

Próximos pasos en la construcción del Derecho Algorítmico del Trabajo



Junio 2025

¿Hablamos?

Maria Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Of Counsel de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo_externaladvisor@pwc.com

Probablemente el ámbito de la dirección de personas es uno de los más afectados por la revolucionaria Inteligencia Artificial, tanto en las empresas, que utilizan los sistemas de IA para apoyar sus decisiones en materia de personal, como en las administraciones públicas que operan en el mercado de trabajo recurriendo a este tipo de instrumentos.

En Europa nos hemos preocupado de ser preventivos ante este fenómeno, y nos hemos dotado de instrumentos regulatorios desde un primer momento. A este conjunto de medidas le llamamos “Derecho Algorítmico del Trabajo”, y en varios de nuestros periscopios nos hemos preocupado de ir analizando las principales etapas de su desarrollo, desde la aprobación del [Reglamento de Inteligencia Artificial](#) al desarrollo de la [Directiva sobre trabajo en plataformas](#). Consideramos que vale la pena dedicar un nuevo periscopio a explicar el status actual de esta rama emergente del Derecho laboral,

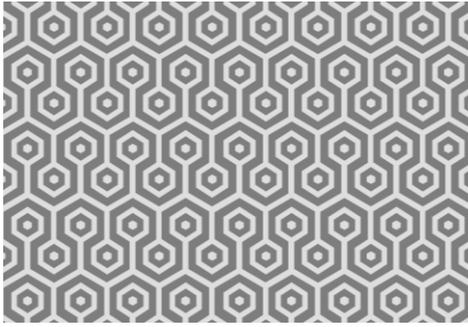
La situación del Derecho Algorítmico en España está formada por dos componentes principales, en coherencia con la construcción multinivel de esta rama del Derecho del Trabajo. Tenemos, por un lado, la producción normativa de la Unión Europea, conformada por varias

disposiciones aprobadas en los últimos años y por otro la regulación nacional.

En lo atinente a la UE, una primera referencia importante es la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, del año 2023, norma de “soft-law” que incluye, entre sus múltiples contenidos, recomendaciones respecto del uso de la IA en el trabajo.

Tenemos, en segundo lugar, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de 2016, que contiene una regulación de las decisiones basadas en procesos automatizadas (incluida la elaboración de perfiles) que determinen consecuencias o efectos jurídicos sobre las personas.

La tercera pieza, y sin duda la más relevante, es el Reglamento por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial, que en la jerga comunitaria se conoce como “Reglamento de Inteligencia Artificial” o incluso como “Ley de la Inteligencia Artificial”, del año 2024, monográfico sobre esta materia, y que se ocupa de los sistemas de IA utilizados en la gestión de personas, a los que califica como de alto riesgo.



En último lugar tenemos la Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo, de 2024, que pone de manifiesto una característica de esta rama del Derecho, cual es su construcción dual, con una regulación general para todo tipo de trabajadores que puedan verse afectados por sistemas de IA y otra especial para los trabajadores de plataforma, que serían el paradigma de trabajo algorítmico, como los teletrabajadores lo son del trabajo digital.

En lo relativo a las normas nacionales, procede empezar aludiendo a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que al igual que el RGPD se ocupa de las decisiones automatizadas. Disponemos también de la [Carta de Derechos Digitales](#) de 2021, no vinculante, y seguimos con la Ley 12/2021, la conocida como [Ley Rider](#), que modificó el Estatuto de los Trabajadores (TRLET), para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Al margen del tratamiento del trabajo de los Riders, un elemento muy interesante es que se impuso a las empresas un deber de información algorítmico a los representantes de sus plantillas.

El Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo modificó con su Disposición final cuarta la redacción del párrafo a) del artículo 53.1 del Real Decreto legislativo 5/2000 (la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social), para incluir la posibilidad de “actas extendidas en el marco de actuaciones administrativas automatizadas”. A est se añade lo dispuesto por el Real Decreto 688/2021, de 3 de agosto, que modificó el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de

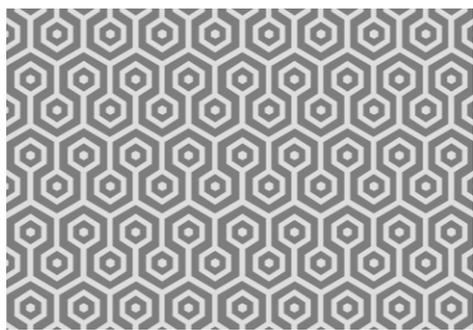
sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, para introducir un nuevo capítulo IX sobre el procedimiento sancionador promovido por actuación administrativa automatizada en el ámbito de la Administración General del Estado.

También disponemos de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuyo artículo 3 dispone que la norma se aplicará a la “*Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos, así como otras esferas de análoga significación*”. Su artículo 23 es monográfico sobre IA y mecanismos de toma de decisión automatizados.

Debemos añadir la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, cuyo artículo 17 se ocupa de la toma de decisiones fundamentada en el análisis de datos, las evidencias estadísticas y el análisis del mercado de trabajo.

Éste sería el estado del arte regulatorio en 2025. Ahora bien, la evolución y el crecimiento de esta rama del Derecho no se detiene y hay otros desarrollos normativos en cartera, que pueden completar este conjunto regulador.

En el ámbito de la Unión Europea se está discutiendo la posibilidad de aprobar una directiva específica sobre sistemas algorítmicos en el trabajo, una iniciativa sobre la que, a partir de una solicitud de la Confederación Europea de Sindicatos, la Comisión está ya trabajando. Y la misma Comisión ha puesto en marcha en 2024 la primera fase de consulta a los interlocutores sociales europeos para recabar sus opiniones sobre la posible orientación de la acción de la UE para garantizar el teletrabajo justo y el derecho a la desconexión, que entre otros contenidos se ocupa del impacto de los sistemas de IA sobre esta forma de empleo.



En el ámbito nacional, un texto que merece ser mencionado es el anteproyecto de ley para el buen uso y la gobernanza de la Inteligencia Artificial, aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión del 18 de marzo de 2025. Este texto se presenta teniendo como objetivo garantizar un uso de la IA que sea ético, inclusivo y beneficioso para las personas, adaptando la legislación española al reglamento europeo de IA. El contenido laboral de esta propuesta es limitado, dado que no pretende ser un desarrollo completo e integral del Reglamento IA, y califica expresamente como prohibidas las prácticas consistentes en “inferir emociones en centros de trabajo o educativos como método de evaluación para promoción o despido laboral”, salvo que existan causas médicas o de seguridad. Califica como de alto riesgo todos los usos que puedan añadirse como elementos de seguridad a productos industriales; así como los que formen parte del ámbito de la biometría, formación profesional y empleo. Se introduce un aparato sancionador muy relevante, y se identifican las autoridades encargadas de vigilar los sistemas de alto riesgo.

Está pendiente de aprobación una norma española de implementación de la Directiva sobre trabajo en plataformas digitales, cuyo plazo de trasposición termina el 2 de diciembre de 2026. A pesar de lo que generalmente se piensa, esta trasposición obligará a profundos cambios normativos, dado que nuestra Ley Rider es muy parca en sus contenidos y, además, sólo se aplica a los empleados por las plataformas de delivery, mientras que la directiva recoge medidas para todas las plataformas.

Merece la pena terminar este análisis con una referencia al “Estatuto del Trabajo del Siglo XXI”, que a estas alturas más que un proyecto o iniciativa concreta, en el sentido de un texto pendiente de

aprobación, es una línea de política del Derecho que viene apareciendo y reapareciendo, según los cambios de Gobierno, en las últimas décadas. En el Programa de Gobierno “Una nueva coalición de Gobierno progresista para España”, firmado entre los partidos políticos PSOE y SUMAR el 24 de octubre de 2023, se incluye la aprobación de este estatuto como uno de los compromisos políticos que deben guiar su actuación. Entre sus contenidos se indica que contendrá *“un desarrollo del trabajo por cuenta ajena que incorpore expresamente la transición digital, incluido el gobierno de los algoritmos”*. Se incluyen dos “contenidos imprescindibles” vinculados a la utilización de la IA. Por una parte, garantizar que la digitalización esté al servicio de las personas haciendo uso de la inteligencia artificial y de la tecnología algorítmica para el control efectivo del tiempo de trabajo, llevando las tecnologías digitales al ámbito de la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Por otra parte, actualizar la legislación de prevención de riesgos laborales, lo que incluye evaluar con especial atención la prevención de nuevos riesgos asociados al uso de las TIC, la creciente digitalización y la robotización.

Disponemos ya como podemos ver de un Derecho Algorítmico del Trabajo bastante desarrollado, y es previsible que tengamos pronto otras normas que lo completen en aspectos particulares. Hasta ahora las normas sobre el trabajo han sido escasas, y son las regulaciones generales sobre el uso de los sistemas de IA los que se aplican en el ámbito de la gestión de personas. Ahora parece que tanto en la Unión Europea como en España se plantean medidas específicas para las relaciones laborales, adecuadas a sus particulares situaciones y necesidades, lo que es sin duda una noticia relevante.