

UN NOVO MARCO EUROPEO PARA A DIXITALIZACIÓN DAS RELACIÓNS LABORAIS. ATENCIÓN ESPECIAL AO PAPEL DA REPRESENTACIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS*

LUIS ANTONIO FERNÁNDEZ VILLAZÓN

Profesor Titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de Oviedo (España)

villazon@uniovi.es

RESUMO

No ano 2024 adoptáronse dúas normas chaves para afrontar os retos da dixitalización na Unión Europea: o Regulamento de IA e a Directiva de traballo en plataformas. O presente artigo aborda a incidencia destas normas no ámbito das relacións laborais, á vez que determina a forma en que se relacionan con outras preexites, principalmente, co Regulamento Xeral de Protección de Datos. Confórmase aquí un marco europeo para a dixitalización que pretende servir para afrontar os riscos que esta expón en todos os ámbitos, pero que fai tamén xurdir importantes retos para os suxeitos do sistema de relacións laborais. O artigo reflexiona sobre tales retos, outorgando unha especial atención ao papel que han de desempeñar os representantes dos traballadores no marco da nova regulación.

Palabras chave: Intelixencia Artificial; plataformas dixitais; protección de datos persoais; representantes dos traballadores.

ABSTRACT

* O presente artigo foi realizado no marco do proxecto de investigación NEGOCIA2: "NEGOCIAción colectiva y Diálogo social para una Ordenación Sostenible del trabajo" (Ref.: PID2022-137853NB-I00), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ FEDER, UE

Recibido: 07/12/2024; Aceptado: 26/12/2024

In 2024, two key legal developments have been adopted to address the challenges of digitalization in the European Union: the AI Act and the Directive on platform work. This paper examines the impact of these rules on the field of labor relations, while determining how they interrelate with pre-existing legal texts, primarily with the General Data Protection Regulation (GDPR). A European framework for digitalization is established here, aimed at addressing the risks it poses across all areas, while also presenting significant challenges for the stakeholders in the labor relations system. Our paper reflects on these challenges, giving special attention to the role that worker representatives must play within the framework of the new rules."

Keywords: Artificial Intelligence; digital platforms; personal data protection, workers representatives.

RESUMEN

En el año 2024 se han adoptado dos normas claves para afrontar los retos de la digitalización en la Unión Europea: El Reglamento de IA y la Directiva de trabajo en plataformas. El presente artículo aborda la incidencia de estas normas en el ámbito de las relaciones laborales, a la vez que determina la forma en que se relacionan con otras preexistentes, principalmente, con el Reglamento General de Protección de Datos. Se conforma aquí un marco europeo para la digitalización que pretende servir para afrontar los riesgos que esta plantea en todos los ámbitos, pero que hace también surgir importantes retos para los sujetos del sistema de relaciones laborales. El artículo reflexiona sobre tales retos, otorgando una especial atención al papel que han de desempeñar los representantes de los trabajadores en el marco de la nueva regulación.

Palabras clave: Inteligencia Artificial; plataformas digitales; protección de datos personales; representantes de los trabajadores.

SUMARIO

1. AS NOVAS NORMAS EUROPEAS SOBRE IA E TRABALLO EN PLATAFORMAS E O SEU CONTEXTO; 1.1. A NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS COMO

SUBSTRATO DO SISTEMA; 1.2. A CRECENTE RELEVANCIA DA DIMENSIÓN LABORAL NA RESPOSTA EUROEA AOS RETOS DAS NNTT; **2. COINCIDENCIAS, DISCREPANCIAS E LAGOAS NA NOVA REGULACIÓN EUROPEA SOBRE IA E ALGORTIMOS; 2.1. DECISIÓNS AUTOMATIZADAS E “XESTIÓN ALGORÍTMICA”; 2.2. SISTEMAS DE IA: CONCEPTO E NIVEIS DE RISCO; 2.3. AS PRÁCTICAS PROHIBIDAS; 3. O PAPEL DA REPRESENTACIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS; 3.1. INFORMACIÓN E CONSULTA NO REGULAMENTO DE IA; 3.2. INFORMACIÓN E CONSULTA NA DIRECTIVA SOBRE TRABALLO EN PLATAFORMAS; 3.3 CARA A UNHA GOBERNANZA COLECTIVA DA IA?; 4. BIBLIOGRAFÍA.**

1. AS NOVAS NORMAS EUROPEAS SOBRE IA E TRABALLO EN PLATAFORMAS E O SEU CONTEXTO

1.1. A NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS COMO SUBSTRATO DO SISTEMA

Neste ano 2024 viron a luz dúas importantes normas europeas que tratan de dar resposta normativa a algúns dos grandes retos expostos polas novas tecnoloxías. Trátase do Regulamento UE 2024/1689 do Parlamento Europeo e do Consello do 13 de xuño de 2024, polo que se establecen normas harmonizadas en materia de intelixencia artificial (Regulamento de Intelixencia Artificial) e da Directiva UE 2024/2831 do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de outubro de 2024, relativa á mellora das condicións laborais no traballo en plataformas. Atopámonos ante dúas disposicións pioneiras no ámbito mundial e coas que a Unión Europea pretende asumir un liderado na regulación do que, polo momento, carece no ámbito do desenvolvemento tecnolóxico. Desta maneira, a UE marcaría o seu sinal nun terreo onde China e Estados Unidos levan a dianteira. É evidente que quixo replicarse o modelo de éxito da regulación sobre protección de datos persoais, que se converteu co tempo nun estandarte da Unión e nun símbolo dos altos estándares de calidade do dereito europeo e da súa capacidade para impoñelos no ámbito internacional, especialmente no que se refire á protección dos dereitos humanos. Pero a protección de datos non se presenta aquí só

como un modelo de intervención exitosa. En realidade, as dúas novas normas comunitarias presentan unha estreita relación coa normativa de protección de datos á que non desprazan, senón que complementan. Confórmase así un marco ou “tridente” regulatorio composto polas dúas normas recentemente aprobadas e o xa existente Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016, coñecido como Regulamento Xeral de Protección de Datos. A relación salta á vista a pouco que se analicen as dúas novas disposicións. Así, o artigo 3.1 do Regulamento de Intelixencia Artificial define “sistema de IA” como un sistema baseado nunha máquina que está deseñado para traballar con distintos niveles de autonomía e que “para obxectivos explícitos e implícitos, infire da información de entrada que recibe, a maneira de xerar resultados de saída”. É evidente que, así definidos, os sistemas de IA non son máis que sistemas de procesado de datos de carácter, iso si, moi sofisticado. Desde o momento en que tales datos poden ser (e de feito son, en gran medida) datos de carácter persoal, non cabe dúbida de que entran dentro do ámbito de aplicación do Regulamento de Protección de Datos. De feito, un dos elementos chave para un uso adecuado da intelixencia artificial é a información coa que se alimenta o sistema. A IA necesita datos, tanto para adestrarse como para realizar as funcións para as que está deseñada¹. A calidade dos datos cos que se alimenta o sistema é chave para asegurar un adecuado funcionamento deste e evitar rumbos que poidan derivar en vulneración dos dereitos fundamentais das persoas². Por iso é polo que a propia norma dedica o seu artigo 10 ao que chama “gobernanza de datos”, establecendo a obrigação de que os conxuntos de datos de adestramento, validación e proba dos sistemas de IA cualificados como de alto risco sexan “pertinentes, suficientemente

¹ “Sin datos no hay inteligencia artificial”, RODIÑO DOMINGUES, T., “Discriminación algorítmica en el empleo y en la relación laboral”, *Revista Galega de Dereito Social*, nº. 21, 2024, pág. 98.

² Os algoritmos non necesariamente son neutros e o seu uso pode converterse nunha fonte de discriminacións sistemáticas, SANGUINETI RAYMOND, W., “El poder de dirección ante el cambio económico y productivo y la emergencia de la inteligencia artificial”, *Trabajo y Derecho*, nº. 109, 2024

representativos e, na maior medida posible, carecerán de erros e estarán completos en vista da súa finalidade prevista". Condicionantes todas elas que coinciden en gran medida cos principios relativos ao tratamento de datos do art. 5 do Regulamento Xeral. Similar obrigación ten o responsable do despregamento (persoa física ou xurídica que emprega o sistema de IA para os seus remates propios) á hora de "alimentar" á máquina. Debe asegurarse de que "os datos de entrada sexan pertinentes e suficientemente representativos en vista da finalidade prevista" (art. 26.4). O lexislador comunitario é moi consciente desta relación entre os dous conxuntos normativos. Así, no considerando 10 do Regulamento de IA sinala de forma contundente que o "presente Regulamento non pretende afectar á aplicación do Dereito da Unión vixente que regula o tratamento de datos persoais, incluídas as funcións e competencias das autoridades de supervisión independentes competentes para vixiar o cumprimento dos devanditos instrumentos". Pola contra, unhas "normas harmonizadas para a introdución no mercado, a posta en servizo e a utilización de sistemas de IA establecidas en virtude do presente Regulamento deben facilitar a aplicación efectiva e permitir o exercicio dos dereitos e outras vías de recurso dos solicitados garantidos polo Dereito da Unión en materia de protección de datos persoais, así como doutros dereitos fundamentais". Un pouco máis tarde, o considerando 67, sinala que as regras sobre xestión e gobernanza de datos deseñadas polo Regulamento teñen como obxectivo "facilitar o cumprimento do Dereito da Unión en materia de protección de datos, como o Regulamento UE 2016/679". Para iso, non se dubidou, nalgúns casos, en incluír previsións adicionais ás xa incluídas no Regulamento Xeral. Así sucede, por exemplo, cando se permite que, para evitar rumbos no adestramento dos sistemas de IA, os provedores poidan tratar categorías especiais de datos persoais. En tal suposto, o artigo 10.5 establece condicións que han de cumprirse "ademais" das xa existentes en materia de protección de datos. Esta relación é aínda máis evidente se falamos da Directiva de traballo en plataformas. Un dos dous obxectivos declarados desta norma é, precisamente, mellorar "a protección de datos persoais no

ámbito do traballo en plataformas” (art. 1). É dicir, xa desde o principio a Directiva proclámase como unha norma especializada en protección de datos, que trata de adaptar a normativa xeral ao campo específico que aborda. De feito, pode dicirse que a regulación contida na Directiva é máis completa e actualizada que a contida no RGPD e adapta aquela ás peculiaridades do mercado de traballo³. Atopámonos, así pois, ante tres normas que conforman unha dobre capa de protección, na que as regras sobre protección de datos e IA superpóñense, interactúan e complementáanse.

1.2. A CRECIENTE RELEVANCIA DA DIMENSIÓN LABORAL NA RESPONSTA EUROPEA A OS RETOS DAS NN.TT

A primeira norma comunitaria sobre protección de datos, a Directiva 95/46/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 24 de outubro de 1995, relativa á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos, estableceu unha regulación moi xeral con moi poucas referencias específicas ao ámbito laboral. Este relativo silencio non implicaba en absoluto, tal e como tivemos ocasión de poñer de relevo, que a súa regulación non fose aplicable ao mundo das relacións laborais⁴. Pero si dificultaba en certo xeito a adaptación dos seus preceptos a este específico sector. Algo moi relevante, se se ten en conta que o laboral é un dos ámbitos onde con máis frecuencia poden producirse riscos para os dereitos das persoas en relación co tratamento automatizado de datos. Non en balde, as autoridades comunitarias xa sinalaron hai moito tempo que “a normativa de protección de datos non opera illadamente do Dereito do traballo” do mesmo xeito que o Dereito do Traballo “non opera illadamente da

³ TODOLÍ SIGNÉS, A., “La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales”, *Labos*, vol. 5, número extraordinario ‘Normativa europea sobre inteligencia artificial’, 2024, pág. 45.

⁴ FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., “Los derechos de los trabajadores frente al tratamiento de datos personales. Comentario a la Directiva 95/46/CE, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos”, *Relaciones Laborales*, nº. 22, 1996, pág. 83.

normativa de protección de datos”⁵. Seguramente xa que logo, o Regulamento Xeral de Protección de Datos, ao substituír a vella Directiva, deu un paso importante ao incluír unha referencia expresa á necesidade de que exista unha regulación especial sobre liberdade informática no traballo. En concreto, o artigo 88, titulado “tratamento no ámbito laboral”, autoriza aos Estados membros a “establecer normas máis específicas para garantir a protección dos dereitos e liberdades en relación co tratamento de datos persoais dos traballadores no ámbito laboral”. Labor que poderá realizarse a través de medidas lexislativas ou dos convenios colectivos. O primeiro que salta á vista é que non se quixo establecer unha regulación mínima común na materia para toda a Unión Europea. É evidente que o Dereito do Traballo presenta un alto grao de sensibilidade política e económica que impediu nese momento adoptar unha posición común sobre o particular a nivel europeo. Con todo, si se quixo impoñer ao lexislador interno unha reflexión sobre esta dimensión da protección de datos⁶. A atención que o lexislador comunitario outorga ás relacións laborais en materia de dixitalización subirá un novo chanzo co Regulamento de IA, onde as referencias a este ámbito xa non son puntuais, se non que conforman un elemento importante do conxunto desta complexa e amplísima regulación. Non se trata, ademais, de tarefas encomendadas aos Estados membros, senón de

⁵ Opinión do Grupo de Traballo do art. 29 8/2001, de 13 de setembro de 2001, *On the processing of personal data in the employment context* (5062/EN/Final WP 48).

⁶ É certo que o artigo 88.1 sinala que os estados membros “poderán” adoptar este tipo de medidas, o que apunta a que a súa adopción teña carácter facultativo. Con todo, o apartado segundo do devandito artigo atópase redactado en termos impositivos, sinalando que as regulacións específicas “incluirán” medidas axeitadas para preservar a dignidade humana dos solicitados, así como os seus intereses lexítimos e os seus dereitos fundamentais”, o que parece esixir, canto menos, unha reflexión ponderada do estado membro sobre se esa protección no ámbito laboral require de medidas específicas. Iso, unido á obriga de rexistro destas medidas, recollida no apartado tres, parece outorgar ao contido do precepto un sentido máis coercitivo do que se deduce nunha primeira lectura, MIÑARRO YANINI, M., “Impacto del reglamento comunitario de protección de datos en las relaciones laborales: un –pretendido– «cambio cultural»”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº. 423, 2018, páx. 10.

referencias específicas integradas no articulado da norma. Así, por exemplo, entre as prácticas de IA prohibidas polo Regulamento atopamos condutas xenéricas de evidente aplicación na contorna de traballo, como é a utilización de sistemas de IA para avaliar ou clasificar a persoas físicas ou colectivos de persoas a través da chamada "puntuación cidadá" (art. 5.1 C)); pero tamén referencias expresas ao uso dos devanditos sistemas "para inferir as emocións dunha persoa física nos lugares de traballo" (art. 5.1 f)). O mesmo sucede cos sistemas de IA considerados de "alto risco" no Anexo III do Regulamento. A lista destes sistemas organízase pola norma en oito ámbitos, un deles é "Emprego, xestión dos traballadores e acceso ao auto emprego" (nº. 4). A este ámbito especificamente laboral haberá que unir outros dous que tocan aspectos relacionados co Dereito do Traballo e da Seguridade Social: o do acceso "a servizos e prestacións públicos esenciais" (nº. 5) e a "Migración, asilo e xestión do control fronteirizo" (nº. 7). Finalmente, o Regulamento prevé expresamente a posibilidade de que un dos suxeitos esenciais no uso da IA, o responsable do despregamento, sexa un empregador e establece, para eses casos, obrigacións específicas como a información aos representantes dos traballadores (art. 26.7). Sobre esta cuestión volveremos máis adiante. Como vemos, as previsións que aluden especificamente ao mundo do traballo son relativamente numerosas e de certo calado, sobre todo se temos en conta que nos atopamos ante unha norma de carácter xeral e transversal. Finalmente, a Directiva sobre traballo en plataformas supón alcanzar o máximo ata o momento nesa escala de crecente relevancia da materia laboral na normativa europea sobre dixitalización. Xa non nos atopamos ante unha normativa xenérica, se non ante unha disposición que é especificamente laboral e un de cuxos obxectivos, tal e como sinalamos, é mellorar a protección de datos no ámbito do traballo en plataformas. Convértese, así, a Directiva na primeira normativa específica sobre protección de datos no ámbito do traballo que se aproba a nivel comunitario. rompe con ela, ademais, a idea (establecida no Regulamento Xeral) de que esas especificacións é mellor deixalas en mans dos Estados membros. Certo é que a ruptura se fai só respecto

dun ámbito moi concreto e particular, o das plataformas dixitais; pero non é menos certo que así se abre un camiño a posibles desenvolvementos futuros máis amplos a nivel de UE. O paso non é relevante só a efectos do propio Dereito da Unión. Pode ter efectos importantes sobre os ordenamentos internos dos Estados membros. No caso España, a normativa de protección de datos e a normativa laboral mantiveron unha relación que se resumiu moi acertadamente coa frase “da anomia á anemia normativa”⁷, indicando que se pasou dunha notable indiferenza de ambos os conxuntos normativos a unha tímida, pero incompleta, toma de conciencia dun respecto do outro. A aplicación e transposición das novas normas da UE debería ser unha oportunidade para corrixir esta situación e suplir as notables deficiencias da nosa lexislación na materia.

2. COINCIDENCIAS, DISCREPANCIAS E LAGOAS NA NOVA REGULACIÓN EUROPEA SOBRE IA E ALGORITMOS

2.1. DECISIÓNS AUTOMATIZADAS E “XESTIÓN ALGORÍTIMICA”

A existencia de varias normas superpostas sobre unha mesma materia aumenta o risco de reiteracións, discrepancias e posibles lagoas. Isto é o que podería suceder en relación coas tres disposicións que vimos comentando. Nelas regúlense tres conceptos aparentemente diferentes que, con todo, coinciden en moitos aspectos. Falamos das “decisións individuais automatizadas” do artigo 22 RGPD, dos sistemas automatizados de seguimento e de toma de decisións da Directiva de plataformas (art. 2.1 h) e i), base do que esta norma chama “xestión algorítmica”, e dos sistemas de IA, definidos no artigo 3.1) do Regulamento de Intelixencia Artificial. Antes de abordar o alcance preciso destes tres conceptos, debemos poñer de relevo que ningún deles coincide coas definicións de IA e algoritmo que se utilizan no ámbito técnico e científico. En xeral, pode definirse

⁷ PRECIADO DOMÈNECH, C. H., *Los derechos digitales de las personas trabajadoras. Aspectos laborales de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos y Garantía de los Derechos Digitales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2019, páx. 84

a IA como aqueles sistemas que mostran un comportamento intelixente ao analizar a súa contorna e ao tomar medidas (con certo grao de autonomía) para lograr obxectivos específicos. Pola súa banda, o algoritmo é un conxunto de regras precisas que un computador pode seguir, paso a paso, para decidir como responder de forma intelixente a unha situación dada⁸. Dito doutra forma, o algoritmo é o mecanismo de programación que permite funcionar aos sistemas de IA. Como imos a ter ocasión de comprobar, as normas europeas sobre a materia parten destes conceptos, pero elaboran uns propios que non coinciden con eles e que inclúen na súa aplicación outros procesos que, estritamente, non serían considerados tecnicamente como IA. Non é censurable esta opción lexislativa. Despois de todo, a regulación da realidade ten as súas propias esixencias e o Dereito é unha disciplina autónoma que precisa de conceptos propios adaptados ás súas necesidades. O que si é algo mais censurable é que o lexislador europeo non fixese unha ordenación ou categorización deses conceptos; delimitando claramente ata onde chegan uns e outros. Iso fai que o ámbito de todos eles se superpoña en moitas ocasións, o que provoca reiteracións e, tamén, algunhas posibles lagoas. Nas próximas páxinas trataremos, precisamente, de analizar o alcance destes tres conceptos xurídicos e como se articulan entre si. O dereito a non estar sometido a decisións automatizadas atopábase xa recollido na primeira Directiva sobre protección de datos, aínda que o Regulamento Xeral mellora e amplía a súa regulación ao incluír no concepto a elaboración perfiles. Esta defínese como “toda forma de tratamento automatizado de datos persoais consistente en utilizar datos persoais para avaliar determinados aspectos persoais dunha persoa física, en particular para analizar ou predicir aspectos relativos ao rendemento profesional,

⁸ BOUCHER, P., “Artificial intelligence: How does it work, why does it matter, and what can we do about it?”, European Parliament Research Service, PE 641.547, june 2020, págs. 1 y 2. *Vid.*, tamén, ARNAIZ RODRÍGUEZ, A., LOSADA CARREÑO, J., “La intersección de la IA fiable y el Derecho del Trabajo. Un estudio jurídico y técnico desde la taxonomía tripartita”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 69, 2024, páxs. 65 a 74.

situación económica, saúde, preferencias persoais, intereses, fiabilidade, comportamento, localización ou movementos da devandita persoa física”. Esta definición pon claramente o acento na utilización de algoritmos para a toma de decisións que afectan ás persoas e os propios exemplos que a definición normativa inclúe apuntan claramente a un uso no ámbito laboral ou profesional. De feito, así formulada, a prohibición dificultase seriamente a utilización deste tipo de decisións na xestión de recursos humanos. Seguramente xa que logo, o RGPD exceptúa da regra os casos en que a decisión sexa necesaria para a execución dun contrato entre o solicitado e un responsable do tratamento. Iso inclúe evidentemente o contrato de traballo e permite o despregamento de mecanismos de xestión algorítmica nas relacións de traballo. Para eses casos, iso si, requírese que se garanta “como mínimo o dereito para obter intervención humana por parte do responsable, a expresar o seu punto de vista e a impugnar a decisión”. Na nosa opinión o artigo 22 do RGPD daría un nivel de protección bastante elevado, se non fose porque as decisións automatizadas ás que se refire son aquelas baseadas “unicamente nun tratamento automatizado, incluída a elaboración de perfís”. Ese “unicamente” exclúe da regulación aquelas decisións nas que o tratamento automatizado se utiliza como apoio da decisión humana e, en consecuencia, limita enormemente o campo de aplicación da regulación. É certo que as autoridades de protección de datos europeas asumiron unha liña de interpretación que limita ao máximo os intentos fraudulentos de evitar a aplicación do precepto⁹. Con todo, así formulada, a norma dista moito de cubrir todas as necesidades reguladoras que suscita unha xestión algorítmica da forza de traballo. O panorama cambia substancialmente na regulación

⁹ O Grupo de Traballo sobre protección de datos do artigo 29, sinalou que o responsable do tratamento non pode esquecer as disposicións do artigo 22 inventándose unha participación humana. Para evitalo, enténdese que unha auténtica participación humana sería aquela na que se garanta que a supervisión “sexa significativa, en vez de unicamente un xesto simbólico”. Isto implica que debe ser realizada “por parte dunha persoa autorizada e competente para modificara decisión”, *Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679*, de 3 de outubro de 2017 (17/ES WP251rev.01).

que efectúa da materia a Directiva sobre traballo en plataformas. No seu capítulo III, titulado “Xestión algorítmica”, a Directiva deseña un complexo sistema de prohibicións, transparencia, supervisión e revisión por humanos e información e consulta dos traballadores que amplía e mellora substancialmente as previsións sobre decisións automatizadas do RGPD. Por unha banda, as obrigacións do responsable do tratamento sobre eses aspectos están moito máis detalladas e desenvoltas e concrétanse en deberes moito máis específicos e menos abstractos. Por outro, o propio concepto de decisión automatizada é substancialmente mellorado. En efecto, para a Directiva, o que cualifica como “xestión algorítmica” refírese á utilización de “sistemas automatizados de seguimento” e “sistemas automatizados de toma de decisións”. Os sistemas automatizados de seguimento defínense como aqueles “que se utilicen ou sirvan de apoio para realizar o seguimento, controlar ou avaliar, por medios electrónicos, a realización do traballo de persoas que realizan traballo en plataformas ou as actividades realizadas na contorna de traballo, tamén mediante a recompilación de datos persoais” (art. 2.1 h)). É dicir, trátase de sistemas automatizados utilizados nas tarefas de avaliación e control da actividade laboral. Pola súa banda, os sistemas automatizados de toma de decisións son aqueles que “se utilicen para adoptar ou apoiar, por medios electrónicos, decisións que afecten significativamente a persoas que realicen traballo en plataformas, tamén ás condicións laborais de traballadores de plataformas, en particular decisións que afecten á súa contratación, ao seu acceso ás tarefas asignadas e á organización destas, aos seus ingresos, incluída a fixación do prezo de tarefas individuais asignadas, á súa seguridade e á súa saúde, ao seu tempo de traballo, ao seu acceso á formación, á súa promoción ou equivalente, e á súa situación contractual incluída a restrición, suspensión ou cancelación das súas contas”. Noutras palabras, decisións automatizadas sobre aspectos relevantes da prestación de servizos. O primeiro que cabe destacar destas definicións é que toman como base a idea de decisións individuais automatizadas do artigo 22 RGPD, aínda que teñen un

alcance substancialmente maior. É evidente que a idea de decisións automatizadas que produzan efectos xurídicos sobre as persoas ou lles afecten significativamente está presente en ambos conceptos, polo que pode afirmarse que estas definicións son concrecións ao ámbito laboral específico das plataformas do mencionado artigo 22 RGPD. Con todo, a Directiva vai máis aló que o RGPD en dous aspectos. Por unha banda, se o concepto de sistemas automatizados de toma de decisións remite claramente ao de decisións individuais automatizadas, o de sistemas de seguimento refírese, en realidade, a un momento anterior no que non se toman decisións, pero realízanse seguimentos, controis e avaliacións que poden ter como consecuencia a adopción de tales decisións. De feito, inclúese no concepto a simple “recompilación de datos persoais” (a través da captación automática de imaxes, por exemplo), o cal nos leva non só fora do ámbito do artigo 22 RGPD, senón do concepto de algoritmo propiamente dito. En consecuencia, os tratamentos de datos persoais máis básicos e elementais, utilizados no seguimento e control de traballadores, tamén se inclúen no concepto. En segundo lugar, e este aspecto é de enorme relevancia, ambos os conceptos superan claramente a idea de decisión baseada “unicamente” no tratamento automatizado. Así se consideran sistemas de seguimento automatizados, non só os que realizan por si mesmos o control ou a avaliación, senón tamén os “que sirvan de apoio”. Pola súa banda, os sistemas de toma de decisións inclúen, tanto aqueles que se utilizan para adoptar as decisións, como aqueles que sirvan para “apoiar” aquelas. Así pois, aquí a existencia dunha intervención humana relevante na toma de decisións non vai evitar a aplicación das regras sobre “xestión algorítmica”. Trátase dunha mellora substancial da normativa de protección de datos en relación cos traballadores que consideramos, ademais, moi necesaria. Con todo, a súa potencialidade queda moi reducida desde o momento en que estas previsións, recordémolo, son aplicables exclusivamente ao traballo en plataformas dixitais.

2.2. SISTEMAS DE IA: CONCEPTO E NIVEIS DE RISCO

O Regulamento de IA ofrece unha definición de sistema de IA moi ampla e que, en gran medida, como sinalamos, inclúe a de tratamento de datos persoais. A definición completa é a seguinte: “un sistema baseado nunha máquina que está deseñado para funcionar con distintos niveis de autonomía e que pode mostrar capacidade de adaptación tras o despregamento, e que, para obxectivos explícitos ou implícitos, infire da información de entrada que recibe a maneira de xerar resultados de saída, como predicións, contidos, recomendacións ou decisións, que poden influír en contornas físicas ou virtuais”. É certo que nesta definición non se fala explicitamente de datos persoais no sentido do RGPD (os relativos a unha persoa identificada ou identificable). A “información de entrada” do sistema de IA pode ser moi variada e non sempre de carácter persoal. De feito, estes sistemas poden empregarse en moi distintos ámbitos e non sempre iso vai implicar manexar informacións relativas a persoas (pénsese, por exemplo, nun sistema utilizado para prever catástrofes naturais). Con todo, a ninguén se lle escapa que en moitas ocasións o obxectivo da IA será adoptar decisións que afectan a suxeitos humanos e aí o traballo con datos relativos a persoas será inevitable. Tamén convén distinguir dúas fases na vida do sistema de IA. Na etapa de adestramento o máis probable é que se utilicen informacións anonimizadas, desconectadas dos datos que poden servir para identificar as persoas ás que se refiren, e que non constituirían, en consecuencia, datos persoais a efectos do RGPD. Con todo, na fase de utilización, por exemplo, na xestión de xestión de RRHH dunha empresa, o uso de datos relativos a persoas identificadas ou identificables será inevitable. A mención que fai a norma á existencia de distintos niveis de autonomía deixa fóra da definición os tratamentos de datos máis básicos e menos sofisticados, pero toca de cheo ao que chamamos decisións individuais automatizadas. A referencia a “predicións, recomendacións ou decisións” incluíría, sen dúbida, a elaboración de perfís e tamén os sistemas automáticos de seguimento e de toma de decisións da Directiva sobre traballo en plataformas. En definitiva, o Regulamento sobre IA dá unha definición moi

ampla, que se refire a realidades moi distintas, pero dentro da cal encaixan a gran maioría das prácticas de uso das NNTT nas relacións laborais. Mesmo, que se fale de “recomendacións” podería levarnos a pensar que a norma superaría a idea das decisións “unicamente automatizadas” do artigo 22 RGPD que criticamos aquí, desde o momento en que inclúe tamén sistemas destinados, non ha decidir, senón a recomendar ou apoiar as decisións humanas. Con todo, polo menos no que se refire ao ámbito das relacións laborais, esa conclusión inicial debe ser matizada. Ha de terse en conta que, aínda que o concepto de sistema de IA que analizamos sexa moi amplo e, en consecuencia, dea cobertura á práctica totalidade das tarefas e labores que poden ser encomendadas ao que poderíamos chamar un “cerebro informático”; non todas esas manifestacións da IA están suxeitas ao mesmo nivel de garantías e regulacións. A norma diferencia diversos niveis de protección en función, precisamente, do nivel de risco que poden supoñer para os dereitos das persoas. Así, debemos diferenciar entre “prácticas de IA prohibidas” (art. 5), “sistemas de IA de alto risco” (art. 6), o que o Regulamento chama “determinados sistemas de IA” (art. 50) e o sistemas de IA “que non sexan de alto risco” (art. 95.1). As previsións da norma europea céntranse nas tres primeiras categorías. O resto de procesos automatizados, en razón dese baixo risco que implican para os dereitos das persoas, gozan dunha maior liberdade para a súa distribución, venda e utilización. De feito, a regulación deste último nivel de sistemas de IA queda encomendada á elaboración de códigos de conduta “destinados a fomentar a aplicación voluntaria” de certos requisitos (art. 95). O núcleo da regulación do Regulamento, de feito, céntrase nos chamados sistemas de alto risco. Dentro deles inclúense expresamente os empregados no marco das relacións laborais. En concreto descríbense como tales os “Sistemas de IA destinados a ser utilizados para a contratación ou a selección de persoas físicas, en particular para publicar anuncios de emprego específicos, analizar e filtrar as solicitudes de emprego e avaliar aos candidatos” e os “Sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisións que afecten as condicións das relacións de índole laboral ou á promoción ou rescisión de

relacións contractuais de índole laboral, para a asignación de tarefas a partir de comportamentos individuais ou trazos ou características persoais ou para supervisar e avaliar o rendemento e o comportamento das persoas no marco das devanditas relacións" (Anexo III. 4 a) e b)). Non cabe dúbida con estas definicións que a utilización da intelixencia artificial no marco das relacións laborais, para tomar decisións sobre os traballadores ou candidatos a un emprego, é considerada sempre de "alto risco". É un recoñecemento importante das ameazas que para os dereitos das persoas traballadoras implica a implementación de tales sistemas. Tamén supón situar o mundo do traballo como un dos escenarios chave nos que se librará a loita por esa IA máis humana que o regulamento busca. Con todo, esta inicial cualificación admite algunhas excepcións importantes. En concreto, o artigo 6.3 permite que os sistemas referidos no anexo III non se consideren de alto risco cando non expoñan "un risco importante de causar un prexuízo á saúde, a seguridade ou os dereitos fundamentais das persoas físicas" ou cando non inflúan "substancialmente no resultado da toma de decisións". O artigo precisa as condicións en que se considera aplicable esta excepción: cando o sistema de IA destínase a realizar un procedemento limitado (a)); cando está destinado a mellorar o resultado dunha actividade humana previamente realizada (b)); cando se destina a detectar patróns de toma de decisións e "non estea destinado a substituír a valoración humana previamente realizada" (c)); e cando está destinado a realizar unha tarefa preparatoria para unha avaliación (d)). A condición a) parece referirse á utilización da IA en procesos de pouca relevancia ou alcance que, xa que logo, teñen poucas posibilidades de afectar os dereitos das persoas. As condicións b), c) e d) refírense claramente a situacións en que a IA utilízase como apoio na toma de decisións, pero non para adoptalas. É dicir, a supostos nos que a última a palabra corresponde a un humano. En consecuencia, lembran moito ás previsións do artigo 22 do RGPD: decisións unicamente automatizadas e que afecten as persoas de forma significativa. Deste xeito, o Regulamento de IA implica o xurdimento de novas condicións e requisitos para as decisións do artigo 22, pero volve deixar

sen regulación específica os numerosos supostos nos que a IA sexa empregada só como reforzo ou apoio. Con todo, o Regulamento establece que os sistemas de IA do anexo III considéranse sempre de alto risco cando efectúen “a elaboración de perfís de persoas físicas”. Por elaboración de perfís o Regulamento de IA entende o mesmo que o de protección de datos, ao que se remite (art. 3. 52)). En definitiva, o uso da IA para a elaboración de perfís das persoas traballadoras (por exemplo, para avaliar o seu rendemento) considérase sempre de alto risco, con independencia de que só se use como ferramenta ou apoio da decisión humana. Podemos concluír, en definitiva, que o Regulamento de IA supera parcialmente, aínda que non ao 100%, a definición de decisión “unicamente” automatizada do Regulamento de Protección de Datos. Máis inquietude xera o feito de que a decisión de declarar como non de alto risco un sistema de IA recollido no Anexo III corresponde ao propio provedor, que debe documentar a súa avaliación. A tentación de documentar que o sistema é só para procedementos limitados ou que só debe usarse como apoio de decisións humanas, co fin de evitar a aplicación dos requisitos moito máis esixentes dun sistema de alto risco, vai ser aquí moi grande. Sobre todo, porque o feito de que se cumpra esa condición non é cuestión que dependa do provedor, senón do responsable do despregamento. Se o produto vén coa advertencia de que debe usarse só para procedementos limitados ou como ferramenta complementaria, é obrigación do responsable do despregamento utilizalo segundo as instrucións do provedor. Se non o fai así, poderá esixirse responsabilidade ao primeiro, pero non ao segundo. Ábrese aquí, na nosa opinión, unha porta a posibles usos desviados e irregularidades.

Seguramente, xa que logo, o Regulamento obriga aos provedores a rexistrar igualmente este tipo de sistemas na base de datos da UE para os sistemas de IA de alto risco e obrígalles a facilitar a documentación de avaliación ante a petición das autoridades nacionais competentes (art. 6.4). Prevese, ademais, que a Comisión proporcione directrices que especifiquen a aplicación práctica desta excepción (art. 6.5). As avaliacións feitas polos provedores son, ademais,

revisables polas autoridades de vixilancia do mercado que, en caso de comprobar que non se corresponden coa realidade, obrigaránlles a adoptar todas as medidas necesarias para cumprir co Regulamento (art. 80.1). Iso inclúe a imposición de multas cando se determine que a errónea clasificación foi efectuada con remates fraudulentos (art. 80.7). Pero todas estas cautelas despréganse ao redor dos provedores, o que deixa ao resto de partes da cadea (importadores, distribuidores, responsables do despregamento) libres de obrigacións específicas e, o que é máis preocupante, suxeitos a un control moi inferior. En definitiva, decisións automatizadas, xestión algorítmica e sistemas de IA conforman tres conceptos xurídicos que regulan partes dunha mesma realidade. A idea do lexislador foi, sen dúbida, a de expor definicións amplas e flexibles, adaptables aos cambios tecnolóxicos e que deixasen poucas fisuras para que algunhas prácticas escapen á regulación. A superposición de conceptos é, seguramente tamén, un fenómeno buscado. Quíxose crear unha dobre capa protectora que fose á vez progresiva. De tal modo, algúns fenómenos estarán sometidos tanto á normativa de protección de datos como á de IA, mentres que outros só a algunha delas. A formulación é razoable, pero, ao non realizarse ningún intento de ordenación ou delimitación clara entre conceptos, é susceptible de xerar confusión. Na práctica, a tea protectora podería ter algúns buracos que poderían abrir a porta á fraude. A primeira fase de entrada en vigor e aplicación paulatina das novas normas será clave para detectalos e articular solucións.

2.3 AS PRÁCTICAS PROHIBIDAS

Tanto a Directiva de plataformas como o Regulamento de IA teñen en común a enumeración de determinadas prácticas que se consideran prohibidas. Esta técnica lexislativa contrasta coa utilizada ata o de agora en materia de protección de datos. En efecto, o Regulamento Xeral, na súa procura dun equilibrio entre a protección suficiente dos dereitos fundamentais das persoas e un desenvolvemento adecuado do mercado, evitou na medida do posible establecer prohibicións absolutas de determinadas prácticas.

Todo nel xira ao redor dos principios relativos ao tratamento (art. 5), as condicións de licitude (art. 6) e os dereitos do afectado, especialmente os de información e transparencia (arts. 12, 13 e 14). É o incumprimento desas regras e principios o que determina a ilegalidade dun tratamento. A existencia de tipos de datos ou formas de tratamento prohibidas expresamente límitase ao tratamento de categorías especiais de datos do artigo 9 (prohibición cun amplo elenco de excepcións) e ao uso de decisións exclusivamente automatizadas do artigo 22 (tamén exceptuada, como sabemos, para un amplo abanico de supostos). Este relativo cambio de perspectiva non responde a unha alteración das preferencias ou obxectivos do lexislador comunitario. Despois de todo, o Regulamento de IA expónse o mesmo equilibrio entre a protección dos dereitos humanos e un adecuado desenvolvemento da industria que inspirou a normativa de protección de datos. O que sucede é que os riscos para os dereitos das persoas multiplicáronse no marco das plataformas e dos sistemas de IA. Iso obriga a prestar unha maior atención ás prácticas consideradas prohibidas ou inaceptables. De novo, a superposición de normas obriga a unha comparativa que determine ata onde chegan tales prohibicións e se estas se complementan ou superpoñen. O Regulamento de IA considera prácticas de IA prohibidas, por constituír un risco inaceptable, as descritas no seu artigo 5. Entre elas, cabe destacar por ser susceptibles de ter un impacto nas relacións de traballo, as seguintes. En primeiro lugar, os sistemas de IA que se sirvan de técnicas subliminares que transciendan a conciencia co obxectivo ou o efecto de alterar de maneira substancial o comportamento dunha persoa ou colectivo de persoas. Neste punto o Regulamento de IA dá un paso na protección do eu inconsciente e convértese na primeira medida lexislativa que trata de conter o risco que supón o emprego da IA para condicionar subliminalmente os comportamentos e decisións das persoas¹⁰. Prohíbese tamén a utilización da IA para explotar as vulnerabilidades dunha

¹⁰ BELTRÁN DE HEDERÍA RUIZ, I., "Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora", *Trabajo y Derecho*, nº. 19, 2024, pág. 10.

persoa física ou un colectivo, derivadas da súa idade ou discapacidade, ou dunha situación social ou económica específica, coa mesma finalidade ou efecto. En xeral, apréciase aquí unha clara intención de evitar o uso manipulativo da IA para facer ás persoas tomar decisións que lles prexudican ou que, doutro xeito, non tomasen. Como sinala o considerando 29 da norma, o que pretende evitarse aquí son “as prácticas de manipulación e explotación”, complementando as disposicións da Directiva 2005/29/CE, do 11 de maio de 2005, relativa ás prácticas comerciais desleais das empresas nas súas relacións cos consumidores. Con todo, hai sinais que convidan a pensar que o ímpeto tecnolóxico neste ámbito se despregue vastamente no eido socio laboral, o que podería converter as relacións laborais na “zona cero” deste fenómeno¹¹. En segundo lugar, prohibese tamén a utilización de sistemas de IA para avaliar ou clasificar a persoas físicas ou colectivos de persoas durante un período determinado atendendo ao seu comportamento social ou a características persoais inferidas ou preditas, de modo que se obteña o que a norma chama unha “puntuación cidadá”. O que pretende evitar o Regulamento é que esa puntuación cidadá provoque un trato prexudicial da persoa ou grupo afectado en contextos sociais que non garden relación con aqueles nos que se xeraron os datos orixinalmente. Tamén se pretende evitar os tratos prexudiciais desproporcionados en relación co comportamento social que xerou a puntuación. Este tipo de técnicas pode afectar o ámbito laboral especialmente no ámbito dos procesos de selección ou contratación. Nos devanditos procesos a puntuación cidadá podería facer, por exemplo, que informacións relativas aos nosos gustos ou preferencias fose do ámbito profesional sexan usadas para avaliar a nosa capacidade para desempeñar un determinado posto de traballo. Tamén podería suceder que pequenas irregularidades no noso comportamento social (v. graf., unha pequena falta de pagamento puntual nunha tenda) poidan derivar na nosa inhabilitación para ocupar determinados postos de confianza ou seguridade. A letra f) do artigo 5.1 do

¹¹ *Ibídem*, páx. 20.

Regulamento inclúe a prohibición do uso de sistemas de IA “para inferir as emocións dunha persoa física nos lugares de traballo”. É esta a única das prohibicións que menciona expresamente a contorna laboral. A razón desta prohibición é que existe “unha gran preocupación” respecto da base científica destes sistemas de IA (considerando 44). A expresión das emocións varía moito entre as diversas culturas e situacións, incluso tratándose dunha mesma persoa. Iso provoca serias dúbidas acerca da fiabilidade das inferencias obtidas e aumenta enormemente o risco de xeneralizacións inxustas. O desequilibrio do poder que existe no ámbito laboral non fai senón aumentar o risco. O Regulamento fai unha excepción á prohibición: os sistemas desenvoltoos por motivos médicos ou de seguridade. A utilización destes sistemas para mellorar a prevención de riscos laborais, especialmente os psicosociais, queda, así, aberta. Por último, debemos destacar a prohibición da letra g) do mesmo artigo 5.1 que se refire ao uso de sistemas de categorización biométrica que cualifiquen individualmente ás persoas físicas para deducir ou inferir “a súa raza, opinións políticas, afiliación sindical, conviccións relixiosas ou filosóficas, vida sexual ou orientación sexual”. A parte do risco evidente de uso discriminatorio destes sistemas de IA, resulta bastante rechamante que datos biométricos “como a cara ou as impresións dactilares” (considerando 30) poidan realmente inferir de modo fiable aspectos que na súa maioría non teñen unha conexión directa coas características físicas do individuo. Nin sequera no caso da raza creo que poida darse unha fiabilidade do 100% a esas características físicas. Non digamos xa no caso da afiliación sindical ou as conviccións filosóficas. Cabería preguntarse se, a sensu contrario, os sistemas de IA que traten de inferir esas circunstancias por medios que non sexan a categorización biométrica estarían permitidas. Na nosa opinión a resposta debe ser un rotundo non. Ese tipo de actividades tratarían de deducir as crenzas ou ideas a través de comportamentos sociais do individuo e encaixarían na prohibición xa analizada dos sistemas de “puntuación cidadá”.

En todo caso, lembremos que a aplicación do Regulamento de IA non permite eludir a aplicación das normas sobre

protección de datos. Conforme estas, resulta moi difícil imaxinar un tratamento de datos no que poida defenderse que o obxectivo de predicir esas características poida considerar un remate lexítimo, polo que incumprirían os principios relativos ao tratamento de datos (art. 5.1 b) RGPD). Por outra banda, a raza, a ideoloxía, as crenzas, a afiliación sindical e a vida e orientación sexual son para esas normas categorías especiais de datos cuxo tratamento se atopa prohibido con carácter xeral (art. 9.1). Sobre as prohibicións derivadas da normativa de protección de datos incide, precisamente, a Directiva sobre traballo en plataformas, que dedica o seu artigo 7 ás “limitacións ao tratamento de datos”. Lembremos que esta norma preséntase como unha regulación específica ou sectorial de protección de datos, que pretende adaptar esa normativa ao específico ámbito ao que se aplica. Hai que entender, en consecuencia, que as prohibicións nela incluídas son adaptacións ou interpretacións da normativa xeral ao mundo do traballo nas plataformas dixitais. A lista de tratamentos prohibidos é a seguinte: a) tratar ningún dato persoal sobre o estado emocional ou psicolóxico da persoa que realiza traballo en plataformas; b) tratar ningún dato persoal relacionado con conversacións privadas, tampouco os intercambios con outras persoas que realicen traballo en plataformas nin cos representantes das persoas que realizan traballo en plataformas; c) recompilar datos persoais da persoa que realiza traballo en plataformas cando esta non estea a ofrecer nin realizando traballo en plataformas; d) tratar datos persoais para predicir o exercicio dos dereitos fundamentais, incluíndo a liberdade de asociación, o dereito de negociación e acción colectivas, ou o dereito á información e consulta; e) tratar datos persoais para inferir a orixe racial ou étnica, a situación migratoria, as opinións políticas, as conviccións relixiosas ou filosóficas, a discapacidade, o estado de saúde, incluídas as enfermidades crónicas ou o estado do VIH, o estado emocional ou psicolóxico, a afiliación sindical, a vida sexual ou a orientación sexual; f) tratar datos biométricos, tal como defínense no artigo 4, punto 14, do Regulamento (UE) 2016/679, dunha persoa que realiza traballo en plataformas para establecer a súa identidade

mediante o cotexo dos seus datos cos datos biométricos de persoas físicas almacenados nunha base de datos. Se se atende detalladamente aos supostos descritos, o certo é que resulta complexo imaxinar unha situación no que o tratamento dese tipo de información poida superar os principios relativos ao tratamento do artigo 5 RGPD. Tratar de predicir o exercicio de dereitos fundamentais, por exemplo, non parece sequera un remate que poida considerarse lexítimo en ningunha circunstancia. Noutros casos o que pronuncia é a pertinencia. Así non parece que o contido de conversacións privadas poida ser pertinente para ningún remate lexítimo que poida buscar o empregador. Noutros casos, sería o principio de minimización de datos o que se vería incumprido, por tratarse de informacións de xeito evidente excesivas ou desproporcionadas, como pode ser a recompilación de datos da persoa traballadora cando esta non estea a ofrecer ou realizando traballo. Así pois, aplicando a normativa xeral, xa podería concluírse que ese tipo de tratamentos son ilexítimos e, en consecuencia, considéranse prohibidos. O que fai aquí a Directiva de traballo en plataformas é unha declaración aclaratoria ou interpretativa en resposta a algunhas situacións que xa se produciron no marco de traballo en plataformas. Convén ter esta circunstancia presente, porque o feito de que esta regulación limítese a un moi específico ámbito sectorial non implica que este tipo de prohibicións non sexa predicable noutras contornas laborais diferentes. De feito, na nosa opinión, o é con carácter xeral. Por outra banda, é evidente que non estamos ante unha lista pechada. Calquera tratamento que incumpra as condicións do RGPD estará igualmente prohibido, aínda que non fose mencionado expresamente pola Directiva. Chama a atención tamén que existe unha certa coincidencia entre as limitacións de tratamentos da Directiva e os sistemas de IA prohibidos do Regulamento de IA. Así, por exemplo, o Regulamento declara risco inaceptable o xerado polos sistemas que permitan inferir as emocións nos lugares de traballo, mentres que a Directiva prohibe o tratamento de calquera dato “sobre o estado emocional e psicolóxico” das persoas traballadoras. En realidade, non se trata dunha reiteración, senón dunha

combinación de prohibicións. A Directiva impide a recompilación e tratamento de datos deste tipo. O Regulamento vai un pouco máis aló, porque para “inferir” con IA o estado emocional dunha persoa non é imprescindible ter acceso a información directamente relacionada co estado psicolóxico. As máquinas son capaces de deducilo doutras informacións supostamente desconectadas da realidade psicolóxica persoal ou, mesmo, aparentemente superfluas ou irrelevantes. Neses casos, incidir só sobre os datos pode resultar nunha protección insuficiente. Xa que logo, o Regulamento prohibe o sistema de inferencia en si. Este xogo de preceptos ilustra moi ben como os dous conxuntos normativos complementáanse e reforzan. Sorprende, iso si, que a Directiva non previse que o tratamento de datos relacionados coas emocións ou o estado psicolóxico sexa necesario para protexer a seguridade e a saúde das persoas traballadoras. Sobre todo, tendo en conta que o seu artigo 12 obriga ás empresas de plataformas a avaliar os riscos que entrañen os sistemas automatizados, “en particular os posibles riscos psicosociais”. O Regulamento, como xa vimos, si que prevé a posibilidade de usar ese tipo de sistemas por motivos médicos ou de saúde. Como norma especial de protección que datos que é, haberá que integrar as normas da Directiva coas xerais sobre a materia. Neste punto o RGPD permite o tratamento de datos relativos á saúde cando sexa necesario para o cumprimento dunha obrigaición de Dereito Laboral na medida que autoríceo unha norma e establézanse garantías adecuadas para os solicitados (art. 9.2 b)); tamén co fin da medicina preventiva ou laboral (9.2 h)). Cabe entender aquí, en consecuencia, que a normativa de prevención de riscos laborais podería establecer unha excepción á tallante prohibición da Directiva.

3. O PAPEL DA REPRESENTACIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS

3.1. INFORMACIÓN E CONSULTA NO REGULAMENTO DE IA

Unha vez que se recoñece de forma aberta a relevancia para o ámbito laboral que teñen os riscos xerados pola IA, resulta imprescindible para abordalos incorporar algunhas técnicas regulatorias propias do Dereito do Traballo. Só desta forma

conseguirase un grao de protección eficaz e adaptado ás peculiaridades do sector. Neste punto é onde o papel que poden xogar os representantes das persoas traballadoras na empresa cobra protagonismo. As normas europeas que vimos comentando son moi conscientes diso. Así, comezado polo Regulamento de IA, este establece no seu artigo 26.7 que os responsables do despregamento, é dicir, as persoas físicas ou xurídicas que utilicen os sistemas de IA para os seus remates propios deberán, cando sexan empregadores, informar os representantes “dos traballadores e aos traballadores afectados de que estarán expostos á utilización do sistema de IA de alto risco”. A información facilitarase “conforme ás normas e procedementos establecidos no dereito da Unión e nacional e conforme as prácticas en materia de información aos traballadores e aos seus representantes”. Que se inclúa esta mención expresa á representación dos traballadores nunha norma de alcance xeral xa é indicativo da relevancia que o lexislador comunitario dá ao asunto. Esa relevancia déixaa moi clara o considerando 92 da norma, cando sinala que o dereito de información considérase “accesorio e necesario para o obxectivo de protección de dereitos fundamentais que subxace no presente Regulamento”. Debe terse en conta que, segundo o citado considerando, o lexislador europeo parte da premisa de que xa é posible deducir da normativa previa unha obrigaón de “información e consulta” á representación dos traballadores sobre a decisión de utilizar sistemas de IA (cítase expresamente a Directiva 2002/14/CE, do 11 de marzo de 2002, pola que se establece un marco xeral, relativo á información e á consulta dos traballadores na Comunidade Europea). Iso implica que a mención do artigo 26.7 concíbese como unha cláusula de peche ou seguridade para os casos en que “non se cumpran as condicións das citadas obrigaóns de información ou de información ou consulta”. Unha cláusula de peche que en ningún caso pretende afectar a ningún dos dereitos que xa poidan ter recoñecidos os traballadores en virtude do Dereito comunitario ou do dos Estados membros. A mención expresa á Directiva 2002/14/CE lévanos a entender que o regulamento considera a implantación de sistemas de IA no ámbito das relacións laborais como “decisións que puidesen

provocar cambios substanciais en canto á organización do traballo” (art. 4.2 c)). Sobre esta materia pesan obrigacións de información e consulta. A primeira, segundo a Directiva, debe permitir aos representantes “proceder a un exame adecuado” da materia (art. 4.3). A segunda implica un “intercambio de opinións e a apertura dun diálogo entre os representantes dos traballadores e o empresario (art. 2 g)). Debe efectuarse, ademais, de modo “que permita aos representantes dos traballadores reunirse co empresario e obter unha resposta xustificada” (art. 4.4 d)) e “co fin de chegar a un acordo sobre as decisións que se atopen dentro das potestades do empresario” (art. 4.4.e)). Así pois, a remisión á normativa específica sobre información e consulta parece apuntar, non só á simple información ou transmisión de datos, se non a que a implantación de sistemas de IA na empresa ha de ser, canto menos, discutida coa representación das persoas traballadoras. A posibilidade de que ese proceso remate cun acordo é, ademais, un elemento ao que a Directiva obriga a ter en mente, non como consecuencia obrigada, pero se querida ou preferida pola norma. En definitiva, a consulta configúrase con vimbias de negociación. É certo que as modalidades prácticas do dereito á información e consulta han de ser determinadas polos estados membros, pero os obxectivos xerais que deben perseguir esas modalidades prácticas son bastante claros. Valorada así no seu conxunto a normativa, podemos concluír que a obrigación de información incluída no regulamento da IA vai máis aló da simple transparencia algorítmica e dá aos representantes do persoal algunhas opcións para poder influír no despregamento destes sistemas¹². O Regulamento precisa o momento en que debe darse a información “antes de poñer en servizo ou utilizar un sistema de IA de alto risco no lugar de traballo”, o cal implica, na nosa opinión, concretar a xenérica mención da directiva a que a información “facilitárase nun momento, dunha maneira e cun contido apropiados” (art. 4.3). Parece razoable que, cando se trata de implantar medidas que poden supoñer cambios

¹² Cfr. SANGUINETI RAYMOND. W., “Los dilemas de los derechos colectivos en la era de la inteligencia artificial”, *Trabajo y Derecho*, nº. 115, 2024.

substanciais na organización do traballo como esta, o momento apropiado ha de ser antes da implantación. Non precisa o Regulamento cal ha de ser o contido material da información achegada. Só que os traballadores e os seus representantes deben ser informados de que estarán expostos ao sistema de IA de alto risco e que deben selo “conforme ás normas e procedementos establecidos no dereito da Unión”. Isto lévanos, de novo, ao marco común sobre información e consulta dos traballadores na Unión, onde se sinala que o contido da información ha de ser o “apropiado” para permitir aos representantes “proceder a un exame adecuado” e preparar, no seu caso, a consulta. Debemos lembrar que o Regulamento de IA obriga aos provedores de sistemas de IA de alto risco a elaborar unha complexa documentación técnica onde se acredite a conformidade do sistema coas esixencias do propio Regulamento. Aínda que o control desa documentación corresponde, principalmente, aos distribuidores, importadores e ás autoridades de vixilancia do mercado, o provedor debe manter cos responsables do despregamento unha política de transparencia que permita a estes cumprir coas súas propias obrigacións e usar adecuadamente o sistema. En concreto, obrígaselles a redactar unhas instrucións de uso co seguinte contido (art. 13.3 b)): i) a súa finalidade prevista; (ii) o nivel de precisión (incluídos os parámetros para medila), solidez e ciberseguridade; (iii) calquera circunstancia coñecida ou previsible, asociada á utilización do sistema de IA de alto risco conforme a súa finalidade prevista ou a un uso indebido razoablemente previsible, que poida dar lugar a riscos para a saúde e a seguridade ou os dereitos fundamentais; (iv) as capacidades e características técnicas do sistema de IA de alto risco para proporcionar información pertinente para explicar os seus resultados de saída; (v) cando cumpra, o seu funcionamento con respecto a determinadas persoas ou determinados colectivos de persoas en relación cos que estea previsto utilizar o sistema; (vi) cando cumpra, especificacións relativas aos datos de entrada, ou calquera outra información pertinente en relación cos conxuntos de datos de adestramento, validación e proba usados, tendo en conta a

finalidade prevista do sistema de IA de alto risco; (vii) no seu caso, información que permita aos responsables do despregamento interpretar os resultados de saída e utilíza-los adecuadamente. Tamén deben incluírse nesas instrucións as medidas de supervisión humana necesarias e as medidas técnicas establecidas para facilitar a interpretación dos resultados de saída (13.3 d)).

Cremos que toda esa información que debe estar en poder do responsable do despregamento pode considerarse como necesaria para que os representantes teñan un coñecemento cabal e apropiado do sistema que se vai a implantar. En consecuencia, debería formar parte da información que se lles facilite. Os sistemas de IA de alto risco deben contar tamén cunha “marcado CE” (art. 3 24)) que acredita a súa conformidade coa normativa da UE. A súa existencia debe considerarse tamén como extremo que debe formar parte da información a que ten dereito os representantes. Como pode verse, o Regulamento de IA introduce varios elementos novos que reforzan de maneira significativa a información e consulta dos representantes da traballadores fronte ao uso de IA. Talvez o máis criticable é que todas estas previsións refírense aos chamados sistemas de IA de alto risco. Cabe exporse, en consecuencia, se a información é necesaria cando se implanta un sistema de IA que non teña dita condición. A pregunta cobra especial relevancia respecto dos sistemas de IA do Anexo III, entre eles os destinados a usarse no marco das relacións laborais. Xa vimos que neses casos podía eludirse a cualificación de alto risco cunha autoevaluación elaborada e documentada polo provedor, onde se acredite que o sistema non expón riscos importantes para as persoas. Unha interpretación literal do Regulamento podería levar a soste-ter que en tales situacións non se mantén o deber de información aos representantes dos traballadores. Unha conclusión canto menos sorprendente, se se ten en conta que precisamente en tales circunstancias a intervención dos representantes podería ser crucial para reaccionar fronte a avaliacións inadecuadas por parte do provedor. A remisión que o propio Regulamento fai ao marco común europeo sobre información e consulta permite salvar parcialmente este problema, pois a implantación dun sistema

de IA, de alto risco ou non, pode considerarse unha decisión que altera substancialmente a organización do traballo. En consecuencia, a información e consulta serían necesarias tamén nestes casos. Desgraciadamente, o que non queda tan claro é a que tipo de información terían acceso os representantes. As obrigas de transparencia do provedor respecto do responsable do despregamento establécense para os sistemas de alto risco, polo que non se manteñen naqueles sistemas que non teñan tal condición. Se o responsable do despregamento non dispón da información, dificilmente se lle pode esixir que a comunique á representación das persoas traballadoras. Neste tipo de sistemas todo quedaría ao que se puidese establecer nos códigos de conduta previstos con carácter voluntario. Se estamos a falar de sistemas do anexo III autoevaluados como de baixo risco, sería moi útil que os representantes puidesen acceder á documentación técnica desa avaliación. Con todo, o Regulamento só prevé que esa documentación facilítese polo provedor “a petición das autoridades nacionais competentes” (art. 6.4). Parece, en consecuencia, que o papel dos representantes nestes supostos queda reducido a coñecer a existencia do sistema e, no seu caso, a reclamar ás autoridades que soliciten a documentación para comprobar que a avaliación se ha realizado correctamente. De novo, debemos denunciar a existencia neste punto dunha regulación insuficiente que podería abrir a porta a incumprimentos graves e a unha protección ineficaz dos dereitos das persoas afectadas. O Regulamento salvagarda expresamente os dereitos de información e consulta máis favorables que poidan establecerse no dereito interno que cada estado. No caso de España, o artigo 64.4 d) do Estatuto dos Traballadores sinala que os representantes deben ser informados “pola empresa dos parámetros, regras e instrucións nos que se basean os algoritmos ou sistemas de intelixencia artificial que afectan a toma de decisións que poden incidir nas condicións de traballo, o acceso e mantemento do emprego, incluída a elaboración de perfís”. Este precepto, incluído pola chamada “Lei Rider”, supuxo un avance importante e moi positivo nunha materia caracterizada “por unha estabilidade raiana no

inmovilismo”¹³. O precepto anticipa en boa medida a obrigación de informar prevista no Regulamento, aínda que cunha deficiencia importante: non aclara con precisión que a información deba darse con anterioridade á implantación dos sistemas, pois fala da “periodicidade que proceda”. Coa norma europea xa aprobada, non será difícil resolver esta deficiencia pola vía interpretativa, tal e como xa sostivera parte da nosa doutrina¹⁴. A norma española presenta, ademais, unha vantaxe sobre a europea. E é que a obrigación de informar non depende de que nos atopemos ante sistemas de IA de alto risco ou decisións unicamente automatizadas. Abonda con que a IA ou os algoritmos afecten a toma de decisións que poidan incidir nas condicións de traballo ou no acceso ou o mantemento do emprego. Un concepto moito máis amplo que evita os problemas interpretativos que, vimos, expón o Regulamento Europeo sobre este particular. Si será necesario especificar un pouco máis a información á que han de ter acceso os representantes. A referencia aos “parámetros, regras e instrucións” sobre os que se basea o algoritmo debe incluír agora a información sobre o sistema de IA que os provedores están obrigados a facilitar aos responsables do despregamento e, estes cando son empregadores, á representación dos traballadores. Finalmente, debemos lembrar que o artigo 64 ET inclúe a obrigación de que o Comité de Empresa sexa “informado e consultado sobre todas as decisións da empresa que puidesen provocar cambios relevantes en canto á organización do traballo”. Unha previsión que ha de interpretarse no mesmo sentido que defendemos ao analizar a referencia similar que inclúe a Directiva sobre un marco común de información e consulta. Por riba, “a implantación e revisión de sistemas de organización e control do traballo”, require informe previo do Comité (art. 64.5 f))¹⁵. Iso implica

¹³ ARGÜELLES BLANCO, A. R., “Competencias y facilidades de representación del personal frente a la irrupción de los algoritmos y la extensión del trabajo a distancia”, en VV.AA., *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pág. 134.

¹⁴ Ibídem pág. 137.

¹⁵ No mesmo sentido *vid.* SANGUINETI RAYMOND. W., “Los dilemas de los derechos colectivos...”, *loc. cit.*

que os dereitos de participación chegan aquí máis aló da mera información e inclúen a consulta, entendida como unha porta aberta á negociación, tal e como se desprende da normativa europea sobre a materia.

3.2. INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LA DIRECTIVA SOBRE TRABAJO EN PLATAFORMAS

A Directiva de traballo en plataformas dedica o seu artigo 13 á información e consulta e faio cunha perspectiva moi similar á do Regulamento de IA. En primeiro lugar, faise a mesma reserva expresa de que o disposto na norma non afectará os sistemas de información preexistentes. É máis, sinálase que a información e consulta no ámbito regulado pola norma “efectuárase conforme ás mesmas modalidades para o exercicio dos dereitos de información e consulta que os establecidos na Directiva 2002/14/CE”. En definitiva, volvemos a partir da idea de que o marco común europeo para o exercicio deses dereitos xa cobre as cuestións suscitadas polo uso da xestión algorítmica. Iso si, agora engádese a obrigação dos estados de garantir que a información e consulta “tamén abarque as decisións que poidan conducir á introdución de sistemas automatizados de seguimento ou dos sistemas automatizados de toma de decisións ou a cambios substanciais na utilización dos devanditos sistemas de toma de decisións”. De tal modo, aínda que se insiste no feito de que a materia xa debería entenderse incluída dentro dos mecanismos de información e consulta, recoñécese a necesidade dunha actividade regulatoria específica que evite interpretacións desviadas que afecten a eficacia do sistema. O certo é que a norma engade numerosas regulacións particulares que buscan ese mesmo obxectivo. Así o artigo 9, baixo a rúbrica “transparencia en relación cos sistemas automatizados de seguimento e cos sistemas automatizados de toma de decisións”, concreta de forma moi detallada a información que ha de facilitarse, tanto aos afectados, como aos representantes dos traballadores. Os aspectos concretos que debe incluír a información enuméranse no número 1, mentres que no número catro sinala o momento en que tal información debe proporcionarse aos representantes: antes de utilizar estes sistemas,

previamente á introdución de cambios ou en calquera momento a petición súa. Estas previsións, polo seu contido, parecen unha fusión das obrigacións que derivan, por unha banda, do deber de transparencia esixido pola normativa de protección de datos (finalidade do tratamento, categorías de datos, lóxica aplicada polas decisións automatizadas, importancia e consecuencias xurídicas do tratamento para o afectado) e os requisitos que a información ha de ter segundo o marco común europeo de información e consulta dos traballadores (nun momento e cun contido apropiados que permita aos representantes proceder a un exame adecuado). Non hai aquí tanto un labor lexislativo creadora de novas esixencias, como unha tarefa aclaratoria e interpretativa de normas xa existentes. Con todo, o este, a Directiva inclúe outras obrigacións de información aos representantes que son claramente innovadoras e que, en consecuencia, non podían deducirse sen máis da normativa preexistente. Así sucede coa avaliación de impacto relativa á protección de datos do artigo 8. A Directiva considera que os sistemas automatizados de seguimento e toma de decisións entrañan un elevado risco para os dereitos e liberdades das persoas, polo que a súa utilización, conforme ao Regulamento Xeral de Protección de Datos, obriga a realizar esa avaliación de impacto. A Directiva engade a esa obrigación xeral a necesidade de que a avaliación de impacto conte coa opinión “das persoas que realicen traballo en plataformas e dos seus representantes” e que os seus resultados transmitáanse aos representantes dos traballadores. O artigo 10, pola súa banda, obriga ás plataformas para realizar unha avaliación da repercusión das decisións adoptadas ou apoiadas por sistemas automatizados. Esa supervisión contará coa “participación dos representantes dos traballadores”. O resultado da supervisión tamén debe ser transmitido aos representantes. Finalmente, o artigo 17 sinala que os estados membros se asegurarán de que as plataformas dixitais de traballo “poñerán ao dispor das autoridades competentes e dos representantes das persoas que realizan traballo en plataformas”, información relativa ao número de persoas que realizan traballo nelas, as condicións xerais das relacións contractuais, a duración media da actividade ou os

intermediarios cos que a plataforma ten unha relación contractual. Tamén nova é a previsión do artigo 15. Este precepto reconece a existencia de “representantes das persoas que realizan traballo en plataformas” distintos dos “representantes dos traballadores” e que actúan “en nome das persoas que realizan traballo en plataformas que non sexan traballadores de plataformas”. É dicir, representantes de quen presta servizos para a plataforma en réxime distinto ao laboral. A esta nova figura permíteselle exercer algúns dos dereitos recoñecidos aos representantes dos traballadores. Ábrese aquí unha porta moi interesante para articular unha representación colectiva dos traballadores autónomos e equiparala, polo menos parcialmente, á propia e característica das relacións laborais. De que forma poida concretarse tal representación, queda en mans da regulación interna de cada estado. Malia a falta de concreción, a medida supón un fito na regulación dos procesos de información e consulta dentro da UE¹⁶. Todas estas disposicións teñen unha relación moi clara co artigo 64.4 d) ET xa comentado. Despois de todo, a Directiva inspírase na nosa chamada “Lei Rider”, que é a disposición que introduciu a previsión mencionada no Estatuto dos Traballadores. Prodúcese aquí unha relación curiosa entre a norma europea e a nacional. A primeira

¹⁶ Tradicionalmente a UE prestou mais atención aos procesos de información e consulta propiamente ditos que á propia entidade e estrutura dos órganos de representación, CABEZA PEREIRO, J., “La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de representación de los trabajadores”, en VV. AA., *Participación y acción sindical en le empresa* (CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Coords.), Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 215. Isto foi en gran medida para eludir as dificultades que plantexaba unha armonización directa de tales dereitos a través dun canal de representación xeral ou común para toda la UE, como consecuencia das enormes diferencias existentes neste punto nas tradicións legais e sindicais dos estados membros, HUERTAS BARTOLOMÉ, T., “Nuevas normas sobre diálogo social europeo: la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 20, nº. 1, 2002, pág. 124. Deste xeito, os actos de información e consulta teñen un maior grado de protección europea que os propios órganos de representación que deberían canalizalos. Este feito é coherente coa falta de competencias en materia de dereito de sindicación e asociación da Unión, pero responde tamén a unha certa falta de vontade política, MIRANDA BOTO, J. M^a., “¿Lo colectivo en el mercado interior?”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº. 122, 2016, pág. 89.

detalla e concreta moito máis os dereitos de información e consulta e establece unha regulación dos mesmos que supera claramente a do dereito interno. Con todo, a norma española presenta a vantaxe, non pequena, de que nela a obrigação refírese a todo tipo de empresas e non queda limitada exclusivamente ao traballo en plataformas dixitais. Non é estraño que se defendeu xa que a transposición da Directiva ao ordenamento español debería estender os dereitos nela regulados a calquera suposto de uso de sistemas automatizados de seguimento e toma de decisións, prodúzase ou non no seo dunha plataforma dixital de traballo¹⁷. A proposta resulta indubidablemente atractiva, aínda que cremos que é máis defendible respecto daquelas disposicións que cualificamos como interpretativas ou integradoras da regulación preexistente. Respecto dos dereitos de información creados *ex novo* pola Directiva, cremos que peca de excesivo voluntarismo.

3.2. ¿CÁRA UNHA GOBERNANZA COLECTIVA DA IA?

Como vimos, as novas normas europeas sobre dixitalización deron un paso importante, atendendo de forma específica as peculiaridades das relacións laborais e incorporando algo tan característico do Dereito do Traballo como son os dereitos de información e consulta da representación dos traballadores. Con todo, cabe exporse se non é posible un maior protagonismo da acción colectiva nesta materia, que permita falar dunha verdadeira “gobernanza colectiva” da dixitalización. É dicir, da introdución pactada dos sistemas de IA e do establecemento de regras sobre o seu uso a través da negociación colectiva. A entrada da negociación colectiva no campo da dixitalización ten vantaxes evidentes para os traballadores, pois permite que poidan intervir a través dos seus representantes na implantación destes sistemas e influír sobre as condicións en que tal implantación realícese. Pero tamén ofrece vantaxes para a parte empresarial. A IA xera moitas incertezas e non poucos medos e desconfianzas. O acordo e o pacto cos representantes dos traballadores pode

¹⁷ TODOLÍ SIGNES, A., “La regulación de la inteligencia artificial...”, *loc. cit.*, 46.

axudar a reducir as incertezas e reticencias e contribuír a que a súa implantación sexa pacífica e xeralmente aceptada. Haberá que romper certos tabús sobre as relacións colectivas que parecen imperar nas compañías máis tecnolóxicas, pero unha introdución pactada dos novos sistemas axudaría a facer efectiva esa revolución que a IA pretende encarnar, involucrando nela, precisamente, a quen está chamados a empregala como ferramenta de traballo. As normas que analizamos son conscientes diso. Xa vimos como o Regulamento de IA apunta a algo máis que a simple información. Tamén o fai a Directiva de plataformas que, ademais, inclúe dous mandatos interesantes ao respecto. O primeiro, sinala que deberán tomarse as medidas necesarias para que as plataformas faciliten, a través da súa infraestrutura dixital, a posibilidade de que as persoas traballadoras “se poñan en contacto e comuníquense entre elas en privado e de maneira segura”, e de que os representantes “se poñan en contacto con elas, e elas contacten cos seus representantes” (art. 20). Medida que trata, de xeito evidente, de crear unha contorna favorable á concienciación colectiva nun ámbito que se mostrou ata o momento bastante hostil. O segundo mandato refírese á obrigação dos estados membros de “promover o papel dos interlocutores sociais” e fomentar “o exercicio do dereito á negociación colectiva (art. 25). Unha obrigação de impulso e garantía do dereito, que vai algo máis alá que a mención do artigo 2.11 do RAI, onde a norma sinala que “non impedirá” a aplicación “de convenios colectivos que sexan máis favorables aos traballadores”. O certo é que, máis aló do ton usado (moito máis favorable cara ás relacións colectivas na Directiva que no Regulamento), ambas as disposicións abren varias xanelas de oportunidade para a intervención reguladora do convenio colectivo¹⁸. Este isto, convén non pecar de exceso á hora de confiar nas virtudes da negociación colectiva. Esta, como calquera técnica reguladora, ten as súas limitacións. A falta de familiaridade dos interlocutores sociais coa materia, xunto cos serios desequilibrios de poder

¹⁸ Vid. sobre o particular ÁLVAREZ CUESTA, H., “Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control”, *Trabajo y Derecho*, nº. 19, 2024.

que se producen en certos ámbitos, constitúen dous delas non precisamente pequenas. Compartimos neste punto as posicións de quen considera que esta materia non pode deixarse integramente á negociación colectiva. A tarefa principal debe asumila aquí o lexislador, correspondendo á negociación a función máis modesta de complementar e mellorar os seus mandatos¹⁹. A normativa europea ha establecido xa un mínimo común regulador. Incumbe agora aos estados membros continuar esa tarefa nos seus respectivos ordenamentos. Con todo, debemos volver insistir en que, máis aló do papel regulador, a negociación en sentido amplo pode desempeñar un papel lexitimador ou pacificador nada desdeñable. O cambio que a dixitalización está a desencadear no ámbito laboral non xera incertezas e desafíos só para as persoas traballadoras. O reto o é para o conxunto dos suxeitos do sistema de relacións laborais. As empresas e a súa dirección non son unha excepción. Ante un reto compartido desta magnitude, sería moi positivo que se canalizasen os problemas tamén de forma conxunta e colaborativa. No fondo, unha das funcións máis tradicionais e orixinarias da negociación colectiva foi, precisamente, a de evitar ou canalizar pola vía pacífica os conflitos laborais. Ante a previsible ferverenza de conflitos que a IA pode xerar, non está de máis reivindicar de novo esa función, que pode axudar a unha implantación dos novos sistemas xeralmente aceptada e, tamén, a dotalos dunha perspectiva máis humana.

4. BIBLIOGRAFÍA.

ÁLVAREZ CUESTA, H., "Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control", Trabajo y Derecho, nº. 19, 2024

ARGÜELLES BLANCO, A. R., "Competencias y facilidades de representación del personal frente a la irrupción de los algoritmos y la extensión del trabajo a distancia", en VV.AA., Acción sindical y relaciones colectivas en los

¹⁹ SANGUINETI RAYMOND. W., "Los dilemas de los derechos colectivos...", *loc. cit.*

- nuevos escenarios laborales, Aranzadi, Cizur Menor, 2022
- ARNAIZ RODRÍGUEZ, A., LOSADA CARREÑO, J., "La intersección de la IA fiable y el Derecho del Trabajo. UN estudio jurídico y técnico desde la taxonomía tripartita", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº. 69, 2024
- BELTRÁN DE HEDERIA RUIZ, I., "Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora", Trabajo y Derecho, nº. 19, 2024
- BOUCHER, P., "Artificial intelligence: How does it work, why does it matter, and what can we do about it?", European Parliament Research Service, PE 641.547, June 2020
- CABEZA PEREIRO, J., "La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de representación de los trabajadores", en VV. AA., Participación y acción sindical en la empresa (CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Coords.), Bomarzo, Albacete, 2013
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., "Los derechos de los trabajadores frente al tratamiento de datos personales. Comentario a la Directiva 95/46/CE, relativa a la protección de las personas físicas en los que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos", Relaciones Laborales, nº. 22, 1996
- HUERTAS BARTOLOMÉ, T., "Nuevas normas sobre diálogo social europeo: la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea", Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 20, nº. 1, 2002
- MIÑARRO YANINI, M., "Impacto del reglamento comunitario de protección de datos en las relaciones laborales: un -pretendido- «cambio cultural»", Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF, nº. 423, 2018
- MIRANDA BOTO, J. M^a., "¿Lo colectivo en el mercado interior?", Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, nº. 122, 2016
- PRECIADO DOMÈNECH, C. H., Los derechos digitales de las personas trabajadoras. Aspectos laborales de la LO

3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos y Garantía de los Derechos Digitales, Aranzadi, Cizur Menor, 2019

RODIÑO DOMINGUES, T., "Discriminación algorítmica en el empleo y en la relación laboral", Revista Galega de Dereito Social, nº. 21, 2024

SANGUINETI RAYMOND, W., "El poder de dirección ante el cambio económico y productivo y la emergencia de la inteligencia artificial", Trabajo y Derecho, nº. 109, 2024

SANGUINETI RAYMOND, W., "Los dilemas de los derechos colectivos en la era de la inteligencia artificial", Trabajo y Derecho, nº. 115, 2024

TODOLÍ SIGNES, A., "La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales", Labos, vol. 5, número extraordinario 'Normativa europea sobre inteligencia artificial', 2024