

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS RELACIONES LABORALES: EL USO DE ALGORITMOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EN LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL

Autor: Pazos Pérez, Alexandre.

Editorial: Aranzadi La Ley, 2026, 194 páginas.

Es indudable el impacto de la Inteligencia Artificial (en adelante, «IA») en las relaciones laborales durante las últimas décadas; además, su propia naturaleza, veloz, cambiante y arrolladora, constituye un reto mayúsculo para quienes intervienen en las dinámicas laborales. Su implementación en el ámbito empresarial, motivada, fundamentalmente, por su potencial para simplificar procesos, minimizar costes y maximizar resultados, nos sitúa actualmente ante un mercado laboral ampliamente digitalizado. No obstante, como contrapartida de sus codiciados beneficios, la IA abre también brechas donde potencialmente pueden surgir consecuencias perjudiciales. Los sujetos que pueden padecer tales perjuicios, como es de esperar, serán con mayor frecuencia la parte más débil de la relación laboral: las personas trabajadoras.

A la vista de todo ello, los avances jurisprudenciales y legislativos orientados a la regulación de la IA están a la orden del día tanto a nivel comunitario como, trayendo la cuestión a nuestro ámbito nacional, también en España. Asimismo, la doctrina, como complemento de tales avances —e incluso en ocasiones como precursora de aquéllos—, no sólo enriquece el debate, sino que también permite arrojar luz sobre realidades que el atropellado trasiego del tráfico jurídico puede dejar en la penumbra normativa.

Como ejemplo de valiosa aportación doctrinal en la materia encontramos la monografía de ALEXANDRE PAZOS PÉREZ, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad

Social de la Universidad de Vigo, titulada «La Inteligencia Artificial en las relaciones laborales: El uso de algoritmos en la selección de personal y en la extinción contractual».

La citada obra, dividida en seis capítulos —y uno adicional dedicado a las Conclusiones—, realiza un esmerado recorrido por las diferentes áreas de impacto de la IA en el ámbito laboral.

El trabajo del autor llega, además, en un momento acertado, por tratarse de una materia en plena construcción normativa. Por una parte, se ha publicado a pocos meses de la fecha en que comenzará a ser aplicable el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial (en adelante, «RIA»), — el 2 de agosto de 2026—. Por otra parte, también faltan escasos meses para que finalice el plazo otorgado a los Estados Miembros para la transposición de la Directiva (UE) 2024/2831, que regula el trabajo en plataformas, y que vence el próximo 2 de diciembre de 2026 .

La Directiva (UE) 2024/2831 todavía no ha sido transpuesta en España; no obstante, sería injusto olvidar que contamos con una presunción de laboralidad respecto de las personas trabajadoras de plataformas, primero reconocida a nivel jurisprudencial en el año 2020 , y luego incorporada al Estatuto de los Trabajadores en el año 2021 .

La monografía de PAZOS PÉREZ comienza con un capítulo de carácter introductorio en el que se abordan los distintos conceptos que el autor manejará en su trabajo. Llama la atención, por su pertinencia, la alusión a los sistemas reputacionales como método para delegar en las personas usuarias del servicio la evaluación de las personas trabajadoras de éste. El autor apunta, con acierto, las limitaciones de estos sistemas a la hora de plasmar justamente el trabajo realizado por las personas trabajadoras, su posible falta de objetividad y los perjuicios que pueden generar.

Asimismo, PAZOS PÉREZ estudia en detalle la discriminación algorítmica, realidad a la que nos enfrentamos cuando los sistemas de IA reproducen o amplían sesgos perjudiciales

para determinados colectivos . Esta circunstancia, que puede presentarse en cualquier momento de la relación contractual —desde el proceso de selección hasta la finalización del contrato—, es una de las principales cuentas pendientes en materia de regulación de la IA, tanto a nivel nacional como supranacional. La discriminación algorítmica será retomada en el capítulo segundo, donde se efectúa un estudio de las modalidades de esta clase de discriminación ante las que podemos encontrarnos.

La monografía introduce ya en este primer capítulo, aunque de manera más implícita, la que será una de sus premisas fundamentales: todas las mejoras que introduce la IA pueden ser de gran utilidad, pero es necesario regular su uso y asegurarse de que su funcionamiento respeta los derechos de las personas trabajadoras mediante el control y supervisión humanos.

El capítulo segundo se centra en el uso de algoritmos en el ámbito laboral, y constituye el más extenso de cuantos integran esta obra. PAZOS PÉREZ se centra aquí, principalmente, en lo que constituye el núcleo duro del trabajo, tal y como se desprende del título de la monografía: el uso de la IA en la selección de personal y en la extinción de la relación laboral. Este capítulo contiene una revisión normativa rigurosa y actualizada, introduciendo ya menciones a la norma que protagonizará el capítulo cuarto: el ya aludido RIA.

En cuanto a la selección de personal, la monografía incide en la necesidad de respetar los derechos y libertades de las personas sobre las que se aplican los algoritmos —es decir, las personas candidatas—, así como de garantizar la supervisión humana en el diseño y/o en la determinación de los criterios de funcionamiento de los algoritmos empleados, como herramientas para prevenir la discriminación y los perjuicios que puedan provocar los algoritmos. Asimismo, PAZOS PÉREZ pone una cuestión de gran trascendencia sobre la mesa: quien realiza la selección de personal no puede recabar datos que no tengan relevancia para la evaluación de

la persona candidata de cara al puesto ofertado. Es decir, los datos recopilados y empleados deben limitarse a la finalidad de la contratación. De lo contrario, ¿qué sucedería si la IA que participa en la selección de personal para un puesto emplease datos ajenos a la relación profesional, como la opinión política, la afiliación a un sindicato o la orientación sexual de las personas que concurren al proceso? Para prevenir este escenario y evitar sus potenciales consecuencias negativas, el control y supervisión humanos vuelven a aparecer como garantía.

Por lo que respecta a la extinción contractual, la presencia de la IA se halla, por una parte, como herramienta que ayuda a determinar cuándo procede el despido de una persona trabajadora, al permitir monitorizar el rendimiento laboral. El autor llama la atención sobre la necesidad de supervisión humana de este tipo de decisiones, en la medida en que un sistema de IA puede pasar por alto determinados parámetros que una persona sí tendría en cuenta, de manera conjunta con el rendimiento, para determinar si procede el despido o no. Por otra parte, PAZOS PÉREZ también advierte del uso que se está haciendo de los algoritmos como método para decidir qué personas trabajadoras deben ser objeto de despidos no motivados en causas disciplinarias, como pueden ser los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Finalmente, el capítulo segundo concluye con una aproximación a la relación entre IA y prevención de riesgos laborales. Se abre aquí una doble vertiente, que muy acertadamente identifica el autor. Por una parte, el empleo de algoritmos puede ser de utilidad para eliminar o reducir situaciones de riesgo en los espacios de trabajo; por otra parte, cuando exista uso de algoritmos y estos tengan un impacto en las personas trabajadoras, deberán evaluarse los riesgos que la IA pueda suponer en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El capítulo tercero, dedicado a la protección de datos en el uso de la IA tiene como núcleo el derecho a la desconexión

digital, de implantación relativamente reciente en nuestro ordenamiento jurídico, y cuyo desarrollo, como señala la legislación y como recuerda PAZOS PÉREZ, recae en la negociación colectiva. El autor no pierde la oportunidad de lamentar que este derecho no haya sido llenado de contenido legislativamente, como manera de garantizar su efectividad —y facilitar su desarrollo—.

El capítulo cuarto, que aborda las plataformas digitales, se presenta como el que mayor estudio jurisprudencial contiene de cuantos componen la monografía. Esto se debe, sin duda, a la gran atención que la relación laboral de las personas trabajadoras de plataformas ha recibido desde que éstas comenzaron a implantarse. El autor se adentra en el estudio de la subordinación y la dependencia en las plataformas digitales, una cuestión sobre la que numerosa y autorizada doctrina se ha pronunciado ya y sobre la cual, sin embargo, quedan incontables cuestiones por dilucidar. Asimismo, se detiene en la Ley 12/2021, de 28 de septiembre y en la Directiva (UE) 2024/2831, lo que concluye un estudio más que preciso del trabajo en plataformas, de gran pertinencia para la obra.

El capítulo quinto, probablemente el más actual de todos, estudia con detenimiento el RIA, evaluando sus antecedentes normativos, los objetivos, el proceso de su implementación y, finalmente, el papel que la negociación colectiva ocupa en la regulación del impacto que la IA tiene y tendrá en el ámbito laboral. En este último aspecto el autor es tajante, abogando por una negociación del algoritmo y por un necesario conocimiento, por parte de la representación de las personas trabajadoras, de cómo operan los algoritmos, situando a esta figura en el centro de la protección jurídica de las personas trabajadoras frente a las posibles amenazas de la IA. No obstante, PAZOS PÉREZ se muestra partidario de un enfoque más preventivo que sancionador o reparador, lo cual lleva implícita la priorización de los mecanismos de control, sobre los que el autor incide reiteradamente a lo largo de la monografía.

El capítulo sexto se centra ya en la potestad de control y vigilancia de la entidad empleadora, en su poder sancionador y en la ya mencionada reputación digital. El autor es rígido en este aspecto, llamando la atención sobre los excesos de control empresarial que puede provocar el uso de la IA, así como sobre la potencial lesividad de la reputación digital como fundamento de las sanciones impuestos a las personas trabajadoras. Sin duda, se trata de un campo que requiere de reflexión y estudio, no ya sólo desde el punto de vista jurídico-laboral —tarea ésta a la que la monografía de PAZOS PÉREZ contribuye con rigor y acierto—, sino también desde el punto de vista ético.

A modo de análisis de conjunto cabe realizar, a nuestro entender, cuatro apreciaciones que no se centran en el contenido del trabajo de PAZOS PÉREZ, sino en la forma en que éste se plantea.

La primera es la claridad empleada por el autor a la hora de determinar las premisas sobre las que se construye su estudio. Las conclusiones extraídas a lo largo del trabajo, que se plasman en el capítulo séptimo, están conectadas de manera impecable con las premisas que el autor marca como objetos de la investigación. Esto denota orden y estructura en el proceso investigador y se traduce en un estudio maduro y cohesionado con objetivos y resultados parejos, que permite a la persona lectora formarse progresivamente una imagen a lo largo de la lectura que se consolida en el capítulo dedicado a las conclusiones.

La segunda de las apreciaciones que extraemos de la lectura de esta monografía es la profunda actualidad que reviste, en tanto que constituye un trabajo perfectamente encuadrado en el momento jurídico-laboral contemporáneo y realizado a partir de un detallado estudio de éste. Se trata de un estudio cronológicamente situado.

En conexión con la anterior, el tercer comentario que cabe realizar es que el autor se posiciona, emite valoraciones e incluso propone soluciones a los problemas observados en su

proceso investigador. Ello redundará en la ya citada calidad y utilidad de este trabajo.

Finalmente, la cuarta valoración que nos permitimos realizar es el carácter compacto de esta investigación, en tanto que los distintos conceptos vertebradores se entrelazan como una suerte de cota de malla conceptual, dando como resultado una redacción bien hilada y no una mera presentación de conceptos conexos pero aisladamente considerados. El estudio progresivo e interconectado permite a la persona lectora valorar la relación entre las cuestiones estudiadas, además de, sutil y simbólicamente, llamar la atención sobre la complejidad del tratamiento jurídico de la IA en el ámbito laboral y sobre su carácter multifactorial y disperso.

En suma, «La Inteligencia Artificial en las relaciones laborales: El uso de algoritmos en la selección de personal y en la extinción contractual» debe ser considerada a todos los efectos una gran aportación doctrinal en la materia que, además, plantea cuestiones que abren la puerta a futuros desarrollos de una materia en constante evolución.

CARLA ROMERO ÁLVAREZ

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Universidade de Santiago de Compostela (España)

carla.romero.alvarez@usc.es