

LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA PROPUESTA DE REGLAMENTO EUROPEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA¹

María Sepúlveda Gómez

Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad de Sevilla.

1. Introducción: Hacia la construcción de un nuevo modelo regulatorio del uso de la inteligencia artificial en el trabajo. 2. Inteligencia artificial y desajuste temporal de normas y acuerdos negociados. 3. Los principios generales de la IA en el Reglamento Europeo. 3.1. Los sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo y los modelos fundacionales. 3.2. Los principios generales aplicables a todos los sistemas de inteligencia artificial. 3.3. La aplicación y cumplimiento de los principios generales de la IA. 3.4. Valor jurídico de los principios generales de la IA. 4. La IA en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025. 5. Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN: HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO REGULATORIO DEL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL TRABAJO

Afirman los expertos en inteligencia artificial (IA) que hace ya tiempo que este conjunto de tecnologías se utiliza en muchos ámbitos y que, en muchos casos, ni siquiera lo sabemos. Se afirma una etapa de crecimiento a largo plazo de la IA, que ya se ha convertido en una necesidad permanente, dejando de ser una aplicación novedosa que se introduce puntualmente en algunos productos más avanzados (*smart*), para ser uno de los pilares fundamentales estructurales de todas las tecnologías que hacen posible el mundo digital².

Esto se debe al gran avance que ha experimentado el desarrollo de este tipo de tecnología en los últimos diez años, debido principalmente a la confluencia de tres factores: la superabundancia de datos por la digitalización de las actividades en muchos ámbitos, ya que sin datos no se pueden entrenar estos sistemas. La capacidad de computación, es decir, el desarrollo de la técnica de manera que ahora tiene capacidad para ofrecer los resultados de operaciones complejas en poco tiempo, en particular a través de la computación cuántica, en la que el uso de *big data* hace que lo cuantitativo se vuelva cualitativo. Y, en tercer lugar, el estado avanzado de las matemáticas mediante fórmulas que, aunque no son recientes, sin embargo la concurrencia con los dos factores anteriores permite sacarle rendimiento a su potencial, consiguiendo una aplicación de forma más efectiva³.

1 Este trabajo se realiza en el marco del Proyecto de Investigación “*La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial*” (PID2021-122537NB-I00), Plan Estatal 2021-2023, Ministerio de Ciencia e Innovación.

2 BARRIO ANDRÉS, M. (2022), “Inteligencia artificial: origen, concepto, mito y realidad”, *El Cronista del Estado social y democrático de derecho*, n.º. 100, p. 17.

3 HUERGO LORA, A. (2023), “La regulación de la inteligencia artificial”, conferencia impartida en la Semana de la Inteligencia Artificial”, organizada por la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla, los días 23 a 27 de octubre 2023.

También está contribuyendo a su expansión en empresas de la Unión Europea (UE), la dotación presupuestaria específica por parte de la UE para la financiación del “Programa Europa Digital”, que pretende el despliegue de tecnologías de vanguardia en áreas fundamentales como la inteligencia artificial, la supercomputación y la ciberseguridad⁴, aunque el grado de implantación de la IA en las empresas es muy desigual, en función de sectores, tamaños de las empresas, y territorios, tanto en las empresas europeas⁵, como en las empresas españolas⁶.

La preocupación por el impacto de los cambios tecnológicos no es algo nuevo, pues ha sido siempre una constante, y los efectos de los grandes cambios no se muestran de forma inmediata, sino a medio plazo. Es lo que ha ocurrido en el pasado, desde la primera revolución industrial, con la introducción de la máquina y el uso de la energía de vapor, la posterior organización científica del trabajo y la producción masiva y en serie. La evolución tecnológica llega a principios del presente siglo XXI, como momento álgido de estas transformaciones: la sociedad postindustrial, del conocimiento y de la información⁷, y una economía globalizada y digitalizada, con la expansión del uso de tecnologías avanzadas como la IA y la robótica en todos los ámbitos de la vida, en especial en el ámbito del trabajo⁸.

Pero como ya ha ocurrido en otras etapas de transformación, la actual revolución tecnológica, representada por la IA como máximo exponente, se ha implantado sin la existencia previa de una regulación específicamente dirigida a su uso en los diversos ámbitos; tampoco en el ámbito laboral. Esto no quiere decir que hayan quedado al margen de toda regulación, pues todo el ordenamiento jurídico vigente se aplica también a aquellas decisiones tomadas a través de sistemas de IA, en el ámbito concreto en el que se hayan adoptado, sea el de la conducción autónoma, la medicina, la justicia, la administración pública, la educación, el arte, las relaciones laborales, etc. Por tanto, los derechos siguen contando con la misma protección que han tenido hasta ahora, sean fundamentales u ordinarios, sean derechos propios del ámbito laboral o no.

4 Aprobado por el Consejo el 21 de marzo de 2021: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/a-digital-future-for-europe/timeline-digital-europe/> Este Programa cuenta con un presupuesto de 7.588 millones de euros, que se ejecutará en el periodo 2021-2027.

5 Comisión Europea (2023), *Digital Economy and Society Index (DESI) 2022*, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>. En general, la adopción de tecnologías de IA en la Unión Europea es bastante baja, un 8 %. Sin embargo, existen notables diferencias entre los Estados miembros, pues por ejemplo Dinamarca llega a casi un 25% en implantación de IA en las empresas.

6 Instituto Nacional de Estadísticas (INE) 2023: Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas Año 2022 – Primer trimestre 2023. Existen significativas diferencias en la implantación de tecnologías IA en función del tamaño de las empresas, siendo de un 6,6% en empresas de menos de 10 personas trabajadoras; de un 19,79% en empresas entre 50 y 249 personas trabajadoras, y de un 40,64% en empresas de más de 250 personas trabajadoras. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=59891&L=0>.

7 MERCADER UGUINA, J. R. (2017), *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 27-30.

8 SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. (2022), “Derecho del Trabajo, inteligencia artificial y robótica”, AAVV *Inteligencia artificial y Filosofía del Derecho*, F. Llano Alonso (Dir.), Murcia editorial Laborum, 2022, p. 369.

Ese marco normativo laboral general –no específico de los sistemas de IA– ya se viene aplicando a situaciones en las que ha intervenido este tipo de tecnología avanzada. Por ejemplo en la discriminación de género en el acceso al empleo o en la relación laboral por los sesgos replicados por algoritmos, nutridos de datos sesgados o con resultados incorrectos⁹; o en el uso de datos personales a través de sistemas de IA en la gestión empresarial de la relación laboral¹⁰. O en nuevas formas de trabajo a través de plataformas digitales, en los que el uso de esta tecnología incluso cuestiona la propia existencia de la relación de carácter laboral¹¹. Se puede afirmar que el uso de la IA está teniendo ya un impacto generalizado en las relaciones laborales, y si bien su alcance todavía está por determinar¹², existen ya abundantes estudios sobre el impacto de la IA en el ámbito laboral¹³, en aspectos del trabajo en los que se empieza a generalizar el uso de IA, tales como la contratación laboral; la desigualdad de género por causa de las brechas digitales¹⁴, la evaluación del rendimiento y su retribución; el tiempo de trabajo¹⁵; la gestión de la relación laboral; la extinción de la relación laboral; la salud laboral¹⁶; la vigilancia y control digital de la ejecución del trabajo¹⁷; la individualización del trabajo frente a lo colectivo y la crisis sindical¹⁸; entre otros.

Esta nueva realidad supone un importante reto para el Derecho del Trabajo y para la negociación colectiva, y abre un amplio debate sobre la necesidad de

9 Vid. sobre la materia SÁEZ LARA, C. (2020), “El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación”, *Revista Temas Laborales* nº 155, 2020. OLARTE ENCABO, S. (2020), “La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación”, *Documentación Laboral*, nº. 119, Vol. 1, pp. 79 a 98.

10 Vid. SÁNCHEZ TORRADO, J. M. (2022), “Límites normativos a la gestión laboral algorítmica”, *AAVV Digitalización, recuperación y reformas laborales*, Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social, pp. 1329-1346.

11 La solución a estas nuevas formas de trabajo a través de plataformas digitales en el ámbito del trabajo ha venido de la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS de 25 de septiembre de 2020, 2924/2020 –ECLI:ES:TS:2020:2924–, entre otras), y posteriormente por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

12 En este sentido CRUZ VILLALÓN, J., “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *AAVV: Monográfico sobre el impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones sobre las relaciones laborales*, Cruz Villalón (Dir.), *Revista Temas Laborales* nº 138, 2017, pp 14 y ss.

13 Vid. el monográfico *Digitalización, recuperación y reformas laborales*. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Colección Informes y Estudios nº 64, 2022.

14 CASAS BAAMONDE, M. E. (2021), “Trabajo de las mujeres y digitalización”, *Revista de Derecho Laboral vLex* nº 4, 2021 (Ejemplar dedicado a: Monográfico: “El trabajo femenino, a examen jurídico”), pp. 67-88.

15 Vid. LÓPEZ AHUMADA, J. (2022), *Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral*, Madrid, ediciones Cinca.

16 Vid. AGUILAR DEL CASTILLO, C. (2020), “El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, nº 1, 2020, pp. 262-293.

17 Vid. sobre la materia NAVARRO NIETO, F. (2023), *Instrumentos digitales de control empresarial y tutela de la privacidad del trabajador*, Cizur Menor Navarra, Aranzadi.

18 BINI, S. (2021), *La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo*, Albacete, editorial Bomarzo.

una regulación legal para la utilización de los algoritmos, que dé respuesta a las múltiples cuestiones que plantea el uso de esta tecnología, ya en buena medida implantada¹⁹. Una regulación específica de la IA aplicada al ámbito laboral, tanto por normas como por acuerdos producto de la negociación colectiva.

No cabe desconocer los avances normativos que como respuesta a esta nueva realidad se están adoptando en el ámbito del Derecho del Trabajo, como es la presunción legal de laboralidad de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales²⁰; o la ampliación de los derechos de información de la representación de las personas trabajadoras en materia de algoritmos, o “transparencia informativa”²¹ –art. 64.4.d. Estatuto de los Trabajadores–; o la regulación del teletrabajo²². También mediante otras normas no propiamente del ámbito laboral, pero con efectos en éste, como en materia de protección de datos personales y derechos digitales –derecho a la desconexión digital–²³; o la nueva regulación de la igualdad de trato y prohibición de discriminación, que impone una serie de obligaciones a las administraciones públicas y las empresas cuando utilicen algoritmos para la toma de decisiones, a fin de evitar sesgos y discriminaciones²⁴; entre otras. También a nivel europeo, en especial el tan esperado Reglamento europeo sobre Inteligencia Artificial²⁵ (en adelante Reglamento IA), pendiente de su inminente aprobación y publicación.

Estamos asistiendo a la construcción de lo que en su día será probablemente un Derecho del Trabajo Digital, todavía en fase de formación, con normas dispersas que impide por ahora hablar de una ordenación sistematizada y con unos principios generales propios, relativos al uso de la IA en las relaciones de trabajo; que se insertará en el actual Derecho del Trabajo, pero lo transformará. Por ahora el Derecho no tiene todavía soluciones claras y precisas para todas las nuevas situaciones que produce el uso de la IA en el trabajo, ni para todos los riesgos

19 GARCÍA QUIÑOÑES, J. C. (2023), “Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente”, *Revista Temas Laborales* nº 167, 2023, pp. 75-126.

20 Ley 12/2021, de 28 de septiembre. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2023), “La Ley Rider dos años después. Enseñanzas de una experiencia particular”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº. 7, 2023, pp. 13-35.

21 BAYLOS GRAU, A. (2021), “A vueltas con el algoritmo: Derechos de información y negociación colectiva”, Blog *Según Antonio Baylos...*, entrada de 20 de mayo 2021, para quien el elemento decisivo y original que aporta este derecho de información reconocido por la norma recién publicada (RDL 9/2021, de 11 de mayo) es el de la transparencia de los parámetros y criterios empleados en la toma de decisiones del empleador tanto en las condiciones de trabajo como en las de empleo.

22 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

23 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

24 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación –art. 23–.

25 Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión [SEC (2021) 167 final] – [SWD (2021) 84 final] – [SWD (2021) 85 final], Bruselas, 21.4.2021, COM (2021) 206 final, 2021/0106 (COD).

que puede tener respecto de los derechos fundamentales y derechos laborales ordinarios de las personas trabajadoras²⁶, lo que supone importantes desafíos para el Derecho del Trabajo y para la participación de las personas trabajadoras y la negociación colectiva en la digitalización del trabajo²⁷.

Sobre todo porque se trata de una tecnología de rápida evolución y transformación, y porque el motor de desarrollo de la tecnología más avanzada es la obtención de beneficio, es decir, que su actualización depende del beneficio que se espera obtener de ello, y que por tanto ese factor es donde se localiza el poder para configurar y hacer operativas las iniciativas tecnológicas²⁸. Se afirma que “la inteligencia artificial es uno de los principales avances técnicos con inmediata repercusión en la economía. Así lo refleja la cotización de las grandes empresas que la explotan”²⁹. Es un producto de consumo en un mercado económico internacionalizado y globalizado –que a su vez abre paso a un amplio campo de posibilidades de nuevos modelos de negocio y nuevos productos–, en el que confluyen objetivos geopolíticos y estratégicos de las grandes potencias, y la obtención de beneficio por las grandes empresas tecnológicas creadoras de esa tecnología, a la par que modifica la vida en sociedad y el trabajo.

No obstante, el avance tecnológico ha demostrado a lo largo de la historia los beneficios para el progreso de la sociedad y de las personas a largo plazo, y probablemente ocurra lo mismo con la implantación generalizada de sistemas de IA³⁰. Pero ello sólo será así si estos sistemas tecnológicos avanzados se configuran y aplican con respeto del nivel de derechos alcanzados, el reconocimiento de nuevos derechos inherentes al uso de la IA, el uso y acceso democratizado a la tecnología digital, y si sus objetivos son también sociales, pues como afirma la OIT, “los resultados de la transición tecnológica no están predeterminados. Son los humanos los que están detrás de la decisión de incorporar tales tecnologías y son los humanos los que deben guiar el proceso de transición”³¹. Ese proceso

26 Sobre la materia vid. NARVÁEZ TURCI, G. (2022), *El impacto social de la robotización y digitalización del mercado de trabajo*, Murcia, ediciones Laborum, en especial pp. 99 y ss.

27 RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2023), “La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España”, *Revista de Derecho Social* número 101/2023, quien destaca la notable trascendencia de algunas de las previsiones de la Carta de Derechos Digitales relativas a la negociación colectiva en el gobierno de los procesos de transición digital (pp.133 y 134).

28 HAUG, W. F. (2016), “La digitalización: un cambio de época. El capitalismo de alta tecnología en el umbral de la clausura digital”, (Gustau Muñoz, trad.) *Revista de Pensamiento Contemporáneo* n° 50, pp. 25-27.

29 HUERGO LORA, A. (2022), “Gobernar con algoritmos, gobernar los algoritmos”, *El Cronista del Estado social y democrático de derecho*, n° 100, p. 80.

30 Por ejemplo, se ha investigado su uso en casos de cáncer, entrenando un modelo con imágenes médicas para detectar zonas con mayor actividad metabólica y obtener la probabilidad de que el área corresponda o no a un tumor; a partir de ahí el personal médico es quien puede interpretar ese resultado, según Jon Ander GÓMEZ, Universitat Politècnica de València y fundador de Solver Intelligent Analytics, entrevista sobre “El aprendizaje de las máquinas”, en la *Revista de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica*, n° 55, 2023, pp 9 y 10.

31 OIT (2023), *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, elaborado por Pawel GMYREK, Janine BERG, David BESCOND. https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_890761/lang-es/index.htm

de transformación digital es también un proceso social en construcción, que requiere la articulación de una estrategia integral para la transición justa a la economía digital³². En esa transición tecnológica, económica y social, una IA “ética” puede marcar la diferencia en comparación con una IA sin restricciones³³.

Una transición digital de la mano de un nuevo Derecho que, en nuestra opinión, requiere para el ámbito laboral y, más ampliamente, para el ámbito social, una nueva norma que actúe de marco, integre y sistematice unos principios generales aplicables al uso de la IA en el trabajo, así como unos derechos laborales y sociales inherentes a la nueva realidad digital.

Desde esta perspectiva y a esos fines, este modesto trabajo tiene por objetivo poner en valor los que se enuncian como “*Principios generales aplicables a todos los sistemas de IA*” en la propuesta de Reglamento IA pues, sin perjuicio de que serán vinculantes de forma horizontal en todos los ámbitos a los que se dirige, una vez entre en vigor la norma europea, pueden actuar como marco de referencia para su formulación más específica en normas laborales y en acuerdos de la negociación colectiva, y permitiría dar soporte a una regulación más desarrollada de la materia. Para ello, nos referiremos en primer lugar al desajuste temporal que se produce entre el uso extendido de la IA y su regulación a nivel europeo y por la negociación colectiva, lo que entendemos de interés en la etapa inicial de la formación de una nueva ordenación jurídica de una materia, en la que los derechos en juego apremian la intervención de los poderes normativos en el ámbito laboral –poder público y negociación colectiva–, así como su coordinación y coherencia (epígr. 2). Posteriormente analizaremos esos principios generales de la IA en la propuesta de Reglamento IA –ámbito, descripción, aplicación, y valor jurídico– (epígr. 3), así como los criterios para la aplicación de la IA en el trabajo acordados recientemente en el diálogo social español –V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva– (epígr. 4), para finalizar con unas conclusiones propositivas (epígr. 5).

2. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DESAJUSTE TEMPORAL DE NORMAS Y ACUERDOS NEGOCIADOS

Exponíamos *supra* la rápida implantación de sistemas de IA en todos los ámbitos y algunas de las causas que la han propiciado³⁴. La expansión del uso de IA se sitúa a partir de finales de la década de 2000, alcanzando su punto álgido en 2022, en el que hay un nivel de acceso sin precedentes a servicios sofisticados

32 ROCHA SÁNCHEZ, F. (2017), “La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de adaptación”, en *Futuro del Trabajo: Trabajo decente para todos*, nº 3, 2017, p. 2.

33 RUIZ TARRÍA, S. (2023), “La búsqueda de un modelo regulatorio de la IA en la Unión Europea”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, nº 57, p. 97.

34 En España, en 2022 un 52,72% de grandes empresas utilizan IA *machine learning* para el análisis de datos, y un 55,79% para la ayuda en la toma de decisiones.

Datos INE <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=59891&L=0>.

de aprendizaje automático a través de interfaces de programación de aplicaciones simplificadas (las API). Amazon, Microsoft, Google, Facebook/Meta, IBM y muchos otros colosos tecnológicos ofrecen acceso a sus herramientas, permitiendo a las organizaciones cargar datos, entrenar modelos y desplegar soluciones dentro de sus propias aplicaciones y sistemas³⁵.

La Unión Europea (UE) tomó la iniciativa en materia digital en 2015 mediante su Estrategia Europea para el Mercado Único Digital³⁶, adoptando una orientación antropocéntrica en materia de IA que se ha ido reforzando en documentos posteriores, como en la *Declaración europea sobre los derechos y principios digitales para la década digital*, con la que se pretende promover los valores europeos en el marco de la transformación digital, dando preeminencia a las personas, de manera que la tecnología digital beneficie a todas ellas, a las empresas y a la sociedad en su conjunto³⁷. Es también objetivo mejorar el funcionamiento del mercado interno.

Desde entonces, debido a la necesidad de afrontar la digitalización en el plano interno del mercado interior, la hegemonía digital frente a otras potencias como Estados Unidos y China, y la irrupción del COVID-19, llevan a la necesidad de afianzar la base económica europea y garantizar la soberanía tecnológica³⁸. Por ello se han sucedido una serie de actuaciones por la UE en materia digital, como es el “*Libro Blanco sobre la inteligencia artificial - un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza*”³⁹, aprobado por la Comisión europea en 2020, la comunicación “*Una nueva estrategia de datos*” (2020)⁴⁰; la comunicación “*Un futuro digital para Europa*”⁴¹; o el *Programa Europa Digital* (2021), entre otras, con el objetivo de impulsar la transformación digital. En paralelo se facilita financiación para el despliegue de tecnologías de vanguardia en áreas fundamentales como la inteligencia artificial, la supercomputación y la ciberseguridad⁴², entre otras iniciativas.

35 BARRIO ANDRÉS, M. (2022), “Inteligencia artificial: origen, concepto, mito y realidad”, cit. p. 18.

36 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Una Estrategia para el Mercado Único Digital de Europa*, COM/2015/0192 final.

37 *European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade* *The European Parliament, the Council and the Commission solemnly proclaim the following joint Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade*, acordada el 14 de noviembre de 2022 por las instituciones de la UE (Consejo, Parlamento Europeo y Comisión Europea), y publicada el 15 de diciembre de 2022. El texto pretende promover y proteger los valores en el entorno digital, ya sea la intimidad, el control individual de los datos, la igualdad de acceso a los servicios y la educación, unas condiciones de trabajo justas y equitativas, la participación en el espacio público o la libertad de elección.

38 SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. (2021), “El Acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada”, *Revista Temas Laborales* n° 158, 2021, p. 221.

39 Bruselas, 19.2.2020 COM (2020) 65 final.

40 A European strategy for data, Brussels, 19.2.2020 COM (2020) 66 final.

41 Shaping Europe’s digital future, COM(2020) 67 final.

42 Consejo de la Unión Europea, Bruselas, 3 de marzo de 2021 (OR. en), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6789-2020-INIT/es/pdf>. En concreto, este programa contempla una financiación de 2.000 millones de euros en IA, para el periodo 2021-2027.

Pero una de las intervenciones europeas que más interés ha despertado en todos los ámbitos, en especial el jurídico, es la propuesta de Reglamento IA por la Comisión europea, el 21 de abril de 2021. Según el texto, la propuesta responde a las peticiones explícitas del Parlamento Europeo y el Consejo Europeo de que se adopten medidas legislativas para garantizar el buen funcionamiento del mercado interior de los sistemas de inteligencia artificial, y que se aborden apropiadamente las ventajas y los riesgos que conlleva la IA. Se afirma igualmente que la propuesta respalda el objetivo de que la Unión sea un líder mundial en el desarrollo de inteligencia artificial segura, digna de confianza y ética, conforme ya había indicado el Consejo Europeo, así como garantizar la protección de los principios éticos, a petición del Parlamento Europeo.

Como es sabido, y tras su tramitación correspondiente, el Parlamento Europeo publicó sus enmiendas -en primera lectura- al texto original el 14 de junio de 2023⁴³; posteriormente, la Presidencia del Consejo y los negociadores del Parlamento Europeo han alcanzado el 9 de diciembre de 2023 un acuerdo provisional sobre la propuesta de Reglamento IA -conocido como “Ley de Inteligencia Artificial”-, pendiente de publicación definitiva, lo que ha sido calificado por la propia UE como “un momento histórico” en el que “la Ley IA traslada los valores europeos a una nueva era”⁴⁴.

A finales de 2023, la propuesta de Reglamento IA no ha sido todavía aprobada, existiendo un importante desajuste temporal entre el largo recorrido existentes ya en la implantación y uso de la IA en todos los ámbitos, incluido el laboral, y su regulación específica a nivel europeo. Pero el desfase temporal se da también entre la aplicación de la IA y las normas pactadas productos del diálogo social o la negociación colectiva, al menos en España. Y ello a pesar de que a nivel europeo los interlocutores sociales pactaron tempranamente un acuerdo autónomo sobre la materia: el Acuerdo marco europeo sobre Digitalización, de 22 de junio de 2020⁴⁵, del que ahora interesa destacar dos aspectos: el primero, sobre los criterios que dirige a la negociación colectiva respecto de la IA en el ámbito del trabajo, y el segundo sobre la implementación temporal del Acuerdo.

En cuanto a lo primero, el Acuerdo marco no resulta nada divergente respecto de los principios generales que establece el Reglamento europeo sobre IA, y se alinea con los objetivos y garantías marcados por las instituciones europeas sobre la IA, adaptándolos al ámbito del trabajo y de la negociación colectiva.

43 Enmiendas aprobadas por el Parlamento Europeo el 14 de junio de 2023 sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión (COM (2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106(COD)).

44 Declaración de la Presidenta de la Comisión Europea Úrsula VON DER LEYEN, 9 de diciembre 2023. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_23_6474.

45 Firmado entre los interlocutores sociales europeos, CES, Business Europe, SME United, y CEEP (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC). Acuerdo europeo de naturaleza autónoma, dirigido a participación de la negociación colectiva en la transformación digital de las empresas.

Pese a que cuando se pacta el Acuerdo aún no se había presentado la propuesta de Reglamento, sin embargo, ya había un cierto recorrido en la estrategia digital de la UE, y un nuevo impulso al diálogo social a partir de la nueva presidencia de la Comisión Europea por la Sra. *Von Der Leyen*. También los interlocutores sociales europeos desde 2015 habían avanzado el trabajo en materia de digitalización, alcanzando en 2016 una declaración conjunta con la Comisión europea denominada *Un nuevo comienzo para el diálogo social*⁴⁶; más adelante presentan su sexto *Programa de trabajo de los interlocutores sociales europeos para 2019-2021*⁴⁷, en el que se acuerda negociar un acuerdo marco autónomo sobre digitalización.

El eje central de las directrices que el Acuerdo marco europeo sobre digitalización dirige a los negociadores nacionales descansa sobre el principio del control de las personas sobre la IA en el lugar de trabajo, respetando los controles de seguridad, lo que da lugar a una IA fiable, y se definen los componentes de la misma: ser lícita, justa, transparente, segura y fiable, cumpliendo con todas las leyes y reglamentos aplicables, los derechos fundamentales, las normas sobre igualdad y no discriminación, asegurando el respeto de los derechos humanos y las normas éticas acordadas. Los interlocutores sociales europeos acuerdan que la IA debe ser así mismo robusta y sostenible, tanto desde el punto de vista técnico como social, ya que, incluso con buenas intenciones, los sistemas de IA pueden causar daños involuntarios. Como veremos en el siguiente apartado, estas directrices encajan en los que van a ser los principios generales de la IA en el Reglamento europeo.

Respecto de la segunda cuestión planteada, relativa a la implementación temporal del Acuerdo marco europeo sobre digitalización, el mismo establece un plazo de tres años desde su firma para su implementación por la negociación colectiva nacional, a todos los niveles. En España, en mayo de 2023 se ha pactado en el seno del diálogo social bipartito, el V Acuerdo Interprofesional para el Empleo y la Negociación Colectiva, en el que por primera vez a nivel interprofesional se asume el compromiso por los interlocutores sociales de trasladar a la negociación colectiva las directrices del Acuerdo marco europeo sobre digitalización, si bien parcialmente, como expondremos más adelante. Es evidente el desfase temporal existente entre el avance del desarrollo tecnológico de la IA y su implementación por las empresas -incluso su uso generalizado-, y su regulación mediante el Reglamento europeo, y los pactos de la negociación colectiva en materia de IA, aunque ya hay algunos convenios colectivos que abordan aspectos parciales sobre IA⁴⁸.

46 "A New Start for Social Dialogue, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=en>.

47 <https://www.etuc.org/en/publication/european-social-dialogue-work-programme-2019-2021>.

48 Vid. MOLINA MARTÍN, A. M. (2021), "Digitalización de la empresa y su repercusión a nivel laboral según la negociación colectiva", *AAVV Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital*, Albacete, editorial Bomarzo, pp. 141-160.

Cabe plantearse si los tiempos de la negociación colectiva, su dinámica, y sus tradicionales pautas de intervención, la habilitan para afrontar acuerdos sobre el uso de una tecnología que se transforma por día de forma exponencial, con un rápido ritmo de desarrollo, cuyo funcionamiento es difícilmente aprehensible y opaco, funcionalmente multiforme, ampliamente aplicable a multitud de productos y servicios, entre ellos el trabajo en la relación laboral, y de imprevisibles casos de usos futuros. La necesidad de anticipación a la transformación digital de las empresas requiere que la negociación colectiva pueda contar con un marco normativo de partida, específico en materia laboral y digital, con derechos básicos y principios ordenadores de la regulación. Especialmente si se tiene en cuenta la disfunción temporal entre normas, pactos y uso de la IA en el trabajo. Más allá de la función de adaptación de las normas a los diferentes sectores y empresas mediante la negociación colectiva, la falta de una normativa laboral sistematizada y específica puede provocar la ausencia de pacto en muchos ámbitos negociales, y una desigual protección de los derechos laborales fundamentales y ordinarios afectados por el uso de la IA.

3. LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL REGLAMENTO EUROPEO

No pretendemos hacer un análisis de la propuesta de Reglamento europeo IA, que escapa al objeto de este trabajo. Pero sí examinar, de modo aproximativo y provisional, una disposición general, que en principio no ha estado en discusión en esta fase final de diálogo entre las instituciones europea con vistas a la posterior aprobación definitiva⁴⁹. Nos referimos a los “*Principios generales aplicables a todos los sistemas de IA*”, materia que se introduce como enmienda del Parlamento Europeo (núm. 213), mediante la que se añade un nuevo *artículo 4 bis* a la propuesta original de Reglamento IA, y que forma parte de las disposiciones generales del Reglamento IA. Desde el punto de vista jurídico, suscita interés el valor jurídico de tales principios, su finalidad, así como su funcionalidad para las normas nacionales, y para la negociación colectiva.

Pero para una aproximación a esta disposición resulta necesario una visión más amplia que comprenda no sólo cuáles son esos principios y a quienes se dirigen, sino también a qué sistemas de IA se aplican, y cómo se aplican o cómo se entienden cumplidos, pues el Reglamento IA proporciona reglas al respecto. Esta visión de conjunto permitirá determinar al menos de forma aproximativa cuál es la naturaleza jurídica de los principios generales de la IA y su alcance. A continuación, nos referiremos en primer lugar a los sistemas de IA a los que se aplican dichos principios –sistemas de IA de alto riesgo, modelos fundacionales, y el resto de sistemas de IA–. En segundo lugar, exponemos cuáles son los

⁴⁹ Lo que se expone en este apartado, si bien está referido al texto provisional de Reglamento IA, se hace sobre el texto con las enmiendas efectuadas por el Parlamento Europeo en junio de 2023. En todo caso, son unas consideraciones provisionales.

principios generales que se recogen ahora en el texto, tras las enmiendas del Parlamento Europeo. En tercer lugar, abordamos las reglas que proporciona el Reglamento IA sobre cómo se deben aplicar dichos principios y de qué modo se entienden cumplidos, para terminar en último lugar aproximándonos al valor jurídico de los principios generales de la IA y su alcance.

3.1. LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y MODELOS FUNDACIONALES

El Reglamento IA diferencia los sistemas de IA en función del riesgo que presentan, con un enfoque de cumplimiento basado en el riesgo (*risk-based approach*), que consiste en adaptar los derechos y obligaciones a los riesgos concretos derivados de una actividad específica; este tipo de enfoque se ha convertido en un método regulador dominante en los instrumentos normativos más recientes del Derecho digital europeo, tanto para las directivas marco como para los reglamentos sectoriales⁵⁰. Ello sin perjuicio de que determinadas prácticas de IA van a quedar prohibidas (art. 5).

A los efectos de la aplicación de los principios generales de la IA, el Reglamento IA proporciona reglas diferenciando en función del tipo de sistemas de IA que se desarrollen y apliquen, con especial atención a los sistemas de IA de alto riesgo, pero también a los modelos fundacionales y, en general, para todos los sistemas de IA.

A) *Los sistemas de IA de alto riesgo*

Son los que reciben la mayor parte de la regulación contenida en el Reglamento IA, a los que dedica todo el título III (arts. 6 a 51). Para la norma europea, *la calificación «de alto riesgo» debe limitarse a aquellos sistemas de IA que tengan consecuencias perjudiciales importantes para la salud, la seguridad y los derechos fundamentales de las personas de la Unión, y dicha limitación reduce al mínimo cualquier posible restricción del comercio internacional, si la hubiera*. Por ello deben someterse al cumplimiento de una serie de requisitos obligatorios, los cuales deben garantizar que los sistemas de IA de alto riesgo que estén disponibles en la Unión o cuya información de salida se utilice en la Unión *no entrañen riesgos inaceptables para intereses públicos importantes de la UE, reconocidos y protegidos por el Derecho de la Unión, incluidos los derechos fundamentales, la democracia, el Estado de Derecho y el medio ambiente*⁵¹.

Estos sistemas de alto riesgo se listan en sendos anexos al Reglamento, relativos a: sistemas de IA que son componentes de seguridad de productos, o que son productos en sí mismos, y entran dentro del ámbito de aplicación de determinada legislación de armonización de la Unión (Anexo II); y, de otro lado, “los

50 BARRIO ANDRÉS, M. (2023), “El cumplimiento basado en el riesgo o *risk-based compliance*, pieza cardinal del nuevo Derecho digital europeo”, *Análisis del Real Instituto Elcano* (ARI), nº 34, 2023.

51 Considerando 27.

sistemas de IA correspondientes a uno o más de los ámbitos y casos de uso críticos que figuran en el anexo III si presentan un riesgo significativo de causar perjuicios para la salud, la seguridad o los derechos fundamentales de las personas físicas” (art. 6.2), incluyendo también los que presenten un *riesgo significativo de causar perjuicios medioambientales* cuando los sistemas de IA se utilizan en un determinado ámbito⁵². Por su parte, los riesgos para la salud deben entenderse referidos también a la salud laboral⁵³. Los sistemas de IA utilizados en los ámbitos y casos de uso críticos contenidos en el Anexo III son denominados por el Reglamento como “*sistemas de IA independientes*”⁵⁴. El motivo de recogerlos ambos en anexos se debe a que facilita su revisión permanente mediante el ejercicio de evaluaciones periódicas para su calificación como sistema de IA de alto riesgo, lo que deberá hacerse atendiendo a la magnitud de las consecuencias adversas de dicho sistema de IA para los derechos fundamentales protegidos por la Carta⁵⁵.

En el citado listado del Anexo III se recoge como ámbitos de alto riesgo –entre otros– el *Empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo* (punto 4), y el ámbito del *Acceso y disfrute de servicios públicos y privados esenciales y sus beneficios* (punto 5). Dentro de cada uno de estos ámbitos se especifican los concretos usos críticos de sistemas de IA que se consideran de alto riesgo⁵⁶. Pero resulta llamativo que el texto original del Reglamento IA se limitaba a considerar de alto riesgo todos los sistemas de IA que se mencionaban en ese listado de ámbitos recogido en el Anexo III (art. 6.2), en tanto que, ahora, el precepto enmendado añade el condicionante de que esos sistemas de IA del citado Anexo presenten en unos o más de esos ámbitos y casos de uso críticos un “*riesgo significativo*” de

52 Anexo III, apartado 2. a) Sistemas de IA destinados a utilizarse como componentes de seguridad en la gestión y funcionamiento del tráfico rodado, ferroviario y aéreo, a menos que estén regulados en la legislación de armonización o en la normativa sectorial; y a bis) Sistemas de IA destinados a utilizarse como componentes de seguridad en la gestión y funcionamiento del suministro de agua, gas, calefacción, electricidad e infraestructuras digitales críticas.

53 En 2022, la OIT ha incluido la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental de la OIT, Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, siendo por tanto un derecho universal “en su validez y su concepción”, Editorial de la *Revista de Derecho Social*, nº 97, 2022, pp. 7 y 8.

54 Es decir, sistemas de IA de alto riesgo que no son componentes de seguridad de productos o no son productos en sí mismos, Considerando 32.

55 Considerando 28 bis nuevo. Entre dichos derechos se incluyen el derecho a la dignidad humana, el respeto de la vida privada y familiar, la protección de datos de carácter personal, la libertad de expresión y de información, la libertad de reunión y de asociación, la no discriminación, el derecho a la educación, la protección de los consumidores, los derechos de los trabajadores, los derechos de las personas discapacitadas, la igualdad entre hombres y mujeres, los derechos de propiedad intelectual, el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, los derechos de la defensa y la presunción de inocencia, y el derecho a una buena administración, así los derechos específicos de los menores.

56 Respecto del Empleo, gestión de trabajadores y acceso al autoempleo, se especifican los siguientes usos: a) Sistemas de IA destinados a utilizarse para la contratación o selección de personas físicas, especialmente para publicar anuncios de empleo específicos, clasificar y filtrar solicitudes o evaluar a candidatos en el transcurso de entrevistas o pruebas; y b) sistemas de IA destinados a utilizarse para tomar decisiones o influir sustancialmente en ellas que afecten a la iniciación, promoción y resolución de relaciones contractuales de índole laboral, a la asignación de tareas basada en la conducta individual o en rasgos o características personales, o al seguimiento y evaluación del rendimiento y la conducta de las personas en el marco de dichas relaciones [Anexo III, párrafo 1, punto 4, a) y b)].

causar perjuicios para la salud, la seguridad o los derechos fundamentales de las personas físicas. En la redacción original, ese condicionante se establecía sólo para poder modificar posteriormente el listado del Anexo III por la Comisión europea, mediante la adición de sistemas de IA de alto riesgo.

Por tanto, en una primera valoración aproximativa, parece que el concepto de IA de alto riesgo independiente es ahora más restringido, pues no basta con que se aplique a uno de los ámbitos y casos de uso críticos del Anexo III, sino que además es necesario que presenten un riesgo significativo de causar perjuicios para la salud, la seguridad o los derechos fundamentales de las personas físicas. El Reglamento IA define como riesgo significativo *un riesgo que resulta significativo como consecuencia de la combinación de su gravedad, intensidad, probabilidad de ocurrencia y duración de sus efectos y su capacidad de afectar a una o varias personas o a un grupo determinado de personas* (art. 3.1. ter). Y será la Comisión europea la que proporcionará orientaciones que especifiquen claramente en qué circunstancias la información de salida de los sistemas de IA a que se refiere el anexo III presentaría un riesgo significativo de causar perjuicios para la salud, la seguridad o los derechos fundamentales de las personas físicas o en qué casos no presentaría dicho riesgo, lo que deberá hacer seis meses antes de la entrada en vigor del presente Reglamento, y previa consulta a la Oficina de IA y a las partes interesadas pertinentes (art. 6.2. párrafo segundo). Entendemos que exigir la concurrencia de “un riesgo significativo”, por determinar, provoca una importante inseguridad jurídica deviniendo en un concepto jurídico indeterminado, que debería corregirse en el sentido de considerar de alto riesgo todos los ámbitos y casos de uso críticos contenidos en el Anexo III.

Se habilita, además, a la Comisión para adicionar o modificar dicho listado del Anexo III cuando el riesgo sea, en cuanto a gravedad y probabilidad de ocurrencia, igual o mayor al riesgo de perjuicios o efectos adversos que presentan los sistemas de IA de alto riesgo a los que ya hace referencia el anexo III (art. 7.1). También se apodera a la Comisión para eliminar los casos de uso de los sistemas de IA de alto riesgo de la lista del anexo III, si dejan de cumplirse las condiciones a que se refiere el apartado 1 (art. 7.2)⁵⁷.

Los sistemas de IA de alto riesgo son sobre los que recaen el mayor nivel de requisitos y obligaciones de los operadores que intervienen en los mismos, ya sean proveedores, implementadores, representantes autorizados, importadores, o distribuidores, si bien con diferentes obligaciones en función de qué operador se trate. Los requisitos que deben cumplir estos sistemas de IA se regulan en los arts. 8 a 15 del Reglamento IA (capítulo 2 del Título III), en tanto que las obligaciones de los operadores se desarrollan en los arts. 16 a 29 (capítulo 3 del Título III),

⁵⁷ Tanto para adicionar como para modificar o eliminar un sistema de IA como de alto riesgo en el Anexo III, la Comisión consultará a la Oficina de IA y, cuando proceda, a los representantes de los colectivos en los que tenga repercusiones un sistema de IA, al sector, a expertos independientes, a interlocutores sociales y a organizaciones de la sociedad civil (art. 7.2 bis, nuevo).

entre las que destaca como novedosa la obligación de los implementadores⁵⁸ de llevar a cabo una evaluación del impacto de los sistemas en el contexto específico de uso, antes de poner en uso un sistema de IA de alto riesgo, que abarcará como mínimo una serie de elementos (art. 29.1), entre ellos: el impacto razonablemente previsible en los derechos fundamentales de poner en uso el sistema de IA de alto riesgo (e); los riesgos de perjuicio específicos que puedan afectar a personas marginadas o a grupos vulnerables (f); un plan detallado sobre cómo se mitigarán los perjuicios y el impacto negativo en los derechos fundamentales (h).

Otra obligación de notable trascendencia para el ámbito laboral, que los implementadores deberán llevar a cabo antes de la puesta en servicio o del uso de un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, es la de *consultar a los representantes de los trabajadores con vistas a alcanzar un acuerdo, de conformidad con la Directiva 2002/14/UE*⁵⁹, así como *informar a los empleados afectados de que estarán expuestos al sistema* [art. 29. 5 bis (nuevo)]. Aunque no se da una mayor precisión sobre el contenido de la consulta y el posible “acuerdo”, hay que ponerlo en relación con la previsión de negociación previa a la implantación de IA en la empresa, prevista en el Acuerdo marco europeo sobre digitalización, que podría abarcar el análisis previo del impacto que puede tener en el trabajo una determinada tecnología digital antes de que sea incorporada, así como evaluar si dicha digitalización beneficia a ambas partes, cuáles son los riesgos de la misma y qué medidas deben ser objeto de pacto, así como su seguimiento y revisión posterior⁶⁰. Entre las medidas objeto de pacto, no cabe duda de la idoneidad de la negociación colectiva para “regular los criterios, reglas e instrucciones de inteligencia artificial que afecten a los procesos de toma de decisiones sobre la organización del trabajo y sus efectos sobre las condiciones de desarrollo de la prestación laboral”⁶¹.

B) Los modelos fundacionales

Son definidos como un modelo de sistema de IA entrenado con un gran volumen de datos, diseñado para producir información de salida de carácter general y capaz de adaptarse a una amplia variedad de tareas diferentes (art. 3.1 *quater*). Se trata de un nuevo paradigma para construir sistemas de IA, que consiste en entrenar un modelo con una enorme cantidad de datos -generalmente mediante autosupervisión a escala- y adaptarlo a muchas aplicaciones (por ejemplo, GPT3); se basan en redes neuronales profundas y en el aprendizaje autosupervisado que, si bien existen desde hace décadas, sin embargo, la magnitud y el

58 Es toda persona física o jurídica, autoridad pública, agencia u organismo de otra índole que utilice un sistema de IA bajo su propia autoridad, salvo cuando su uso se enmarque en una actividad personal de carácter no profesional (art. 3.1. punto 4).

59 Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

60 SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. (2021), “El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización...”, cit. p. 220.

61 BAYLOS GRAU, A. (2021), “A vueltas con el algoritmo: Derechos de información y negociación colectiva”, cit.

alcance de los modelos de los últimos años han ampliado su aplicabilidad. Los modelos fundacionales tienen el potencial de acentuar los daños, y sus características son, en general, poco conocidas, y su despliegue generalizado, lo han convertido en objeto de un intenso escrutinio⁶².

La preocupación por el desconocimiento sobre cómo funcionan los modelos fundacionales, su capacidad de desarrollar tareas posteriores para los que no han sido entrenados, su complejidad e impacto imprevisible, así como la falta de control del proveedor de IA de etapas posteriores sobre el desarrollo del modelo fundacional y el consiguiente desequilibrio de poder, es algo que se refleja en el Reglamento IA; por ello los sujeta a requisitos y obligaciones más específicos en el marco del Reglamento. El Reglamento IA prevé un seguimiento y una evaluación periódica del marco legislativo y de gobernanza de dichos modelos, dada la rápida evolución de los modelos fundacionales, y en particular de los sistemas de IA generativos basados en ellos, que plantean cuestiones de gran calado en relación con la generación de contenidos que vulneren la legislación de la Unión, incluida la normativa sobre derechos de autor⁶³, así como con un posible uso indebido⁶⁴.

El Reglamento IA impone una serie de requisitos y obligaciones específicas a los proveedores de modelos fundacionales lo que, según el Reglamento IA no implica considerarlos como sistemas de IA de alto riesgo. Sin embargo, dichas obligaciones se encuentran reguladas entre las exigidas a los proveedores de sistemas de IA de alto riesgo (art. 28 ter), y se aplican independientemente de que se facilite como modelo independiente o esté integrado en un sistema de IA o en un producto, o se proporcione en el marco de licencias libres y de código abierto, como servicio, así como de otros canales de distribución (art. 28.ter.2). Dicho marco de obligaciones de los proveedores de modelos fundacionales se refuerza si se trata de modelos utilizados en sistemas de IA destinados específicamente a generar, con distintos niveles de autonomía, contenidos como texto, imágenes, audio o vídeo complejos (*IA generativa*), imponiendo obligaciones de transparencia, y la exigencia de salvaguardias adecuadas contra la generación de contenidos que infrinjan el Derecho de la Unión, sin perjuicio de los derechos fundamentales, incluida la libertad de expresión, así como el respeto de los derechos de autor (art. 28 ter. 4).

62 Center for Research on Foundation Models (CRFM), Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence (HAI) (2023), *On the Opportunities and Risks of Foundation Models*. Stanford University, <https://crfm.stanford.edu/assets/report.pdf>, p. 3.

63 Los modelos de IA generativa están resultando comprometidos respecto de los derechos de autor y los derechos de la competencia. Un ejemplo reciente de conflicto en este sentido, es el del periódico *The New York Times*, que ha demandado a las empresas *OpenAI* y *Microsoft* por violación a los derechos de autor, por utilizar millones de artículos publicados por el *Times* para entrenar chatbots automáticos que ahora compiten con el medio de comunicación como fuente de información confiable.

<https://www.nytimes.com/es/2023/12/27/espanol/new-york-times-demanda-openai-microsoft.html>

64 Considerando 60 octies.

C) Otros sistemas de Inteligencia Artificial

En este grupo entran todos los sistemas de IA que no se califiquen de alto riesgo, ni sean modelos fundacionales. Puede tratarse de sistemas de IA con una finalidad prevista o sistema de IA de uso general, ya se trate de aplicaciones concretas de un modelo fundacional o no.

Respecto de los requisitos y obligaciones del resto de sistemas de IA, se afirma que el Reglamento IA se limita a regular aquellos sistemas que generan riesgos relevantes, sin establecer normas vinculantes para el resto, respecto de los que trata de favorecer la adopción de códigos de conducta, como ya adelantó el Libro Blanco sobre la inteligencia artificial que sirvió de base a su redacción⁶⁵. Es cierto que el Reglamento IA contempla la elaboración de códigos de conducta destinados a promover la aplicación voluntaria de los requisitos establecidos en el título III, capítulo 2, a sistemas de IA distintos a los de alto riesgo (art. 69). Los códigos de conducta deben estar destinados a promover el cumplimiento voluntario de los principios en que se basan los sistemas de IA fiables, indicando el Reglamento IA cuál debe ser su contenido, y contemplando además en su elaboración la participación usuarios, cualquier parte interesada y de organizaciones –en particular de sindicatos y organizaciones de consumidores–.

Sin embargo, conviene matizar la anterior afirmación de que para el resto de sistemas de IA no se establecen normas vinculantes, ya que sí hay algunas obligaciones en el Reglamento IA para determinados sistemas de IA (aunque no sean de alto riesgo); por ejemplo, establece la obligatoriedad de transparencia a aquellos sistemas de IA destinados a interactuar con personas físicas; a los sistemas de reconocimiento de emociones y los de categorización biométrica (que no estén prohibidos); así como a los sistemas de IA usados para generar o manipular imágenes, archivos de audio o vídeos (artículo 52).

Además, para todos los sistemas de IA son de aplicación los principios generales previstos en el art. 4 bis, dirigidos a “todos los operadores” para su aplicación en el desarrollo y uso de sistemas de IA –sean de alto riesgo o no– y de modelos fundacionales, como exponemos más adelante.

3.2. LOS PRINCIPIOS GENERALES APLICABLES A TODOS LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El nuevo artículo 4 bis del Reglamento IA recoge seis principios generales, que contienen mandatos genéricos sobre cómo se deben desarrollar y aplicar los sistemas de IA, del siguiente tenor:

a) «Intervención y vigilancia humanas»: los sistemas de IA se desarrollarán y utilizarán como una herramienta al servicio de las personas, que respete la dig-

⁶⁵ BARRIO ANDRÉS, M. (2022), “Inteligencia artificial: origen, concepto, mito y realidad”, cit., p. 20.

nidad humana y la autonomía personal, y que funcione de manera que pueda ser controlada y vigilada adecuadamente por seres humanos.

b) «Solidez y seguridad técnicas»: los sistemas de IA se desarrollarán y utilizarán de manera que se minimicen los daños imprevistos e inesperados, así como para que sean sólidos en caso de problemas imprevistos y resistentes a los intentos de modificar el uso o el rendimiento del sistema de IA para permitir una utilización ilícita por parte de terceros malintencionados.

c) «Privacidad y gobernanza de datos»: los sistemas de IA se desarrollarán y utilizarán de conformidad con las normas vigentes en materia de privacidad y protección de datos, y tratarán datos que cumplan normas estrictas en términos de calidad e integridad.

d) «Transparencia»: los sistemas de IA se desarrollarán y utilizarán facilitando una trazabilidad y explicabilidad adecuadas, haciendo que las personas sean conscientes de que se comunican o interactúan con un sistema de IA, informando debidamente a los usuarios sobre las capacidades y limitaciones de dicho sistema de IA e informando a las personas afectadas de sus derechos.

e) «Diversidad, no discriminación y equidad»: los sistemas de IA se desarrollarán y utilizarán incluyendo a diversos agentes y promoviendo la igualdad de acceso, la igualdad de género y la diversidad cultural, evitando al mismo tiempo los efectos discriminatorios y los sesgos injustos prohibidos por el Derecho nacional o de la Unión.

f) «Bienestar social y medioambiental»: los sistemas de IA se desarrollarán y utilizarán de manera sostenible y respetuosa con el medio ambiente, así como en beneficio de todos los seres humanos, al tiempo que se supervisan y evalúan los efectos a largo plazo en las personas, la sociedad y la democracia.

Estos principios ya se habían formulado como requisitos esenciales en las directrices para una IA fiable basada en el cumplimiento de la ley, el respeto de los principios éticos y la solidez, plasmadas en la Comunicación de la Comisión *Generar confianza en la inteligencia artificial centrada en el ser humano* (2019)⁶⁶, que a su vez acogía favorablemente las directrices del grupo de expertos de alto nivel sobre la IA, considerándolas como esenciales para que la IA se considere fiable. Nos parece de especial importancia que se establezcan estos principios generales aplicables a todos los sistemas de la IA en lo que será una norma vinculante para toda la UE, porque da cohesión y claridad de una forma sistematizada a lo que se exigirá a todo sistema de IA, en una norma tan compleja como el Reglamento IA que articula diferentes niveles de requisitos y obligaciones en función de los distintos tipos de sistemas de IA, en concreto los sistemas de IA de alto riesgo (arts. 6 a 51 y anexos), la IA de uso generalizado (art. 52), los modelos

66 COM/2019/168 final, de 8 de abril 2019, que incluía también como requisito la rendición de cuentas.

fundacionales (arts. 28 y 28 ter), y otros sistemas de IA diferentes a los anteriores (art. 69). No obstante, el Reglamento también proporciona diversas reglas acerca de cómo se aplican y se entienden cumplidos estos principios, que pasamos a exponer seguidamente, lo que permitirá posteriormente valorar el alcance de dichos principios generales de la IA.

3.3. LA APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA IA

La primera puntualización que debemos hacer sobre el cumplimiento de los principios generales aplicables a todos los sistemas de IA, es que dicho cumplimiento no impide ni exonera de las obligaciones establecidas por el Derecho de la Unión y nacional en vigor (art. 4 bis. 2). Respecto al ámbito laboral en particular, se afirma que el Reglamento IA complementa –de conformidad con el art. 114.2 TFUE– y no debe menoscabar los derechos e intereses de los trabajadores por cuenta ajena, ni debe afectar al Derecho de la Unión en materia de política social, ni a la legislación y prácticas laborales nacionales, en particular la información, consulta y participación, como tampoco debe afectar a las prácticas concertadas, al derecho a negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos o llevar a cabo acciones colectivas. Se deja a salvo en todo caso la potestad de la Comisión para proponer una legislación específica sobre los derechos y libertades de los trabajadores afectados por los sistemas de IA⁶⁷.

De manera que el cumplimiento de los principios generales de todo sistema de IA va a generar una serie de obligaciones específicas a cargo de diferentes operadores –proveedores, implementadores, representantes autorizados, importadores y distribuidores⁶⁸–, exigibles a los distintos sistemas de IA, que en ningún caso pueden suponer el incumplimiento o menoscabo de derechos laborales de las personas trabajadoras, ni del Derecho de la UE o nacional.

Partiendo de esa salvedad, el apartado 2 del nuevo art. 4 bis del Reglamento IA indica el modo en el que se entienden aplicados y cumplidos los principios relacionados en el apartado 1 del art. 4. bis, diferenciando a estos efectos entre sistemas de IA de alto riesgo, modelos fundacionales y el resto de sistemas de IA. Respecto de sistemas IA de alto riesgo, el Reglamento establece que *los principios generales son aplicados y cumplidos por los proveedores o implementadores mediante los requisitos establecidos en los artículos 8 a 15 del presente Reglamento, así como las obligaciones pertinentes establecidas en el capítulo 3 del título III del presente Reglamento*. Los requisitos establecidos en los arts. 8 a 15 –capítulo 2 del título III– se van a exigir a los sistemas de IA de alto riesgo, en tanto que las obligaciones previstas en el capítulo 3 –arts. 16 a 29– relativas a sistemas de IA de alto riesgo se imponen a proveedores e implementadores –y otras partes–.

67 Considerando 2 quinquies (nuevo).

68 Art. 3.1.punto 8.

Ahora bien, los requisitos previstos en los arts. 8 a 15 del Reglamento IA sólo desarrollan de forma ordenada y diferenciada cuatro de ellos –datos y gobernanza de datos (art. 10); transparencia (art. 13); vigilancia humana (art. 14); precisión, solidez y ciberseguridad (art. 15)–. Además de la obligatoriedad de realizar un sistema de evaluación de riesgos (art. 9); la elaboración de la documentación técnica (art. 11); y capacidad de registro de los sistemas de IA (art. 12). En cambio, el desarrollo de los principios previstos en la letra e) «Diversidad, no discriminación y equidad»; y el previsto en la letra f) «Bienestar social y medioambiental», se encuentra disperso por diversos artículos del Reglamento, sin que cuenten con una regulación ordenada, específica, y completa. Algunos de los contenidos de estos dos principios sí cuentan con una regulación más detallada, como ocurre en materia de sesgos prohibidos (art. 10), o la obligación de evaluar y mitigar el impacto de los sistemas de IA en los derechos fundamentales, en las personas vulnerables, o en el medio ambiente, entre otros (art. 29.1), o garantizar la igualdad de acceso [art. 9.2. a)]. Por lo que se refiere a la *igualdad de género*, no encontramos en el Reglamento un desarrollo específico de este principio, aunque es evidente que puede quedar subsumido en la protección de los derechos fundamentales. Tan sólo se alude a la necesidad de observar el *equilibrio de género* en los códigos de conducta destinados a promover el cumplimiento voluntario de los principios en que se basan los sistemas de IA fiables.

En el caso de los modelos fundacionales, el Reglamento entiende que los principios generales son aplicados y cumplidos por los proveedores o implementadores mediante los requisitos establecidos en los artículos 28 a 28 ter, que establecen una serie de requisitos a los proveedores de estos modelos a la hora de diseñarlos y desarrollarlos (art. 28 ter), entre los que aparecen la detección, la reducción y la mitigación de los riesgos razonablemente previsibles para la salud, la seguridad, los derechos fundamentales, el medio ambiente y la democracia y el Estado de Derecho antes y durante el desarrollo; medidas adecuadas de gobernanza de datos; alcanzar a lo largo de su ciclo de vida niveles adecuados de rendimiento, previsibilidad, interpretabilidad, corrección, seguridad y ciberseguridad; uso de las normas aplicables para reducir el uso de energía, el uso de recursos y los residuos, así como para aumentar la eficiencia energética y la eficiencia global del sistema. Como se puede comprobar, algunos de los principios generales sí tienen un claro reflejo en estos requisitos, pero en cambio otros van a quedar subsumidos en alguno de los requisitos indicados, principalmente en el primero.

Finalmente, la fórmula de cierre que proporciona el art. 4. bis del Reglamento es la de entender que la aplicación de los principios generales para todos los sistemas de IA se puede conseguir por las vías previstas en el propio Reglamento “sin crear nuevas obligaciones en virtud del presente Reglamento”. Las vías son las que procedan en cada caso: para los sistemas de alto riesgo, los requisitos y obligaciones regulados en los capítulos 2 y 3 del título I del Reglamento (arts. 8 a

51); para los modelos fundacionales, los requisitos establecidos en el art. 28 ter; para ambos también mediante la aplicación de normas armonizadas o especificaciones técnicas, en caso de que éstas incluyan los requisitos previstos en los preceptos citados. Para otros tipos de sistemas de IA, la aplicación de los principios se puede conseguir, en su caso, por la vía del art. 52 que regula obligaciones de transparencia para determinados sistemas de IA⁶⁹; o, en su caso, mediante los códigos de conducta previstos en el art. 69.

Cabe añadir el mandato dirigido a la Comisión europea para que incorpore estos “principios rectores” en las peticiones de normalización, así como en las recomendaciones destinadas a proveedores e implementadores, en cuanto al modo de desarrollar y utilizar los sistemas de IA, previa consulta a la Oficina de IA (art. 4 bis.2), además de elaborar directrices sobre la aplicación práctica de los requisitos de todos los sistemas de IA y modelos fundacionales (art. 82 ter). Por su parte, las organizaciones europeas de normalización deben tener en cuenta los principios generales de la IA como objetivos basados en resultados, cuando elaboren las normas armonizadas para los sistemas de IA de alto riesgo (art. 4 bis. 2).

3.4. VALOR JURÍDICO DE LOS PRINCIPIO GENERALES DE LA IA

Los principios generales aplicables a todos los sistemas de IA se presentan en el Reglamento como *un marco de alto nivel respecto de una inteligencia artificial ética y fiable, que promueve un enfoque europeo coherente centrado en el ser humano y que esté en consonancia con la Carta –de los Derechos Fundamentales de la Unión–, así como con los valores en los que se fundamenta la Unión* (at. 4 bis.1). Si la IA se desarrolla conforme a estos principios, con arreglo a la Carta y los valores de la Unión, el legislador afirma que puede aportar y de hecho ya aporta un amplio abanico de beneficios económicos, medioambientales y sociales en todos los sectores y actividades sociales (Considerando 3).

De manera que una primera virtualidad que presenta el elenco de principios generales de la IA, al menos en teoría, es la de materializar los valores de la Unión y de la Carta, en este caso aplicados al diseño, desarrollo y aplicación de sistemas de IA. Por tanto, desde un punto de vista axiológico actúan como valores en sí mismos y, como su propio título indica, son aplicables a todos los sistemas de IA. Y como tales valores, se insiste en el Reglamento sobre la necesidad de que *los sistemas de IA deben hacer todo lo posible para respetar los principios generales*⁷⁰, y que *todos los operadores se esforzarán al máximo por desarrollar y utilizar los sistemas de IA o modelos fundacionales con arreglo a los siguientes principios generales* (art. 4 bis 1).

69 Sistemas de IA destinados a interactuar con personas físicas; sistemas de reconocimiento de emociones y sistemas de categorización biométrica (que no estén prohibidos), así como sistemas de IA usados para generar o manipular imágenes, archivos de audio o vídeos.

70 Considerando 9 bis (nuevo).

Pero estos principios generales de la IA no son sólo valores, que puedan admitir ponderación y subjetividad en su aplicación e interpretación. Son principios jurídicos, que siguiendo la teoría de R. Alexy, entran dentro de la categoría de normas, junto a las reglas, es decir, principios y reglas son normas ambos, siendo clave la distinción entre ambos en la fundamentación iusfundamental del papel que juegan los derechos fundamentales en un sistema jurídico⁷¹. Entendemos aplicable la dogmática sobre derechos fundamentales en este caso, dado que los principios generales de la IA materializan derechos fundamentales de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión, aunque no todos. Seguimos, por tanto, en este punto la teoría formulada por Alexy para diferenciar principios y reglas, conforme a la cual no consiste en la de generalidad de los principios respecto de las reglas, sino en una diferencia cualitativa, en el sentido de que los principios son mandatos de optimización que pueden ser cumplidos en diferente grado, en tanto que las reglas sólo pueden ser cumplidas, o no, es decir, que en el caso de las reglas no caben un diferente grado de cumplimiento⁷².

En el caso de los principios generales de la IA, podemos afirmar que actúan en una doble dirección, desde un punto de vista deontológico, y con un diferente valor:

1) En primer lugar, respecto de todos los operadores que entran en el ámbito de aplicación del Reglamento –principalmente proveedores e implementadores de IA– (las empresas empleadoras tienen el carácter de implementadoras cuando aplican sistemas de IA en el empleo y la relación laboral): Hay que diferenciar, por un lado, a los sistemas de IA de alto riesgo y modelos fundacionales, en los que los principios generales de la IA realmente actúan como reglas, pues el Reglamento prescribe [art. 4 bis 2)] que su cumplimiento se hace a través de las reglas vinculantes e imperativas que se desarrollan en los artículos correspondientes –arts. 8 a 51–. Y lo mismo ocurre respecto de determinados sistemas de IA en relación con las obligaciones de transparencia previstas en el art. 52, sólo que en este caso sólo constituiría una regla el principio de transparencia, en tanto que el resto de principios sólo actuarían como reglas en caso de que esos sistemas de IA tuvieran la calificación de alto riesgo o modelos fundacionales. Y, por otro lado, el resto de sistemas de IA que no sean de alto riesgo ni modelos fundacionales. En este caso –dejando a salvo las obligaciones de transparencia, en su caso (art. 52)–, los principios actuarían como mandato de optimización, que se caracterizan por que pueden ser cumplidos en diferente grado en función de las posibilidades jurídicas. En efecto, para el resto de sistemas de IA el Reglamento contempla la elaboración voluntaria de códigos de conducta, que se fomentarán y facilitarán *también cuando se elaboren para demostrar la confor-*

71 ALEXY, R. (2001), *Teoría de los Derechos Fundamentales*, segunda edición en castellano, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 81 y ss.

72 *Ibidem*, pp. 82 a 98.

idad de los sistemas de IA con los principios definidos en el artículo 4 bis y, por tanto, su fiabilidad (art. 69.1).

2) En segundo lugar, respecto de los poderes públicos, europeos o nacionales que acometan alguna acción de su competencia respecto de los sistemas de IA –como pueden ser la Comisión europea, la Oficina de la IA, otras instituciones de la UE, poderes públicos y administraciones públicas de los Estados miembros y otros entes públicos–, los principios generales de la IA actúan como principios rectores de su actuación, y les obligan a la realización de los mandatos contenidos en ellos, pues al tratarse de materialización de derechos fundamentales de la Unión cuentan con las garantías propias de su rango, sin olvidar que el uso de todo sistema de IA debe ser lícito, es decir, respetar todo el ordenamiento jurídico, europeo y nacional.

Por su parte, la negociación colectiva, con el soporte del Acuerdo marco europeo sobre digitalización, y los principios generales aplicables a todos los sistemas de IA previstos en el Reglamento IA, cuenta con un amplio campo de actuación en materia de implantación y uso de la IA en las empresas con efectos en la esfera de las personas trabajadoras y su representación. No obstante, los principios que hasta ahora se han pactado en los acuerdos negociados deberán acompañarse con los previstos en el Reglamento IA, tras su entrada en vigor. Hasta tanto se apruebe el Reglamento IA, la negociación colectiva, y en particular la representación de las personas trabajadoras, cuenta con el marco de referencia que supone la Carta de Derechos Digitales española⁷³, que si bien no crea derechos fundamentales nuevos, ni tiene carácter normativo, “contiene algunas previsiones que no están ancladas en derechos digitales previamente regulados y que son de notable trascendencia para la participación y el protagonismo de las personas trabajadoras en el gobierno de la transición digital”⁷⁴, como son el derecho a ser informadas –a través de sus representantes– con la debida antelación sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse (apdo XIX.4.b); su participación a través de la negociación colectiva en los procesos de transformación digital y en la determinación de las consecuencias laborales que la misma puede implicar (apdo XIX.5). Respecto de la IA, la Carta española sienta los principios generales que deben observarse en su desarrollo y ciclo de vida, como son garantizar la prohibición de discriminación, transparencia, auditabilidad, explicabilidad, trazabilidad, supervisión humana y gobernanza, además de garantizar la accesibilidad, usabilidad y fiabilidad (apdo XXV.2)⁷⁵.

73 Presentada por el Gobierno de España el 14 de julio de 2021, siguiendo el mandato de la Agenda España Digital 2025. <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/2021/140721-derechos-digitales.aspx>.

74 RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2023), “La participación de las personas trabajadoras...”, cit. p. 135.

75 *Ibidem*, pp 135 y 136.

Ahora, los interlocutores sociales nacionales dan un paso importante integrando por primera vez a nivel interprofesional algunas de las previsiones del Acuerdo marco europeo sobre digitalización, y adoptan algunas directrices dirigidas a la negociación colectiva en materia de IA, que tratamos a continuación.

4. LA IA EN EL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023-2025

En mayo de 2023 se alcanzó el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) entre los interlocutores sociales a nivel estatal⁷⁶. Se pacta en un contexto inflacionista, motivado entre otras razones por los efectos de una guerra en la frontera de la UE y una reciente crisis por pandemia mundial, que ha llevado a un incremento de la conflictividad laboral durante 2022 en demanda de pactos de revisión salarial para su adecuación a los niveles de inflación. El anterior IV AENC 2018-2020 ya había terminado su vigencia en plena expansión de la pandemia provocada por el COVID-19, que paralizó en gran parte los procesos de negociación colectiva de sector y de empresa, pero tuvo como la otra cara de la moneda un especial protagonismo del diálogo social tripartito, que dio lugar a la consecución de seis acuerdos para frenar la pérdida de empleo por la pandemia mediante medidas de suspensión temporal de contratos.

Son muchos los aspectos positivos de este V AENC, que *recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en miles de procesos negociadores de miles de ámbitos diversos, de sector y de empresa (...)*. En este sentido, los firmantes del Acuerdo destacan que lo más importante del diálogo social bipartito *es que sus contenidos penetren en todos los ámbitos y se adapten a las distintas realidades* (Preámbulo). Pero traemos aquí este significativo Acuerdo porque en él se aborda por primera vez –a nivel de acuerdo interprofesional para la negociación colectiva– compromisos sobre inteligencia artificial, además del teletrabajo (capítulo X) y la desconexión digital (capítulo XI). Se dedica un capítulo específico a la “*Transición tecnológica, digital y ecológica*” (capítulo XVI), que es desarrollado en cuatro apartados: 1. Transición tecnológica y digital. 2. Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización. 3. Inteligencia Artificial (IA) y garantía del control humano y derecho a la información sobre los algoritmos. Y 4. Transición ecológica.

En materia de IA, afirma el Acuerdo estar en línea con lo recogido en el Acuerdo marco europeo sobre digitalización –aunque no aborda todo su contenido–, afirmación que en líneas generales es cierta, desde una doble perspectiva:

1) En lo que se refiere a los requisitos que deben cumplir los sistemas de IA que se implanten en las empresas, para ser aplicados en procesos de contratación

⁷⁶ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31 mayo).

laboral, evaluación del trabajo, promoción en el trabajo y despidos. Las partes acuerdan que los sistemas de IA sigan el principio de control humano, sean seguros y transparentes, además de garantizar que no existan prejuicios ni discriminaciones en su aplicación y resultados. A estos fines, acuerdan la *obligación de las empresas de facilitar a la representación de las personas trabajadora información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en IA en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido)* -apdo 3-, además de la información algorítmica que comporta el derecho de información previsto en el art. 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

En términos similares, acuerdan que estos mismos requisitos se apliquen al despliegue de sistemas de IA en las administraciones públicas, a cuyos efectos instan al Gobierno para que facilite a los interlocutores sociales, a través de los órganos de participación institucional, la información suficiente que garantice la transparencia digital y algorítmica, en especial de aquellas fórmulas que configuran los aplicativos vinculados a las relaciones laborales y a la protección social -apdo 3-.

2) En lo relativo a la participación de los órganos de representación de las personas trabajadoras y sindicatos en materia de IA, si bien se aborda de una manera dispersa, es de especial interés el mandato dirigido a la negociación colectiva en el sentido de que *los convenios colectivos de sector y de empresa deben promover e impulsar la transformación digital en el lugar de trabajo en el marco de procesos participativos*. Aunque no se concreta de forma específica el alcance de esos procesos participativos, sin embargo, para afrontar los importantes desafíos de la transformación digital, las partes manifiestan la intención de hacerlo mediante *un funcionamiento ágil de mecanismos participativos... a través de la anticipación* (preámbulo). Entendemos que este compromiso se refiere a una participación previa a la implantación de la IA por las empresas, lo que unido a que consideran oportuno que *los convenios colectivos de sector y empresa establezcan procedimientos concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras de los proyectos empresariales de digitalización y de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas...* (apdo 1), podemos concluir que los procesos participativos deben incluir la consulta y negociación previa a la implantación de sistemas de IA en la empresa y sus efectos, lo que se sitúa en línea con lo previsto en el Acuerdo marco europeo sobre digitalización, y también en línea con el Reglamento IA, que novedosamente exige que *Antes de la puesta en servicio o del uso de un sistema de IA en el lugar de trabajo, los implementadores consultarán a los representantes de los trabajadores con vistas a alcanzar un acuerdo, de confor-*

midad con la Directiva 2002/14/UE e informarán a los empleados afectados de que estarán expuestos al sistema –art. 29. 5 bis (nuevo)–.

Esta previsión normativa está en línea con las previsiones del Acuerdo marco europeo sobre digitalización, pero va más allá, pues exige la previa consulta y negociación antes de la implantación o uso de un sistema de IA en el lugar de trabajo; esa negociación previa puede abordar, por ejemplo, el análisis previo del impacto que puede tener en el trabajo una determinada tecnología digital antes de que sea incorporada, así como evaluar si esa concreta tecnología beneficia a ambas partes o puede ser sustituida por otra más óptima, cuáles son los riesgos de la misma para las personas trabajadoras, qué medidas deben ser objeto de pacto y, como exponíamos *supra* (epígr. 3.1) la negociación puede incluir también los criterios aplicables a la IA que se utilice para la toma de decisiones que afectan al empleo, las condiciones de trabajo y la relación laboral.

Entendemos que ésa es la voluntad de los interlocutores sociales europeos y nacionales, y que la misma debe trasladarse a los convenios colectivos. Es decir, no se trata sólo de la negociación de las condiciones de trabajo una vez implantadas en la empresa sistemas de IA y los efectos de ésta, sino también negociar antes de su incorporación, evaluando las distintas posibilidades existentes y consensuando la idoneidad y el mayor beneficio para ambas partes, así como estrategias digitales que establezcan objetivos para la empresa en el futuro. Esta participación no conlleva ninguna merma en el poder de dirección de las empresas, pues éste se mantiene se forma íntegra, pero participado en lo que se refiere a la implantación de tecnología IA, por los riesgos e impacto que tiene en todo lo relativo al empleo, condiciones de trabajo, y los derechos fundamentales en la relación laboral –materia propia de la negociación colectiva–.

El modelo participativo que contempla el V AENC permite, en nuestra opinión, que la negociación colectiva aborde, con todas las herramientas necesarias y en un proceso circular, todas las fases de la implantación de sistemas de IA en el trabajo, lo que no significa que se trate de un modelo de co-gestión⁷⁷, pues éste supone un nivel de participación en la empresa de mayor alcance. Pero sin duda, los procesos participativos deben ser algo más que meramente gestionar los efectos de la IA sobre las condiciones de trabajo; deben suponer integrar la anticipación como parte de la negociación⁷⁸, a cuyo fin el derecho de información sobre algoritmos (art. 64.4. d ET) supone un instrumento imprescindible, así como las previsiones de la Carta de Derechos Digitales –a las que aludíamos en el epígrafe anterior– sobre la participación de la representación de las personas trabajadoras en el gobierno de la transición digital.

77 En este sentido VICENTE PERALTA, M. y OLMOS MATA, R. (2023), “Una lectura sindical del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, *Revista de Derecho Social* n.102, p. 218.

78 SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. (2017), “La participación sindical en las decisiones empresariales y su influencia en la gestión del cambio laboral”, *Documentación Laboral* 109, 2017, pp. 213-226.

5. CONCLUSIONES

El Reglamento europeo IA tiene aún un largo recorrido en cuanto a su aplicación pues, una vez que se apruebe y entre en vigor, se aplicará a los dos años desde dicha entrada en vigor⁷⁹, en tanto que los sistemas de IA de alto riesgo en el ámbito laboral ya se están aplicando desde hace tiempo, estando comprometidos derechos fundamentales de las personas trabajadoras, así como otros derechos y condiciones de trabajo. En este contexto, la aplicación del actual ordenamiento jurídico-laboral no está exenta de dificultades, pues sus normas sólo parcialmente empiezan a regular algunos aspectos de las relaciones laborales desde la óptica de las nuevas tecnologías avanzadas, como la IA y los algoritmos; en otros casos, hay que buscar el encaje de nuevas realidades en normas que no la contemplan.

Tanto en el ordenamiento jurídico nacional como el europeo, asistimos con cierta lentitud a la creación de nuevas normas laborales –y no laborales– que, de forma no sistematizada, comienzan a regular aspectos de las relaciones laborales afectados por la implantación y uso la IA. Un contexto de expansión del empleo de esta tecnología, que sin duda afecta a derechos fundamentales en el trabajo y a condiciones de trabajo, exige una intervención normativa más decidida, cohesionada, sistematizada, y acompasada con el diálogo social y la negociación colectiva. Los caminos paralelos de intervención normativa –europeo y nacional– e intervención negociada, deben confluir y acompasar su ritmo de la forma más próxima a la realidad que regulan.

El tan predicado temor de que las normas obstaculicen el progreso y la innovación tecnológica –hecho que no ha ocurrido nunca a lo largo de la historia– no debe ser obstáculo para ello. La larga gestación y desarrollo del propio Reglamento europeo IA y su todavía falta de aprobación da buena prueba de ello –siendo paradójicamente el país de la desregulación por excelencia, Estados Unidos, el que ha tomado la iniciativa de regular el uso de la IA⁸⁰–. O la misma inexistencia de una norma laboral que regule de forma vinculante unos derechos laborales digitales, cuyas bases jurídicas ya están formuladas tanto a nivel europeo como nacional. Y, sin embargo, España ha sido el primer país de la UE en crear el organismo encargado de la supervisión de la IA, incluso antes de la aprobación y entrada en vigor del Reglamento europeo: la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial⁸¹. Como también ha aprobado reciente-

79 Artículo 85 Reglamento IA: Entrada en vigor y aplicación. 1. El presente Reglamento entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea. 2. El presente Reglamento se aplicará a partir de [veinticuatro meses tras la entrada en vigor del Reglamento]. 3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2: a) el título III, capítulo 4, y el título IV se aplicarán a partir de [tres meses tras la entrada en vigor del presente Reglamento]; b) el artículo 71 se aplicará a partir de [doce meses tras la entrada en vigor del presente Reglamento].

80 *Executive Order on the Safe, Secure, and Trustworthy Development and Use of Artificial Intelligence*, October 30, 2023. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2023/10/30/executive-order-on-the-safe-secure-and-trustworthy-development-and-use-of-artificial-intelligence/>.

81 Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial.

mente la norma que establece un entorno controlado de pruebas –*sandboxes*–⁸², cuya creación prevé el Reglamento IA. El preámbulo de esta nueva norma nacional destaca *el eje de los derechos digitales de gran importancia para asegurar que el proceso de cambio que supone una transformación digital pone al individuo en el centro*, sin que todavía se hayan reconocido ni desarrollado esos derechos digitales en el ámbito laboral –a excepción del derecho a la desconexión digital–.

En este contexto, la negociación colectiva a nivel europeo y nacional están dando muestras de la preocupación por pactar ciertas garantías para las personas trabajadoras en el proceso de transformación digital de las empresas, que también beneficie a éstas. Incluso se da la paradoja de que tanto el Acuerdo marco europeo sobre digitalización, como el V AENC, se han alcanzado antes que el Reglamento IA finalice su tramitación, aunque es evidente que los contenidos de estos acuerdos deben ahora pactarse en los diferentes ámbitos de negociación, lo que puede llevar tiempo.

Como hemos sostenido en este trabajo, los principios generales aplicables a IA contenidos en el Reglamento IA son reglas para quienes desarrollan, implementan o gestionan sistemas de IA, a la vez que reflejan valores de la Unión y materializan derechos fundamentales de la Carta Europea –en el ámbito de la digitalización–. Estos principios y reglas resultan de especial importancia en el ámbito de las relaciones de trabajo, y para la negociación colectiva, por lo que deben reconocerse con urgencia en una nueva norma de derechos digitales laborales, que bien podría ser en un nuevo Estatuto del Trabajo.

82 Real Decreto 817/2023, de 8 de noviembre, que establece un entorno controlado de pruebas para el ensayo del cumplimiento de la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial. Tiene una vigencia de máximo treinta y seis meses desde su entrada en vigor o, en su caso, hasta que sea aplicable en el Reino de España el Reglamento europeo sobre IA.