

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 páxinas.

É indubidable o impacto da Intelixencia Artificial (en diante, «IA») nas relacións laborais durante as últimas décadas; ademais, a súa propia natureza, veloz, cambiante e irresistible, constitúe un reto maiúsculo para quen intervén nas dinámicas laborais. A súa implementación no ámbito empresarial, motivada, fundamentalmente, polo seu potencial para simplificar procesos, minimizar custos e maximizar resultados, sitúanos actualmente ante un mercado laboral amplamente dixitalizado. Con todo, como contrapartida dos seus cobizados beneficios, a IA abre tamén brechas onde potencialmente poden xurdir consecuencias prexudiciais. Os suxeitos que poden padecer tales prexuízos, como é de esperar, serán con maior frecuencia a parte máis débil da relación laboral: as persoas traballadoras.

Á vista de todo iso, os avances xurisprudenciais e legislativos orientados á regulación da IA están á orde do día tanto a nivel comunitario como, traendo a cuestión ao noso ámbito nacional, tamén en España. Así mesmo, a doutrina, como complemento de tales avances —e mesmo en ocasións como precursora de aqueles—, non só enriquece o debate, senón que tamén permite lanzar luz sobre realidades que a atropelada trasfega do tráfico xurídico pode deixar na penumbra normativa.

Como exemplo de valiosa achega doutrinal na materia atopamos a monografía de ALEXANDRE PAZOS PÉREZ, Profesor Titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade de Vigo, titulada «A Intelixencia Artificial nas

relacións laborais: O uso de algoritmos na selección de persoal e na extinción contractual».

A citada obra, dividida en seis capítulos —e un adicional dedicado ás Conclusións—, realiza un esmerado percorrido polas diferentes áreas de impacto da IA no ámbito laboral.

O traballo do autor chega, ademais, nun momento acertado, por tratarse dunha materia en plena construción normativa. Por unha banda, publicouse a poucos meses da data en que comezará a ser aplicable o 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 e polo que se modifican os Regulamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento de Intelixencia Artificial; en diante, «RIA»), —o 2 de agosto de 2026—. Por outra banda, tamén faltan escasos meses para que finalice o prazo outorgado aos Estados membros para a transposición da Directiva do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de outubro de 2024, relativa á mellora das condicións laborais no traballo en plataformas, e que vence o próximo 2 de decembro de 2026.

A Directiva (UE) 2024/2831 aínda non foi transposta en España; con todo, sería inxusto esquecer que contamos cunha presunción de laboralidade respecto de as persoas traballadoras de plataformas, primeiro recoñecida a nivel xurisprudencial no ano 2020 —véxase a STS 805/2020, do 25 de setembro de 2020 (rec. 4746/2019)—, e logo incorporada ao Estatuto dos Traballadores no ano 2021, a través da Lei 12/2021, do 28 de setembro, pola que se modifica o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, para garantir os dereitos laborais das persoas dedicadas á repartición no ámbito de plataformas dixitais.

A monografía de PAZOS PÉREZ comeza cun capítulo de carácter introdutorio no que se abordan os distintos conceptos que o autor manexará no seu traballo. Chama a atención, pola súa pertinencia, a alusión aos sistemas reputacionais como método para delegar nas persoas usuarias do servizo a avaliación das persoas traballadoras deste. O autor apunta, con acerto, as limitacións destes sistemas á hora de plasmar xustamente o traballo realizado polas persoas traballadoras, a súa posible falta de obxectividade e os prexuízos que poden xerar.

Así mesmo, PAZOS PÉREZ estuda en detalle a discriminación algorítmica, realidade á que nos enfrontamos cando os sistemas de IA reproducen ou amplían nesgos prexudiciais para determinados colectivos. Os prexuízos, como é de esperar, afectarán a colectivos como as mulleres, as persoas racializadas ou as persoas de idade máis avanzada —con motivo da fenda dixital—.

Esta circunstancia, que pode presentarse en calquera momento da relación contractual —desde o proceso de selección ata a finalización do contrato—, é unha das principais contas pendentes en materia de regulación da IA, tanto a nivel nacional como supranacional. A discriminación algorítmica será retomada no capítulo segundo, onde se efectúa un estudo das modalidades desta clase de discriminación ante as que podemos atoparnos.

A monografía introduce xa neste primeiro capítulo, aínda que de maneira máis implícita, a que será unha das súas premisas fundamentais: todas as melloras que introduce a IA poden ser de gran utilidade, pero é preciso regular o seu uso e asegurarse de que o seu funcionamento respecta os dereitos das persoas traballadoras mediante o control e supervisión humanos.

O capítulo segundo céntrase no uso de algoritmos no ámbito laboral, e constitúe o máis extenso de cuantos integran esta obra. PAZOS PÉREZ céntrase aquí, principalmente, no que constitúe o núcleo duro do traballo, tal e como se desprende do título da monografía: o uso da IA na selección de persoal

e na extinción da relación laboral. Este capítulo contén unha revisión normativa rigorosa e actualizada, introducindo xa mencións á norma que protagonizará o capítulo cuarto: o xa aludido RIA.

En canto á selección de persoal, a monografía incide na necesidade de respectar os dereitos e liberdades das persoas sobre as que se aplican os algoritmos —é dicir, as persoas candidatas—, así como de garantir a supervisión humana no deseño e/o na determinación dos criterios de funcionamento dos algoritmos empregados, como ferramentas para prever a discriminación e os prexuízos que poidan provocar os algoritmos. Así mesmo, PAZOS PÉREZ pon unha cuestión de gran transcendencia sobre a mesa: quen realiza a selección de persoal non pode solicitar datos que non teñan relevancia para a avaliación da persoa candidata de fronte ao posto ofertado. É dicir, os datos recompilados e empregados deben limitarse á finalidade da contratación. Pola contra, que sucedería se a IA que participa na selección de persoal para un posto empregase datos alleos á relación profesional, como a opinión política, a afiliación a un sindicato ou a orientación sexual das persoas que concorren ao proceso? Para prever este escenario e evitar as súas potenciais consecuencias negativas, o control e supervisión humanos volven aparecer como garantía.

Polo que respecta á extinción contractual, a presenza da IA áchase, por unha banda, como ferramenta que axuda a determinar cando procede o despedimento dunha persoa traballadora, ao permitir monitorizar o rendemento laboral. O autor chama a atención sobre a necesidade de supervisión humana deste tipo de decisións, na medida que un sistema de IA pode pasar por alto determinados parámetros que unha persoa si tería en conta, de maneira conxunta co rendemento, para determinar se procede o despedimento ou non. Por outra banda, PAZOS PÉREZ tamén advirte do uso que se está facendo dos algoritmos como método para decidir que persoas traballadoras deben ser obxecto de despedimentos non motivados en causas disciplinarias, como

poden ser os despedimentos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Finalmente, o capítulo segundo conclúe cunha aproximación á relación entre IA e prevención de riscos laborais. Ábrese aquí unha dobre vertente, que moi acertadamente identifica o autor. Por unha banda, o emprego de algoritmos pode ser de utilidade para eliminar ou reducir situacións de risco nos espazos de traballo; por outra banda, cando exista uso de algoritmos e estes teñan un impacto nas persoas traballadoras, deberán avaliarse os riscos que a IA poida supoñer en materia de seguridade e saúde no traballo.

O capítulo terceiro, dedicado á protección de datos no uso da IA ten como núcleo o dereito á desconexión dixital, de implantación relativamente recente no noso ordenamento xurídico, e cuxo desenvolvemento, como sinala a lexislación e como lembra PAZOS PÉREZ, recae na negociación colectiva. O autor non perde a oportunidade de lamentar que este dereito non fose enchido de contido lexislativamente, como maneira de garantir a súa efectividade —e facilitar o seu desenvolvemento—.

O capítulo cuarto, que aborda as plataformas dixitais, preséntase como o que maior estudo xurisprudencial contén de cuantos compoñen a monografía. Isto débese, sen dúbida, á gran atención que a relación laboral das persoas traballadoras de plataformas recibiu desde que estas comezaron a implantarse. O autor adéntrase no estudo da subordinación e a dependencia nas plataformas dixitais, unha cuestión sobre a que numerosa e autorizada doutrina se pronunciou xa e sobre a cal, con todo, quedan incontables cuestións por dilucidar. Así mesmo, detense na Lei 12/2021, do 28 de setembro e na Directiva (UE) 2024/2831, o que conclúe un estudo máis que preciso do traballo en plataformas, de gran pertinencia para a obra.

O capítulo quinto, probablemente o máis actual de todos, estuda con detemento o RIA, avaliando os seus antecedentes normativos, os obxectivos, o proceso da súa implementación e, finalmente, o papel que a negociación colectiva ocupa na

regulación do impacto que a IA ten e terá no ámbito laboral. Neste último aspecto o autor é tallante, avogando por unha negociación do algoritmo e por un necesario coñecemento, por parte da representación das persoas traballadoras, de como operan os algoritmos, situando a esta figura no centro da protección xurídica das persoas traballadoras fronte ás posibles ameazas da IA. Con todo, PAZOS PÉREZ móstrase partidario dun enfoque máis preventivo que sancionador ou reparador, o cal leva implícita a priorización dos mecanismos de control, sobre os que o autor incide reiteradamente ao longo da monografía.

O capítulo sexto céntrase xa na potestade de control e vixilancia da entidade empregadora, no seu poder sancionador e na xa mencionada reputación dixital. O autor é ríxido neste aspecto, chamando a atención sobre os excesos de control empresarial que pode provocar o uso da IA, así como sobre a potencial lesividade da reputación dixital como fundamento das sancións impostos ás persoas traballadoras. Sen dúbida, trátase dun campo que require de reflexión e estudo, non xa só desde o punto de vista xurídico-laboral —tarefa esta á que a monografía de PAZOS PÉREZ contribúe con rigor e acerto—, senón tamén desde o punto de vista ético.

A modo de análise de conxunto cabe realizar, ao noso entender, catro apreciacións que non se centran no contido do traballo de PAZOS PÉREZ, senón na forma en que este se expón.

A primeira é a claridade empregada polo autor á hora de determinar as premisas sobre as que se constrúe o seu estudo. As conclusións extraídas ao longo do traballo, que se plasman no capítulo sétimo, están conectadas de maneira impecable coas premisas que o autor marca como obxectos da investigación. Isto denota orde e estrutura no proceso investigador e tradúcese nun estudo maduro e cohesionado con obxectivos e resultados parellos, que permite á persoa lectora formarse progresivamente unha imaxe ao longo da lectura que se consolida no capítulo dedicado ás conclusións.

A segunda das apreciacións que extraemos da lectura desta monografía é a profunda actualidade que reviste, en tanto que constitúe un traballo perfectamente encadrado no momento xurídico-laboral contemporáneo e realizado a partir dun detallado estudo deste. Trátase dun estudo cronoloxicamente situado.

En conexión coa anterior, o terceiro comentario que cabe realizar é que o autor se posiciona, emite valoracións e mesmo propón solucións aos problemas observados no seu proceso investigador. Iso redunda na xa citada calidade e utilidade deste traballo.

Finalmente, a cuarta valoración que nos permitimos realizar é o carácter compacto desta investigación, en tanto que os distintos conceptos vertebradores entrelázanse como unha sorte de cota de malla conceptual, dando como resultado unha redacción ben fiada e non unha mera presentación de conceptos conexos pero illadamente considerados. O estudo progresivo e interconectado permite á persoa lectora valorar a relación entre as cuestións estudadas, ademais de, sutil e simbolicamente, chamar a atención sobre a complexidade do tratamento xurídico da IA no ámbito laboral e sobre o seu carácter multifactorial e disperso.

En suma, «A Intelixencia Artificial nas relacións laborais: O uso de algoritmos na selección de persoal e na extinción contractual» debe ser considerada para todos os efectos unha gran achega doutrinal que, ademais, expón cuestións que abren a porta a futuros desenvolvementos dunha materia en constante evolución.

CARLA ROMERO ÁLVAREZ

Profesora Axudante Doutora de Dereito do Traballo e da
Seguridade Social
Universidade de Santiago de Compostela (España)

carla.romero.alvarez@usc.es