

C/2025/1185

21.3.2025

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo**En favor de una inteligencia artificial positiva para los trabajadores: mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en relación con las políticas de empleo y del mercado laboral****(Dictamen de iniciativa)**

(C/2025/1185)

Ponente: **Franca SALIS-MADINIER**

Asesores	Odile CHAGNY (por el ponente) Isaline OSSIEUR (por el Grupo I) ETZERODT CLEMENS ØRNSTRUP (por el Grupo I) Aïda PONCE DEL CASTILLO (por el Grupo II) Anthony BOCHON (por el Grupo III)
Decisión de la Asamblea	15.2.2024
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	17.12.2024
Aprobado en el pleno	22.1.2025
Pleno n.º	593
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	142/103/14

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) secunda la declaración conjunta que los interlocutores sociales presentaron durante la última cumbre del G7 en Italia ⁽¹⁾, según la cual los sistemas de inteligencia artificial (IA) y la IA generativa (IAG) evolucionan a pasos agigantados, lo que sin duda constituye una de las tendencias más importantes que afectan al mundo laboral y a nuestras sociedades en general. La declaración refleja que el sentido positivo o negativo que pueda adoptar este cambio no es una cuestión que venga cerrada de antemano, sino que depende de las decisiones que tomen los responsables políticos al formular políticas ambiciosas y efectivas y al establecer marcos normativos que favorezcan el progreso social, la inclusión, la igualdad, la prosperidad económica, la sostenibilidad, continuidad y resistencia empresariales, la creación de empleos dignos, el respeto por las instituciones democráticas y los derechos de los trabajadores; el diálogo social desempeña un papel fundamental a este respecto.

1.2. El diálogo social y la participación de los trabajadores desempeñan un papel crucial a la hora de preservar los derechos fundamentales de los trabajadores y de promover una «IA fiable» en el mundo laboral. En efecto, aumentar la participación de los trabajadores y sus representantes constituye uno de los mecanismos para minimizar los riesgos y los efectos nocivos de los sistemas de IA.

1.3. El CESE insiste en que las iniciativas legislativas —o de cualquier otra índole— que tengan por objeto adaptar la legislación vigente deben **abordar las lagunas en la protección de los derechos de los trabajadores en el trabajo y garantizar que las personas mantengan el control** en todas las interacciones entre el hombre y la máquina.

1.4. Las actuales **disposiciones** jurídicas de la UE aplicables al uso de la IA en el lugar de trabajo deben ir acompañadas de orientaciones explícitas sobre la legislación vigente.

⁽¹⁾ *Shaping the advancement of artificial intelligence through social dialogue.*

1.5. El CESE apoya la rápida aplicación del artículo 4 de la Reglamento de IA ⁽²⁾, que establece que los proveedores de sistemas de IA y quienes los utilicen adoptarán medidas para garantizar un nivel suficiente de alfabetización en materia de IA entre su personal.

1.6. Las autoridades públicas deben poner en marcha iniciativas de desarrollo de las capacidades para los trabajadores a fin de garantizar que los sistemas de inteligencia artificial potencien el rendimiento de los seres humanos en lugar de sustituirlos.

1.7. El CESE recomienda encarecidamente que las políticas públicas de la UE y los Estados miembros creen módulos sobre IA destinados a la educación y la formación y pongan a disposición de la ciudadanía materiales de sensibilización en materia de IA. La educación formal sobre tecnologías de IA debe impartirse en una fase temprana para que permita la adaptación de todos los ciudadanos.

1.8. Con el fin de evitar la fragmentación de las iniciativas actuales de los Estados miembros y de garantizar unas condiciones de competencia equitativas en el mercado único, el CESE hace un firme llamamiento en favor de un diálogo social efectivo en torno a la utilización de los sistemas de IA sobre la base de un instrumento jurídico *ad hoc* de la UE que incluya disposiciones para lograr lo siguiente de manera más eficaz:

- permitir la aplicación del artículo 88 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) ⁽³⁾ y ofrecer orientaciones explícitas sobre el consentimiento y el interés legítimo;
- ampliar el ámbito de aplicación de las disposiciones de la Directiva sobre Trabajo en Plataformas Digitales ⁽⁴⁾ para abordar los retos que suponen los sistemas de gestión algorítmica para todos los trabajadores;
- reforzar las normas aplicables en virtud de la Directiva 2002/14/CE ⁽⁵⁾ cuando se introduzcan sistemas de IA de alto riesgo y ofrecer orientaciones explícitas relativas a las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE ⁽⁶⁾ sobre salud y seguridad en el trabajo;
- integrar la dimensión del proceso dinámico del diálogo social y las evaluaciones de riesgos de los sistemas de IA, tal como se definen en el Acuerdo marco autónomo de los interlocutores sociales europeos sobre digitalización de 2020 ⁽⁷⁾;
- hacer extensiva la comunicación de las evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos a los representantes de los trabajadores, tal como se establece en la Directiva sobre Trabajo en Plataformas Digitales;
- facilitar evaluaciones de impacto *ex ante* en materia de derechos fundamentales, que deberán llevar a cabo los proveedores antes de que empiecen a utilizarse sistemas de alto riesgo; y
- establecer orientaciones claras sobre el modo en que pueden emplearse los espacios controlados de prueba y aprovecharse las pruebas en condiciones reales.

1.9. El CESE pide a la Oficina Europea de IA que mantenga una estrecha cooperación con los interlocutores sociales intersectoriales europeos a fin de garantizar que el papel que desempeña el diálogo social se plasme adecuadamente en sus próximas directrices y de ofrecer aclaraciones sobre todos los sistemas de IA. Deben establecerse canales de coordinación en profundidad, sólidos y claramente estructurados entre la Oficina de IA, por una parte, y las DG EMPL y CONNECT de la Comisión Europea, por otra.

2. Observaciones generales

2.1. El objetivo del presente Dictamen de iniciativa es formular recomendaciones y propuestas específicas a los responsables políticos a escala europea y nacional con vistas a crear un entorno propicio a la implantación positiva de los sistemas y herramientas de IA en el mundo laboral. Teniendo en cuenta la petición de la Presidencia polaca entrante, se dedica un epígrafe específico a **estudiar mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en relación con las políticas de empleo y del mercado laboral**. Este Dictamen ha recabado aportaciones a través de dos talleres celebrados en el CESE utilizando la metodología de prospectiva del Centro Común de Investigación, con la participación de expertos europeos e internacionales.

⁽²⁾ DO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>.

⁽³⁾ DO L 119 de 4.5.2016, p. 1.

⁽⁴⁾ DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

⁽⁵⁾ DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

⁽⁶⁾ DO L 183 de 29.6.1989, p. 1.

⁽⁷⁾ *Framework Agreement on Digitalisation* | Centro de Recursos de la CES.

2.2. La IA ha sido definida como una tecnología de «utilidad general»⁽⁸⁾, que hace posibles aplicaciones digitales transformadoras con un alto potencial de impacto social y económico⁽⁹⁾. La IA, los macrodatos y la informática de alto rendimiento están interrelacionados. La IA generativa incluye sistemas como los sofisticados modelos de lenguaje de gran tamaño, capaces de crear nuevos contenidos que van desde los textos a las imágenes y de aprender «entrenándose» a partir de grandes cantidades de datos. El presente Dictamen adopta un enfoque amplio para examinar tanto los sistemas de gestión algorítmica como el uso más general de tecnologías digitales en el lugar de trabajo, tales como las herramientas de vigilancia y las plataformas digitales de recursos humanos, que tienen un impacto significativo en los trabajadores.

2.3. Si bien se calcula que la adopción de herramientas de IA en las empresas europeas ha aumentado rápidamente desde la aparición de las herramientas de inteligencia artificial generativa, parece que existe una gran discrepancia en cuanto a la adopción de dichas herramientas entre las grandes empresas y las pymes⁽¹⁰⁾. A pesar de la falta de datos y conocimientos coherentes sobre cómo evolucionará exactamente la IA, resulta razonable esperar que esta afecte al mundo laboral de muchas maneras y que pueda convertirse en un factor relevante en los puestos de trabajo de muchas personas⁽¹¹⁾.

2.4. Los supuestos que se estudiaron en nuestros talleres sobre el futuro de la IA en el mundo laboral⁽¹²⁾ demuestran que aún no es demasiado tarde para influir en el desarrollo de la IA en el trabajo a fin de garantizar que se aplique en beneficio de todos. La hipótesis «visionaria» definida como el «escenario ideal» ha puesto de manifiesto que la adaptación de la legislación de la UE y el refuerzo del diálogo social en los niveles más adecuados pueden desempeñar un importante papel, al configurar usos fiables de la IA en el trabajo y animar a las empresas europeas a invertir en investigación, desarrollo e innovación.

2.5. El impacto de la IA en el mundo laboral se aborda indirectamente en la legislación de la UE relativa a cuestiones sociales⁽¹³⁾. Las instituciones de la UE también han invertido importantes recursos en el desarrollo de una agenda digital compartida y un mercado único digital.

2.6. En consonancia con la propuesta de la presidenta de la Comisión Europea de incluir iniciativas que examinen el modo en que la digitalización está afectando al mundo laboral, desde la gestión de la IA hasta el teletrabajo, y en consonancia también con la reciente declaración de los interlocutores sociales emitida en la cumbre del G-7, el CESE afirma que cualquier iniciativa legislativa debe **abordar las lagunas en la protección de los derechos de los trabajadores recogidos en la legislación actual que puedan verse afectados por la IA y garantizar que el principio de «control humano» se aplique de manera efectiva.**

2.7. El CESE pide a la Comisión Europea que vele por que las **disposiciones** jurídicas existentes que puedan verse afectadas por el uso de la IA en el lugar de trabajo estén respaldadas por orientaciones explícitas.

2.8. Los interlocutores sociales y la ciudadanía desempeñan un papel crucial a la hora de preservar los derechos fundamentales de los trabajadores y de promover una «IA fiable» en el mundo laboral y en la sociedad en su conjunto⁽¹⁴⁾.

3. Definición de los sistemas de IA en el contexto del presente Dictamen

3.1. **A los efectos del presente Dictamen, el CESE recomienda tomar la definición establecida en el Reglamento de IA⁽¹⁵⁾**

3.2. De acuerdo con el artículo 3, apartado 1, del Reglamento de IA, un «sistema de IA» es «un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales».

⁽⁸⁾ Foro Económico Mundial, *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy*, 2020.

⁽⁹⁾ McKinsey, *Shaping the digital transformation in Europe*, 2020.

⁽¹⁰⁾ Véase el enlace.

⁽¹¹⁾ Estudio STOA (prospectiva científica) sobre el uso de la inteligencia artificial en la gestión del lugar de trabajo: *The use of artificial intelligence in workplace management*, 2022.

⁽¹²⁾ Véase la página web.

⁽¹³⁾ Véase el anexo.

⁽¹⁴⁾ Véase la página web.

⁽¹⁵⁾ DO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>.

3.3. Esta definición es lo bastante amplia como para abarcar las **tres características esenciales** de los sistemas de IA, a saber:

- permiten *automatizar* la toma de decisiones;
- lo hacen con un cierto grado de *autonomía*; e
- interactúan con los trabajadores y les afectan.

3.4. Además, el CESE destaca las tres principales características específicas de los sistemas de IA utilizados en el lugar de trabajo en comparación con las tecnologías digitales anteriores:

- Los sistemas de IA pueden ser instantáneos, interactivos y opacos ⁽¹⁶⁾.
- Un importante grupo ⁽¹⁷⁾ de sistemas de IA presentan capacidad de adaptación una vez introducidos en el lugar de trabajo ⁽¹⁸⁾. Esto puede generar **incertidumbre** e imprevisibilidad sobre cómo se comportará el sistema de IA en un contexto específico.
- Los sistemas de IA brindan grandes oportunidades para mejorar la asignación y la coordinación, facilitar una toma de decisiones eficiente en las empresas y mejorar el aprendizaje organizativo ⁽¹⁹⁾. Como método emergente de invención, se espera que la IA fomente la innovación ⁽²⁰⁾. Al aumentar su escala (tamaño de los parámetros, datos de entrenamiento, etc.), un sistema de IA puede incluso realizar «**descubrimientos accidentales**» y fomentar así la innovación.

4. El impacto de la IA sobre el mercado laboral y las condiciones de trabajo

4.1. Impacto sobre el empleo

4.1.1. No es posible determinar de antemano las repercusiones de la IA en el empleo y los trabajadores, debido a su rápida evolución, a la incertidumbre en torno a su integración en todos los procesos de producción y a sus efectos en las organizaciones y los trabajadores. La medida en que la IA crea, modifica, apoya o destruye puestos de trabajo también depende de la finalidad con que se adopta (optimización de procesos, reducción de costes, eficiencia, innovación, etc.).

4.1.2. En este sentido, alberga un valor potencial para: i) encontrar los posibles candidatos que se ajusten a un perfil profesional determinado, incrementando así la eficiencia de las políticas de empleo; ii) contratar candidatos adecuados; iii) acelerar los procesos de incorporación; iv) gestionar el rendimiento; v) concebir métodos de formación personalizados y eficaces y detectar carencias en materia de capacidades digitales; vi) recopilar y analizar macrodatos; vii) redactar actas; viii) elaborar descripciones de puestos de trabajo; y ix) gestionar la retención y la rotación, además de prever futuras necesidades de contratación ⁽²¹⁾.

4.1.3. Es probable que la IA genere el mayor crecimiento económico posible a partir de la mejora de la productividad ⁽²²⁾. Ello puede lograrse automatizando las tareas rutinarias y tediosas ⁽²³⁾, de modo que los trabajadores puedan complementar sus capacidades y tener más tiempo para centrarse en funciones más estimulantes que aporten un mayor valor añadido ⁽²⁴⁾. Los recientes avances tecnológicos hacen posible que los sistemas de IA sustituyan o complementen las funciones humanas en ámbitos muchos más diversos que las tecnologías anteriores, incluso en tareas no rutinarias y cognitivas ⁽²⁵⁾, especialmente en los sectores de la salud y la educación.

⁽¹⁶⁾ K. C. Kellogg et al., *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*, 2020.

⁽¹⁷⁾ Tal es el caso de todas las herramientas de IA basadas en el aprendizaje automático adaptativo. Véase la definición actualizada de la OCDE.

⁽¹⁸⁾ OECD, *The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth*, 2024.

⁽¹⁹⁾ Kellogg et al., 2020; Cazzaniga et al., *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*, 2024.

⁽²⁰⁾ Babina, T., et al., *Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition*, 2024.

⁽²¹⁾ EPRS, 2022, *AI and digital tools in workplace management and evaluation*; Tambe et al. «Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward», *California Management Review*, 2019.

⁽²²⁾ PwC, *Sizing the prize*, 2017.

⁽²³⁾ EPRS, 2022; Hmoud, B., y Laszlo, V. L., «Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection?», *Network Intelligence Studies*, 2019.

⁽²⁴⁾ PwC, 2017.

⁽²⁵⁾ OCDE, 2024.

4.1.4. Estudios recientes ponen de relieve el potencial de «complementación» de las tecnologías de IAG⁽²⁶⁾. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula⁽²⁷⁾ que el potencial de transformación es más de dos veces mayor que el potencial de automatización en los países de renta alta (del 13,4 % y el 5,1 %). Sin embargo, los resultados empíricos siguen sin ser concluyentes en lo que respecta a los efectos sobre el empleo y la productividad⁽²⁸⁾. La magnitud real de los aumentos de productividad es incierta⁽²⁹⁾ y podría estar sobreestimada⁽³⁰⁾. En lo que atañe a la inteligencia artificial generativa, la proporción de profesiones respecto de las cuales existe incertidumbre sobre el potencial de automatización y complementación es elevada⁽³¹⁾ (un 11,6 % en los países de renta alta⁽³²⁾). La inteligencia artificial generativa puede mejorar el acceso al trabajo de las personas con discapacidad⁽³³⁾, pero también puede automatizar los puestos de trabajo que estas ocupan.

4.2. **La IA tendrá un impacto significativo en las necesidades en materia de capacidades**⁽³⁴⁾.

4.2.1. Por un lado, la IA reproducirá algunas capacidades manuales, de psicomotricidad fina y cognitivas, como la comprensión, la planificación y el asesoramiento. Por otro lado, las capacidades necesarias para desarrollar y mantener los sistemas de IA, así como para adoptar, utilizar e interactuar con las aplicaciones de IA, irán cobrando importancia. La demanda de capacidades digitales básicas y de ciencias de datos⁽³⁵⁾ aumentará. Se necesitarán capacidades cognitivas y transversales que complementen la IA en la mejor medida posible (por ejemplo, la resolución creativa de problemas o la originalidad, y otras de carácter transferible como las capacidades sociales y de gestión⁽³⁶⁾). Las capacidades y los conocimientos de los directivos y líderes empresariales también serán importantes de cara a la adopción de la IA⁽³⁷⁾. Ha quedado demostrado que la falta de capacidades adecuadas en materia de IA supone un obstáculo a su utilización en el trabajo⁽³⁸⁾. La IA también puede emplearse para mejorar los sistemas de aprendizaje de las personas adultas.

4.3. **Condiciones de trabajo**

4.3.1. Las repercusiones de los sistemas de IA generan las mayores incógnitas en el ámbito de las condiciones laborales⁽³⁹⁾, debido al potencial de dichos sistemas para transformar en profundidad las actividades y el control organizativos y de gestión⁽⁴⁰⁾ y para rediseñar los procesos organizativos⁽⁴¹⁾.

4.3.2. Si se utilizan con sensatez, las herramientas basadas en IA podrían mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, ya que ayudarían a aligerar la carga laboral de los trabajadores⁽⁴²⁾ y a mejorar tanto el equilibrio entre la vida profesional y la privada⁽⁴³⁾ como la salud mental en el trabajo⁽⁴⁴⁾. Las herramientas de IA pueden ayudar a eliminar o reducir las tareas peligrosas y a evitar trastornos musculoesqueléticos. Si se redistribuye de forma equitativa, el tiempo que ahorran los trabajadores en sus tareas puede contribuir a su bienestar. Cuando se emplean para sustituir tareas repetitivas y tediosas, las herramientas de IA pueden aumentar la satisfacción laboral⁽⁴⁵⁾. El uso de aplicaciones de IA puede contribuir a una toma de decisiones y prácticas mejor informadas, más justas y no discriminatorias⁽⁴⁶⁾.

⁽²⁶⁾ Comunale, M., et al., «The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions», documento de trabajo del FMI n.º 2024/65, 2024.

⁽²⁷⁾ Gmyrek, P. et al., «Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality», documento de trabajo de la OIT n.º 96, 2023.

⁽²⁸⁾ Cazzaniga et al., 2024.

⁽²⁹⁾ Cazzaniga et al., 2024.

⁽³⁰⁾ Acemoglu, D., «The Simple Macroeconomics of AI», *Massachusetts Institute of Technology*, 2024.

⁽³¹⁾ Gmyrek P. et al. (2023).

⁽³²⁾ Gmyrek P. et al. (2023), p. 37.

⁽³³⁾ OCDE, «Who will be the workers most affected by AI?», Documento de trabajo de la OCDE sobre IA n.º 26, 2024.

⁽³⁴⁾ OCDE: Perspectivas de empleo 2023.

⁽³⁵⁾ Informe del comité de inteligencia artificial generativa de Francia, 2024.

⁽³⁶⁾ Alekseeva, L., et al., «The demand for AI skills in the labour market», *Labour Economics*, vol. 71, 2021.

⁽³⁷⁾ OCDE: Perspectivas de empleo 2023.

⁽³⁸⁾ OCDE, «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers», 2023.

⁽³⁹⁾ Böhmer & H. Schinnenburg, *Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities*, 2023.

⁽⁴⁰⁾ Kellogg et al., 2020; Adams-Prassl, J.; Abrahams, H., et al., «Regulating algorithmic management: A blueprint», *European Labour Law Journal*, vol. 14, n.º 2, pp. 124-151, 2023.

⁽⁴¹⁾ Nurski, L., «AI at Work, why there's more to it than task automation», documento explicativo del Centro de Estudios Políticos Europeos, 2024.

⁽⁴²⁾ EPRS, 2022; CIPD y PA Consulting, «People and machines: from hype to reality» (Personas y máquinas: de la fantasía a la realidad), Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.

⁽⁴³⁾ *Improving working conditions using Artificial Intelligence*, estudio del Parlamento Europeo, 2021.

⁽⁴⁴⁾ *Workplace Intelligence, AI at Work*, estudio de 2020.

⁽⁴⁵⁾ OCDE: Perspectivas de empleo 2023.

⁽⁴⁶⁾ Pessach, D.; Singer, G.; Avrahami, D., et al., «Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming», *Decision Support Systems*, 2020.

4.3.3. Dichas aplicaciones son capaces de garantizar que la información sea de mayor calidad y se difunda de manera más completa, de aportar datos más exhaustivos y de mejorar la calidad de las decisiones que se adopten.

4.3.4. Por otra parte, pueden plantearse algunos riesgos si no se cumplen las condiciones para un despliegue fiable de los sistemas de IA en el trabajo ⁽⁴⁷⁾.

4.3.5. Los sistemas de gestión algorítmica permiten una forma de control generalizado mucho más potente que cualquier forma de control anterior, con efectos potencialmente perjudiciales para los trabajadores ⁽⁴⁸⁾. Se han reunido datos ⁽⁴⁹⁾ que demuestran el impacto adverso que la gestión algorítmica puede tener en la salud y la seguridad de los trabajadores y la falta de interés de las empresas en utilizar estas tecnologías para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo.

4.3.6. Los trabajadores pueden quedar expuestos a una **vigilancia abusiva, a la discriminación, a la pérdida de autonomía y a riesgos psicosociales** ⁽⁵⁰⁾. Las herramientas de IA pueden causar trastornos en los grupos de empleados en el lugar de trabajo y exacerbar la sensación de aislamiento entre los empleados.

4.3.7. Los sistemas de IA pueden agravar las asimetrías de información entre la dirección y los trabajadores ⁽⁵¹⁾.

4.4. **Luchar contra las desigualdades**

4.4.1. *Estudios recientes centrados en la inteligencia artificial generativa ponen de relieve que estos sistemas tienen el potencial de atenuar las **desigualdades**, perpetuarlas o incluso crear nuevos riesgos de desigualdad.*

4.4.1.1. Las desigualdades entre los trabajadores altamente cualificados y los menos cualificados podrían llegar a reducirse. La mayoría de los estudios coinciden en que la adopción de la inteligencia artificial generativa planteará unos mayores riesgos en materia de empleo para las profesiones de «cuello blanco», que exigen mayores cualificaciones ⁽⁵²⁾. Si la implantación de la inteligencia artificial generativa tiene por objeto aumentar la innovación empresarial, mejorar la organización laboral e impulsar los empleos de calidad, los trabajadores con menos cualificaciones y experiencia serán quienes más se benefician de las herramientas de IAG, que cuentan con modelos de IA que comparten las buenas prácticas de los empleados experimentados con los más noveles ⁽⁵³⁾.

4.4.1.2. Las mujeres y los trabajadores poco cualificados y de edad avanzada son los grupos vulnerables más afectados por la IA ⁽⁵⁴⁾. Como los trabajos administrativos están más expuestos a los riesgos de la automatización, los efectos en el empleo son distintos en función del género, de modo que el porcentaje de mujeres que pueden verse afectadas por la automatización es más del doble respecto de los hombres ⁽⁵⁵⁾; además, las mujeres se ven afectadas con mayor frecuencia en cuanto al potencial de transformación de sus puestos.

4.4.1.3. El bajo porcentaje de mujeres entre los graduados en disciplinas de ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (CTIM) o de informática y tecnologías de la información plantea en algunos países importantes retos en materia de empleo por género y de desigualdad salarial en el contexto de la generalización de la IA ⁽⁵⁶⁾. La igualdad de género debe abordarse mejor en todos los niveles. El diálogo social y unas políticas mejores que anticipen estas tendencias resultan esenciales.

4.4.2. *Nuevas desigualdades mundiales*

4.4.2.1. El desarrollo de la IA cuenta con el apoyo de los trabajadores invisibles, los cuales se encuentran en su mayoría en países de renta baja donde tienen condiciones laborales precarias ⁽⁵⁷⁾.

⁽⁴⁷⁾ V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo, *AI systems, risks and working conditions*, ETUI, 2024.

⁽⁴⁸⁾ Kellogg et al., 2020.

⁽⁴⁹⁾ EU-OSHA, *Worker management through AI - From technology development to the impacts on workers and their safety and health*, 2024.

⁽⁵⁰⁾ EU-OSHA, *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*, 2022.

⁽⁵¹⁾ OCDE, 2023.

⁽⁵²⁾ Eloundou, T., et al., *GPTs Are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models*, 2023.

⁽⁵³⁾ Comunale et al., 2024; Brynjolfsson E. et al., «Generative IA at work», documento de trabajo n.º 3116 de la Oficina Nacional de Investigaciones Económicas, 2023.

⁽⁵⁴⁾ OCDE, 2024.

⁽⁵⁵⁾ Encuesta mundial de la OIT sobre los trabajadores de microtarefas, 2017; Tubaro et al., 2020. «The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence», *Big Data & Society*, vol. 7, n.º 1, 2020.

⁽⁵⁶⁾ Informe del comité de inteligencia artificial generativa de Francia, 2024.

⁽⁵⁷⁾ [1] A escala global, el desarrollo de la IA cuenta con el apoyo de los trabajadores invisibles, los cuales se encuentran en su mayoría en países de renta baja donde tienen condiciones laborales precarias. Tubaro et al., 2020.

4.5. ***El diálogo social y la participación de los trabajadores son fundamentales para aprovechar el potencial de la IA.***

4.5.1. Debido a las características específicas de los sistemas de IA y a su impacto en las cuestiones organizativas, la aceptación, fiabilidad y confianza en el desarrollo y la adopción de la IA son fundamentales para promover los efectos positivos de la IA ⁽⁵⁸⁾.

4.5.2. Está demostrado que consultar a los representantes de los trabajadores permite mejorar la productividad y las condiciones laborales ⁽⁵⁹⁾. Cuando los representantes de los trabajadores recurren al sistema de codeterminación de la «voz colectiva», esto contribuye a proteger la privacidad, la autonomía y la discreción de sus representados frente a las tecnologías de gestión de personal ⁽⁶⁰⁾.

4.5.3. A fin de garantizar un diálogo social eficaz en todas las entidades en las que se emplee la IA, el CESE pide que se faciliten orientaciones explícitas en los textos jurídicos y no jurídicos pertinentes.

4.5.4. Las personas y las partes interesadas deben elegir los usos y la finalidad de la IA en nuestras sociedades y en el trabajo. Los interlocutores sociales y la ciudadanía deben participar en los debates públicos, la alfabetización y la formación.

4.6. ***La preparación en materia de IA es esencial*** ⁽⁶¹⁾.

4.6.1. Con el fin de aprovechar la implantación de la IA en el trabajo, el CESE pide a la Comisión Europea que promueva:

4.6.1.1. la revisión de las políticas en materia de capacidades por parte de los responsables políticos de todos los niveles con el fin de garantizar que los sistemas de IA emergentes complementen a los trabajadores en lugar de sustituirlos;

4.6.1.2. las políticas públicas orientadas al desarrollo de módulos sobre la IA desde los primeros años de la educación y en el marco de la formación y ponga a disposición de la ciudadanía materiales de sensibilización sobre la IA. Estas políticas deben prever una educación formal sobre las tecnologías de IA en una fase temprana que permita a todos los ciudadanos adquirir conocimientos básicos sobre la cuestión;

4.6.1.3. una rápida aplicación del artículo 4 del Reglamento de IA, en virtud del cual los proveedores y operadores de sistemas de IA deben adoptar medidas que garanticen un nivel suficiente de alfabetización en materia de IA entre su personal.

5. **Aplicación y adaptación de la legislación vigente de la UE**

5.1. ***El RGPD*** ⁽⁶²⁾ ***no está diseñado específicamente para abordar las cuestiones de protección de datos en el lugar de trabajo.***

5.1.1. Las bases jurídicas del RGPD como Reglamento independiente no bastan para mitigar el riesgo de sistemas de IA nocivos en el trabajo, ya que no tienen en cuenta la naturaleza específica de los sistemas de IA a la hora de tramitar datos personales en el contexto de la relación laboral y del lugar de trabajo.

5.1.2. Existe un consenso en el sentido de que ni el consentimiento de los empleados ni el interés legítimo constituyen un fundamento válido para el tratamiento de datos en el contexto de una relación de poder asimétrica en el lugar de trabajo ⁽⁶³⁾. De una encuesta reciente de 6 300 trabajadores en los países nórdicos se desprende que se producen abusos de dicho poder asimétrico en todos los sectores cubiertos por el estudio ⁽⁶⁴⁾.

5.1.3. El artículo 15, apartado 1, letra h), del RGPD, relativo a los requisitos de transparencia, tiene un alcance limitado, ya que excluye la toma de decisiones semiautomatizada.

⁽⁵⁸⁾ OCDE, 2024.

⁽⁵⁹⁾ OCDE, «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers», 2023.

⁽⁶⁰⁾ Fundación Europea de Estudios Progresistas, *Algorithm by and for the workers*, 2024.

⁽⁶¹⁾ Cazzaniga et al., 2024.

⁽⁶²⁾ DO L 119 de 4.5.2016, p. 1.

⁽⁶³⁾ EPRS, 2022.

⁽⁶⁴⁾ Fundación Europea de Estudios Progresistas, 2024.

5.1.4. Los empleados pueden verse más afectados por el tratamiento de los datos recogidos de otros empleados que por los que se hayan recopilado sobre ellos mismos ⁽⁶⁵⁾. Los derechos de los sindicatos o de los representantes de los trabajadores a controlar la recogida y el tratamiento de datos son limitados. El hecho de asumir que los daños relacionados con la privacidad afectan siempre a individuos constituye un punto débil importante en el contexto de los sistemas de gestión algorítmica. Además, las disposiciones sobre las evaluaciones de impacto en materia de protección de datos son insuficientes.

5.1.5. En el artículo 88 del RGPD se afirma que el tratamiento de datos personales en el ámbito laboral debe abordarse mediante «normas más específicas», que los Estados miembros han de establecer a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos ⁽⁶⁶⁾. Desde la entrada en vigor del Reglamento, el artículo 88 ha sido aplicado de forma deficiente y ha quedado en papel mojado en casi todos los Estados miembros ⁽⁶⁷⁾.

5.1.6. A fin de dotar a los trabajadores de un mayor poder sobre sus propios datos, el CESE pide a la Comisión Europea que adopte medidas para garantizar la aplicación efectiva del artículo 88 del RGPD.

5.2. El Reglamento de IA

5.2.1. El objetivo general del Reglamento de IA es promover la adopción y difusión de la IA en la UE mediante la creación de un marco jurídico uniforme para una «IA fiable» que parta de la base de que abordar los riesgos asociados a sus usos contribuirá a aumentar su adopción. En cuanto que acto legislativo de carácter transversal, el Reglamento persigue una serie de objetivos primordiales, como un alto nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales. Su base jurídica se fundamenta ante todo en las disposiciones del TFUE relativas al mercado único. El Reglamento de Inteligencia Artificial no está diseñado específicamente para abordar las cuestiones relativas al lugar de trabajo ⁽⁶⁸⁾.

5.2.2. El Reglamento de IA impone limitaciones al uso de la IA en el lugar de trabajo mediante la prohibición de determinados sistemas y estrictos requisitos relacionados con el suministro o la implantación de sistemas de IA, en especial los que se clasifican como de alto riesgo por su utilización en el ámbito del empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo. En este sentido, representa un paso importante en la dirección correcta.

5.2.3. El CESE detecta varias lagunas jurídicas en el Reglamento de Inteligencia Artificial con respecto a los derechos fundamentales en el lugar de trabajo.

5.2.3.1. El Reglamento de IA reconoce que una definición aislada del riesgo no es suficiente para proteger contra los daños que puedan provocar los sistemas de IA, por lo que no puede establecerse completamente de antemano, ya que también depende del contexto de implantación ⁽⁶⁹⁾. En relación con los sistemas de IA de alto riesgo, los sistemas de gestión de riesgos deben ejecutarse durante todo el ciclo de vida de dicho sistema de IA (artículo 9). Sin embargo, el Reglamento de IA reconoce de manera expresa la posibilidad de que un sistema de IA de alto riesgo, a pesar de cumplir con sus disposiciones, presente un riesgo para la salud o la seguridad de las personas o para los derechos fundamentales. (artículo 82) ⁽⁷⁰⁾.

5.2.3.2. La obligación de efectuar una evaluación de impacto relativa a los derechos fundamentales para los sistemas de IA de alto riesgo sea de aplicación únicamente a los organismos de Derecho público, las entidades privadas que prestan servicios públicos y las entidades bancarias y de seguros (artículo 27).

5.2.3.3. Los representantes de los trabajadores tan solo tienen derecho de información, pero no de consulta (artículo 26, apartado 7). Se permiten los espacios controlados de pruebas para la IA (artículo 57) y las pruebas de sistemas de IA de alto riesgo en condiciones reales (artículo 60) únicamente antes de su puesta en funcionamiento.

⁽⁶⁵⁾ Tisné, M., «The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective», *Luminate*, Centro de Política Cibernética de la Universidad de Stanford, 2020.

⁽⁶⁶⁾ Los Estados miembros de la UE prácticamente siguen sin aplicar el artículo 88.

⁽⁶⁷⁾ Abraha, H.: «Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules», *The Modern Law Review*, 2023.

⁽⁶⁸⁾ Aida Ponce Del Castillo, The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action (La Ley de IA de la UE: gobernar a través de la incertidumbre y la complejidad, identificar oportunidades de acción), *kluwerlawonline.com*, 2024.

⁽⁶⁹⁾ Kusche, I.: «Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk», *Journal of Risk Research*, 2024.

⁽⁷⁰⁾ Isabel Kusche (2024).

5.2.3.4. El CESE considera que la experimentación es crucial para que las organizaciones puedan detectar los riesgos, analizar los resultados no deseados y perfeccionar los algoritmos en un entorno controlado antes de su implantación a gran escala. El Reglamento de IA debe ir acompañado de unas orientaciones explícitas que aporten claridad jurídica y garanticen que se aplique y cumpla de manera inequívoca.

5.2.4. Para abordar estas cuestiones, el CESE pide a la Oficina de IA que establezca una estrecha cooperación intersectorial con los interlocutores sociales europeos a la hora de elaborar sus primeras orientaciones, con el fin de elaborar directrices y aclaraciones claras sobre los sistemas de IA que detectan las emociones de las personas físicas. Deben establecerse canales de coordinación en profundidad, sólidos y claramente estructurados entre la Oficina de IA, por una parte, y las DG EMPL y CONNECT de la Comisión Europea, por otra.

5.2.5. El CESE considera que corresponde a los proveedores llevar a cabo una evaluación de impacto *ex ante* sobre los derechos fundamentales respecto de los sistemas de alto riesgo antes de que estos empiecen a utilizarse en todas las entidades.

5.2.6. El CESE pide que se incluyan orientaciones claras sobre cómo pueden utilizarse los espacios controlados de pruebas y las pruebas en condiciones reales en cualquier iniciativa futura sobre la IA en el trabajo.

5.3. **Directivas relativas a la información y consulta de los trabajadores, la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo y el Acuerdo marco autónomo de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización.**

5.3.1. La Directiva 2002/14/CE ⁽⁷¹⁾ garantiza los derechos colectivos de información y consulta de los representantes de los trabajadores y abarca eventuales medidas preventivas que supongan un riesgo para el empleo, así como cualquier decisión que pueda provocar «cambios sustanciales» en cuanto a la organización del trabajo (artículo 4). De acuerdo con la Directiva 89/391/CE ⁽⁷²⁾, los empresarios deben garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo e informar, formar y consultar a los representantes de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Sin embargo, la opacidad en la introducción de las herramientas de IA, su carácter cambiante y la complejidad a la hora de definir lo que constituye un «cambio sustancial» exigen que estas Directivas sean reforzadas mediante orientaciones explícitas.

5.3.2. La dimensión de la naturaleza iterativa y dinámica de los sistemas de IA se corresponde con el proceso de diálogo iterativo que figura en el Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización ⁽⁷³⁾.

5.3.3. No obstante, el Acuerdo solo aborda las cuestiones de IA con carácter marginal; las acciones específicas en torno a la IA por parte de los interlocutores sociales nacionales en relación con la aplicación del Acuerdo han sido bastante limitadas, pues la mayoría solo se ha ocupado de cuestiones relacionadas con el teletrabajo y el derecho a la desconexión.

5.3.4. El CESE pide a la Comisión Europea que aborde claramente el contexto de la IA en un instrumento *ad hoc* a fin de tener en cuenta la dimensión dinámica del diálogo social y las evaluaciones de riesgos para la salud y la seguridad de los sistemas de IA en el Acuerdo autónomo.

5.4. **La Directiva relativa al trabajo en plataformas digitales ⁽⁷⁴⁾**

5.4.1. La Directiva relativa al trabajo en plataformas digitales contiene disposiciones que podrían regular con eficacia los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. En concreto, su Capítulo III ⁽⁷⁵⁾:

- amplía el régimen de transparencia algorítmica del RGPD para abarcar las decisiones tanto totalmente automatizadas como semiautomatizadas;
- introduce los derechos colectivos a la información y consulta, al exigir a las plataformas digitales de trabajo que los sistemas de gestión algorítmica sean inteligibles para los trabajadores de plataformas, sus representantes y las autoridades laborales;
- dispone que las plataformas deben transmitir la evaluación de impacto relativa a la protección de datos a los representantes de los trabajadores;

⁽⁷¹⁾ DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

⁽⁷²⁾ DO L 183 de 29.6.1989, p. 1.

⁽⁷³⁾ <https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>.

⁽⁷⁴⁾ DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

⁽⁷⁵⁾ Adams-Prassl, J.; Abraha, H., *et al.*, (2023).

- prohíbe el tratamiento de datos personales «que no estén intrínsecamente conectados con la ejecución de su contrato ni sean estrictamente necesarios para ese fin» y el tratamiento de cualquier dato personal «sobre el estado emocional o psicológico» de los trabajadores de plataformas en cualquier circunstancia;
- introduce el derecho a una interfaz humana (artículo 10, «Supervisión por humanos de los sistemas automatizados de seguimiento y de los sistemas automatizados de toma de decisiones», y artículo 11, «Revisión por humanos»);
- introduce, en el artículo 12 relativo a la seguridad y la salud, requisitos específicos para la evaluación de los riesgos que los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones plantean para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.4.2. Las disposiciones del capítulo III de la Directiva relativa al trabajo en plataformas digitales se aplican únicamente a las personas que realicen trabajos en plataformas. Sin embargo, las prácticas de gestión algorítmica en los lugares de trabajo habituales ya son una realidad ⁽⁷⁶⁾, por ejemplo, a la hora de asignar y optimizar los turnos de trabajo, de filtrar y evaluar a los solicitantes de empleo, de evaluar los resultados en materia de empleo y de tratar las cuestiones relativas a los recursos humanos. El CESE pide a la Comisión Europea que amplíe el ámbito de aplicación de las disposiciones del capítulo III de la Directiva sobre Trabajo en Plataformas para incluir a todos los trabajadores.

Bruselas, 22 de enero de 2025.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE

⁽⁷⁶⁾ Plataforma Científica del JRC, *Algorithmic management practices in regular workplaces are already a reality*, 2024.

ANEXO I

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso del debate (artículo 14, apartado 3, del Reglamento interno):

ENMIENDA 1

SOC/803

Inteligencia artificial positiva para los trabajadores

Sustitúyase todo el Dictamen presentado por la Sección INT por el texto siguiente (la exposición de motivos figura al final del documento):

Enmienda del CDR

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. «Con el mundo en la antesala de otra revolución digital, desencadenada por la difusión de la inteligencia artificial (IA), se ha abierto una ventana para que Europa subsane sus deficiencias en materia de innovación y productividad y restablezca su potencial manufacturero» ⁽¹⁾.

1.2. Hoy por hoy, Europa flaquea en tecnologías digitales como la IA ⁽²⁾. Estados Unidos y China le sacan ya considerable ventaja, y esta brecha será difícil de colmar ⁽³⁾. Además, existen grandes diferencias en el crecimiento de la productividad laboral entre los Estados Unidos y la UE (zona del euro) ⁽⁴⁾. Desde la pandemia hasta mediados de 2024, la productividad laboral por hora trabajada aumentó un 0,9 % en la zona del euro, frente al 6,7 % en Estados Unidos. El análisis del Banco Central Europeo sostiene que estas cifras están asociadas a la dinamismo del mercado laboral y a una mayor inversión en digitalización ⁽⁵⁾.

1.3. Los beneficios potenciales de la implantación de la IA son considerables: aumenta la competitividad y la productividad, impulsa la innovación y el progreso científico ⁽⁶⁾, favorece la transición ecológica ⁽⁷⁾ y contribuye a mejorar las condiciones de trabajo. Debemos garantizar que la UE no se vea perjudicada por la transición digital. Para aprovechar su potencial, es necesario desmontar y disipar los mitos y temores que rodean a la IA.

1.4. En el mundo laboral, los beneficios de la IA incluyen, por ejemplo, la automatización de tareas rutinarias y tediosas, o la posibilidad de complementar las capacidades de los empleados y liberarlos para que puedan centrarse en un trabajo más estimulante y que aporte un mayor valor, o bien completar sus tareas con mayor rapidez y mejorar la calidad de sus resultados. La IA también puede contribuir a mejorar la organización del trabajo y el diseño de los puestos de trabajo, así como a determinar mejor las futuras capacidades y necesidades de contratación ⁽⁸⁾. Esto requiere una amplia aceptación y colaboración por parte de los trabajadores, así como proporcionarles la formación necesaria para la implantación y el uso de la IA en el lugar de trabajo. El CESE recuerda que el desarrollo, la implantación y el uso de la IA deben seguir siempre el principio de «control humano».

1.5. La implantación generalizada de la IA también beneficiará a la capacidad del personal de dirección y los trabajadores de mejorar la seguridad y la salud en el trabajo mediante el refuerzo de la evaluación de riesgos imparcial y basada en datos contrastados, las inspecciones específicas en materia de salud y seguridad en el trabajo y, desde luego, ayudará a detectar mejor los problemas (incluidos los riesgos psicosociales) en los que se requieren intervenciones. Esto incluye una mejor prevención de los accidentes laborales ⁽⁹⁾.

⁽¹⁾ Comisión Europea (2024), *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.

⁽²⁾ Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, *AI investment: EU and global indicators*.

⁽³⁾ Comisión Europea (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.

⁽⁴⁾ https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202406_01~9c8418b554.en.html.

⁽⁵⁾ https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202404_01~3ceb83e0e4.en.html.

⁽⁶⁾ Véase, por ejemplo, el documento de CEPS AI World Navigate Tomorrow's Intelligence Today.

⁽⁷⁾ OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en>.

⁽⁸⁾ Véase, por ejemplo, Lane, M., M. Williams y S. Broecke (2023), «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 288, OECD Publishing, París.

⁽⁹⁾ EU-OSHA (2021), *Impact of artificial intelligence on occupational safety and health..*

1.6. Por otro lado, existen temores y preocupaciones relacionados con un uso más generalizado de la IA en el ámbito laboral. Entre ellos figuran, por ejemplo, la intensificación del trabajo —que da lugar a un aumento del estrés—, un mayor seguimiento y control, la falta de supervisión humana, la pérdida de autonomía y la rápida obsolescencia de las capacidades adquiridas.

1.7. Para abordar estos temores, los interlocutores sociales y el diálogo social a todos los niveles tienen un papel esencial que desempeñar. El CESE considera que promover una IA responsable y «digna de confianza» en el mundo laboral requiere un entorno positivo y propicio para el diálogo social con arreglo a las normas y prácticas nacionales aplicables.

1.8. El CESE señala que la Agenda Digital de la UE para 2030 ⁽¹⁰⁾ comprende en total 116 actos legislativos. Más concretamente, el impacto de la IA en el mundo laboral ya está cubierto por la legislación de la UE en materia de IA —conforme al principio de «control humano»— y la legislación social vigente ⁽¹¹⁾. La aplicación y el cumplimiento del marco jurídico vigente son esenciales para garantizar una implantación armoniosa de la IA, de modo que esta pueda ser un motor del progreso económico y tecnológico en la UE.

1.9. A la luz de todo lo anterior, el CESE lamenta que, pese al amplio marco legislativo existente —que ya ofrece una regulación exhaustiva y suficiente de la IA en el ámbito laboral—, la Comisión Europea considere que sigue siendo necesaria nueva legislación en relación con el impacto de la digitalización en el mundo laboral ⁽¹²⁾, lo que además contradice el compromiso político actual con la simplificación normativa y la reducción de los requisitos reglamentarios y de información en un 25 %. Cambiar el marco regulador existente incluso antes de su aplicación enviaría un mensaje muy negativo en términos de progreso e inversión en IA en la UE.

1.10. En su lugar, la Comisión debería permitir a las empresas desarrollar planteamientos responsables y éticos para trabajar con las tecnologías de IA dentro del marco jurídico actual. Esto garantizaría que se respete la autonomía de los interlocutores sociales y que la implantación de la IA sea una herramienta que permita mejorar las condiciones de trabajo, avanzar en la transición ecológica e impulsar la competitividad de la UE.

1.11. Con el fin de apoyar eficazmente a las empresas, en particular a las pymes, en la adopción de la IA, es necesario: i) aplicar y hacer cumplir de manera eficiente y efectiva la legislación y las orientaciones vigentes, pero evitando a toda costa la introducción de requisitos adicionales y la multiplicación de notificaciones; ii) contar con un diálogo social sólido, también mediante el refuerzo de las capacidades de los interlocutores sociales, respetando al mismo tiempo las prácticas nacionales; y iii) disponer de mano de obra cualificada y oportunidades de formación adecuadas.

2. Oportunidades y retos de la IA para la economía de la UE

2.1. El Dictamen SOC/803 se elaboró sobre la base de la propuesta de Dictamen de iniciativa del Grupo II (propuesta que llevaba por título original: «En favor de una inteligencia artificial positiva para los trabajadores: papel de los sindicatos para prevenir y minimizar las repercusiones negativas en el mundo laboral»). El objetivo del Dictamen era evaluar el impacto de la IA en el mundo del trabajo y ofrecer propuestas (legislativas y no legislativas) y recomendaciones para abordar la protección de la privacidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. Posteriormente, este Dictamen se fusionó con el Dictamen exploratorio «La inteligencia artificial: potencial y riesgos en el contexto de las políticas de empleo y del mercado laboral», solicitado por la Presidencia polaca ⁽¹³⁾.

⁽¹⁰⁾ Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

⁽¹¹⁾ Para ulteriores referencias, véase la sección 3 de la presente enmienda a la totalidad.

⁽¹²⁾ Como se indica en la carta de mandato de Roxana Minzatu, vicepresidenta ejecutiva.

⁽¹³⁾ El Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia polaca lleva por título «La inteligencia artificial: potencial y riesgos en el contexto de las políticas de empleo y del mercado laboral».

2.2. El CESE considera que la IA tiene el potencial de generar enormes beneficios, como aumentar la productividad, acelerar el progreso científico y contribuir a la lucha contra el cambio climático ⁽¹⁴⁾, además de impulsar la innovación, por lo que se la ha calificado, con razón, de fuerza transformadora que está reconfigurando toda nuestra economía ⁽¹⁵⁾. Es fundamental que las empresas de la UE estén a la vanguardia de esta evolución para mejorar la competitividad de la UE y posicionarla como referencia internacional de la IA. Según la OECD, a través de nuestra inteligencia artificial, Europa ya está liderando el camino para hacer, por un lado, que esta tecnología sea más segura y fiable, y por el otro, para lidiar con los riesgos derivados de su uso indebido. Ahora debemos centrar nuestros esfuerzos en convertirnos en un líder mundial en innovación en IA ⁽¹⁶⁾.

2.3. La transformación digital representa una oportunidad para Europa, pero nos enfrentamos a desafíos importantes. Las estimaciones muestran que la adopción, inicialmente lenta, de herramientas de IA en las empresas europeas ha aumentado rápidamente desde la aparición de la inteligencia artificial generativa (IAG), si bien parece que existe una gran discrepancia en cuanto a la adopción de dichas herramientas entre las grandes empresas y las pymes ⁽¹⁷⁾. También hay diferencias sectoriales y entre países: según Eurostat, en 2023 el uso de la IA estaba muy extendido en los sectores de la información, la comunicación, y en las actividades profesionales, científicas y técnicas, mientras que la adopción en otros sectores era más limitada. También se registran diferencias significativas en cuanto a la aceptación entre los países de la UE ⁽¹⁸⁾.

2.4. El informe Draghi señala que el mundo actual se encuentra en la antesala de otra revolución digital, desencadenada por la difusión de la inteligencia artificial (IA), y que en este contexto se ha abierto una ventana para que Europa subsane sus deficiencias en materia de innovación y productividad y restablezca su potencial manufacturero ⁽¹⁹⁾. Sin embargo, Europa flaquea en tecnologías digitales como la IA. Estados Unidos y China le sacan ya considerable ventaja, y esta brecha será difícil de colmar ⁽²⁰⁾.

2.5. La herramienta *Global AI Vibrancy* ⁽²¹⁾ de la Universidad de Stanford establece una clasificación de países en función de su dinamismo o «vitalidad» en materia de IA. Estados Unidos, China y el Reino Unido ocupan los tres primeros puestos, y entre los diez primeros países solo hay dos Estados miembros de la UE (Francia y Alemania ocupan el quinto y octavo puesto respectivamente). En cuanto al origen de los modelos de IA, según el informe sobre el «Índice de IA» (*AI Index Report*) ⁽²²⁾, sesenta y uno de ellos proceden de instituciones con sede en los Estados Unidos, superando claramente a los veintinueve de la UE y a los quince de China.

2.6. Según una encuesta realizada por McKinsey ⁽²³⁾ a escala mundial, el 65 % de los encuestados afirman que sus organizaciones utilizan regularmente la IA generativa (IAG), casi el doble del porcentaje registrado en su anterior encuesta, realizada hace menos de un año. Esto repercute en el rendimiento de las empresas. Por ejemplo, la implantación de tecnologías de IAG bien conocidas en el lugar de trabajo permite, según estimaciones aproximadas, aumentar la eficiencia entre un 10 % y un 20 %, y cuando la IA se utiliza para remodelar los flujos de trabajo y las tareas, el potencial puede ser aún mayor ⁽²⁴⁾. Los ámbitos en los que las empresas utilizan la IA con mayor frecuencia son la comercialización y la venta, el desarrollo de productos y servicios y las tecnologías de la información ⁽²⁵⁾.

2.7. Oportunidades y retos de la IA en el mundo laboral

2.7.1. La IA afectará al mundo laboral de muchas maneras y podría convertirse en un elemento destacado de los puestos de trabajo de muchas personas en todos los sectores de la economía. Existen tanto oportunidades como retos, y la forma en que los perciben los empleadores y los trabajadores también desempeña un papel importante.

⁽¹⁴⁾ OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, París.

⁽¹⁵⁾ Véase, por ejemplo, el documento de CEPS AI World *Navigate Tomorrow's Intelligence Today*.

⁽¹⁶⁾ Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2024-2029.

⁽¹⁷⁾ En 2023, el 8 % de las empresas de la UE utilizaron tecnologías de inteligencia artificial. En el caso de las grandes empresas de la UE, esta cifra fue del 30,4 %. Véase Eurostat, *Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained*.

⁽¹⁸⁾ Eurostat, *Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained*.

⁽¹⁹⁾ Comisión Europea (2024), *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.

⁽²⁰⁾ Comisión Europea (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.

⁽²¹⁾ *Global AI vibrancy tool*.

⁽²²⁾ El AI Index Report también puede encontrarse aquí.

⁽²³⁾ *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value*.

⁽²⁴⁾ Boston Consulting Group (2023), *Turning GenAI Magic into Business Impact*.

⁽²⁵⁾ *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value*.

2.7.2. La IA mejora la productividad, por ejemplo, automatizando las tareas rutinarias y complementando las capacidades de los empleados ⁽²⁶⁾. Una de las diez primeras conclusiones del informe sobre el «Índice de IA» ⁽²⁷⁾ fue que la IA ayuda a los trabajadores a ser más productivos y conduce a un trabajo de mayor calidad. La IA permite a los trabajadores completar las tareas con mayor rapidez y mejorar la calidad de sus resultados. Existen estudios que muestran el potencial de la IA para colmar la brecha de competencias que existe entre los trabajadores poco cualificados y los altamente cualificados. Al mismo tiempo, otros estudios advierten de que el uso de la IA sin una supervisión humana adecuada puede dar lugar a una disminución del rendimiento.

2.7.3. Las herramientas de IA pueden ayudar a las empresas a averiguar de qué tipo de capacidades carecen sus empleados y a subsanar las carencias en materia de capacidades digitales (o de otros tipos) ⁽²⁸⁾. Así, la IA puede ayudar a las empresas a predecir con mayor exactitud las futuras necesidades de contratación. Como también ha señalado la Autoridad Laboral Europea (ALE), el 70 % de los agentes de recursos humanos en Europa utilizan algún tipo de herramienta de IA a la hora de buscar o evaluar candidatos, y los procedimientos de contratación asistida por IA también pueden mejorar la experiencia de los solicitantes en el proceso ⁽²⁹⁾.

2.7.4. Existen estudios que muestran el impacto de la IA en el empleo. El documento de reflexión del FMI ⁽³⁰⁾ considera que el 40 % del empleo mundial estará expuesto a la IA. En concreto, en las economías avanzadas se estima que el 60 % de los puestos de trabajo están expuestos a la IA, la mitad de los cuales se beneficiarán de la IA y de un aumento de la productividad, mientras que la otra mitad podrá verse afectada negativamente por la IA. Según el FEM ⁽³¹⁾, se espera un crecimiento neto de 78 millones de puestos de trabajo (el 7 % del empleo total actual) de aquí a 2030.

2.7.5. Según una amplia encuesta de la OCDE, realizada entre los trabajadores y los empleadores, sobre el impacto de la IA en el trabajo, una gran mayoría de los trabajadores y los empleadores se manifestaron en términos positivos sobre el impacto de la IA en el rendimiento y las condiciones de trabajo. Por ejemplo, el 79 % y el 80 % de los usuarios de IA en los sectores financiero y manufacturero, respectivamente, afirmaron que la IA había mejorado su propio rendimiento, frente al 8 % en ambos sectores que afirmaron que la IA lo había empeorado. En todos los indicadores de rendimiento y condiciones de trabajo considerados, la probabilidad de que los trabajadores que utilizan la IA afirmaran que esta había mejorado su rendimiento y sus condiciones de trabajo era cuatro veces superior a la probabilidad de que dijese que las había empeorado ⁽³²⁾.

2.7.6. El CESE subraya que las herramientas basadas en IA pueden mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, ya que ayudarían a aligerar la carga laboral de los trabajadores ⁽³³⁾ y a mejorar tanto el equilibrio entre la vida profesional y la privada ⁽³⁴⁾ como la salud mental en el trabajo ⁽³⁵⁾. Las herramientas de IA ayudarán a eliminar o reducir las tareas peligrosas y a evitar los trastornos musculoesqueléticos. El tiempo que ahorran los trabajadores en sus tareas puede contribuir a su bienestar. Las herramientas de IA pueden aumentar la satisfacción laboral ⁽³⁶⁾. El uso de aplicaciones de IA puede contribuir a una toma de decisiones y a unas prácticas mejores, más justas y no discriminatorias, por ejemplo en la contratación ⁽³⁷⁾.

2.7.7. La IA puede reducir o eliminar los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo de diversas formas, por ejemplo:

- a) facilitando a los directivos y representantes de los trabajadores una mejor información para detectar los problemas de salud y seguridad en el trabajo —incluidos los riesgos psicosociales— y los ámbitos en los que se requieren intervenciones en materia de salud y seguridad en el trabajo a fin de mitigar los diversos factores de riesgo, como el acoso y la violencia, y proporcionando alertas tempranas sobre situaciones peligrosas, estrés, problemas de salud y fatiga en relación con las tareas y actividades llevadas a cabo por los trabajadores;

⁽²⁶⁾ Esta evolución se refleja en informes y estudios sobre la evolución del empleo, como el Informe sobre el futuro del empleo de 2025 del Foro Económico Mundial (*Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs* | Foro Económico Mundial).

⁽²⁷⁾ El AI Index Report también puede encontrarse aquí.

⁽²⁸⁾ Foro del Foro Económico Mundial.

⁽²⁹⁾ Véase, por ejemplo, EURES, Cómo puede mejorar la IA el proceso de adquisición de talento.

⁽³⁰⁾ FMI, *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*.

⁽³¹⁾ FEM (enero de 2025), *Future of Jobs Report 2025*.

⁽³²⁾ Lane, M., M. Williams y S. Broecke (2023), «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 288, OECD Publishing, París.

⁽³³⁾ CIPD and PA Consulting (2020), *Workplace Intelligence, AI at Work 2020 Study*; Chartered Institute of Personnel and Development (2019), *People and machines: from hype to reality*.

⁽³⁴⁾ Improving working conditions using Artificial Intelligence, estudio del Parlamento Europeo, 2021.

⁽³⁵⁾ *Workplace Intelligence, AI at Work*, estudio de 2020.

⁽³⁶⁾ Lane, M., M. Williams y S. Broecke (2023), «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 288, OECD Publishing, París.

⁽³⁷⁾ Dana Pessach, Gonen Singer, Dan Avrahami, Hila Chalutz Ben-Gal, Erez Shmueli, Irad Ben-Gal, *Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming*, *Decision Support Systems*, Volume 134, 2020.

- b) proporcionando a los trabajadores y a los directivos asesoramiento personalizado y en tiempo real para influir en su comportamiento de manera más segura. Por ejemplo, las organizaciones pueden utilizar dispositivos de seguimiento que midan la información biométrica de los trabajadores para garantizar que estos no padezcan fatiga, que puede aumentar el riesgo de accidentes.
- c) apoyando la prevención basada en datos contrastados y la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo avanzada;
- d) apoyando unas inspecciones de salud y seguridad en el trabajo basadas en datos contrastados y más eficaces y específicas;
- e) aprovechando el poder de la automatización y la robotización en la industria, la logística o la construcción para reducir los riesgos de las tareas repetitivas y peligrosas ⁽³⁸⁾;
- f) utilizando dispositivos y sensores del internet de las cosas para supervisar los equipos de trabajo en tiempo real, lo que permite detectar fallos de los equipos o incluso fallos que aún no se hayan producido y contribuye así a incrementar la seguridad;
- g) utilizando los avances en la inteligencia artificial y en la realidad virtual y aumentada para probar de manera virtual determinadas configuraciones y condiciones de seguridad a fin de preparar a los trabajadores para una formación sin riesgo y de ayudar a los empleadores a ofrecer una formación personalizada;
- h) aplicando la investigación en materia de exoesqueletos para aliviar al empleado en la manipulación de cargas pesadas. También se están logrando avances significativos en este ámbito para los trabajadores con discapacidad;
- i) mediante la integración de sistemas automatizados en las cadenas de suministro para limitar las tareas de manipulación manual;
- j) utilizando el tratamiento de datos por IA para diseñar mejor las estaciones de trabajo y los procesos logísticos a fin de limitar los riesgos de exposición de los empleados ⁽³⁹⁾.

2.7.8. La investigación del JRC ⁽⁴⁰⁾, habiendo determinado y analizado los cambios y retos derivados de la gestión algorítmica en términos de cambios en la organización del trabajo y de efectos en la calidad del empleo, ha señalado la digitalización y automatización en curso en todas las industrias y la promoción de la eficiencia como motores para la adopción de la gestión algorítmica en los lugares de trabajo habituales.

2.7.9. En cuanto a los cambios en la organización del trabajo, el JRC señala específicamente los siguientes impactos potenciales de la gestión algorítmica: centralización del conocimiento y el control, redefinición de tareas y funciones y difuminación de los límites organizativos.

2.7.10. El JRC también detecta efectos en la calidad del empleo en términos de capacidades y discreción, intensidad laboral, entorno social, ingresos y perspectivas.

2.7.11. Las preocupaciones, las incertidumbres y los temores por los posibles riesgos y consecuencias de la implantación de la IA pueden impedir su adopción, a pesar de que la IA puede mejorar los puestos de trabajo y hacerlos más eficientes.

2.7.12. Las ocupaciones no son estáticas y el CESE considera que incluso los empleos que, por el momento, no se ven afectados de manera significativa por la IA, acabarán enfrentándose a necesidades de reciclaje profesional. Se necesitan formación y nuevas capacidades para aprovechar al máximo en el trabajo las nuevas soluciones tecnológicas basadas en datos (incluida la IA).

2.7.13. Es esencial acompañar a las empresas y a sus trabajadores en la adopción de la IA y garantizar que las empresas, en particular las pymes, no «pierdan el tren» de la IA, sino que puedan beneficiarse de ella plenamente. Esto requiere garantizar la mejora de las capacidades de los trabajadores y un mayor apoyo a las empresas. Los trabajadores necesitan acceder a la formación necesaria y las empresas, flexibilidad para encontrar los mejores métodos de formación. Es fundamental un diálogo basado en la confianza para desarrollar buenas prácticas adaptadas a cada empresa. El objetivo es garantizar que la implantación de tecnologías de IA beneficie tanto a las empresas como a los trabajadores, ya que hacen posible una mayor productividad. Esto requiere el compromiso tanto de empresas como de trabajadores.

2.7.14. A fin de aprovechar el potencial de la IA para aumentar la competitividad y la productividad y de garantizar que la UE no salga perjudicada por la transición digital, es necesario desmontar los mitos y aliviar los temores que rodean a la IA, centrándose al mismo tiempo en la aplicación y el cumplimiento del marco legislativo vigente.

⁽³⁸⁾ Véase el informe *Artificial intelligence for worker management: an overview*.

⁽³⁹⁾ Véase *Work organisation and job quality in the digital age* | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

⁽⁴⁰⁾ Baiocco, S., Fernández-Maciás, E., Rani, U. y Pesole, A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, JRC129749, Comisión Europea, Sevilla.

3. El marco europeo para el uso de la IA en el trabajo

3.1. Marco legislativo actual de la Unión

3.1.1. El CESE señala que la legislación vigente de la UE que figura a continuación incluye disposiciones para garantizar que, cuando se implante una herramienta de IA en el lugar de trabajo, por una parte, se preserven las condiciones de trabajo seguras y justas de los empleados y, por otra, estos participen en dicho proceso de implantación:

- el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de 2016: una visión general no exhaustiva de los artículos pertinentes del RGPD incluye el artículo 35 del RGPD (evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos); el artículo 7 del RGPD (que prohíbe vincular el consentimiento a la ejecución de un contrato); el artículo 9, apartado 2, del RGPD (transparencia del tratamiento de datos y limitación de la capacidad para tratar datos personales sensibles); el artículo 15, apartado 1, letra h), del RGPD (derecho a una intervención humana significativa en las decisiones importantes, con una cláusula de exclusión en el caso de decisiones totalmente automatizadas en el lugar de trabajo); el artículo 22 del RGPD (prohíbe los procesos de toma de decisiones totalmente automatizados en las relaciones laborales); el artículo 88 del RGPD (que prevé un margen para que la negociación colectiva y los Estados miembros adopten disposiciones más estrictas sobre el RGPD a nivel nacional en el contexto del empleo);
- El Reglamento de Inteligencia Artificial de 2024: El anexo III del Reglamento de Inteligencia Artificial clasifica como de «alto riesgo» determinados sistemas de IA utilizados para la contratación, las decisiones sobre promoción, despido y asignación de tareas, y el seguimiento de las personas en el marco de relaciones contractuales laborales. Debido a esta clasificación, estos sistemas de IA estarían sujetos a requisitos legales relativos a la gestión de riesgos (artículo 9), la calidad de los datos y la gobernanza de datos (artículo 10), la documentación y la conservación de registros (artículos 11 y 12), la transparencia y la comunicación de información a los usuarios (artículo 13), la supervisión humana (artículo 14), la precisión, la solidez y la ciberseguridad (artículo 15), y la información sobre la utilización de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, so pena de multa administrativa de hasta 15 000 000 EUR o de hasta el 3 % del volumen de negocios mundial total anual. [Artículo 99, apartado 4, letra g)] Además, el artículo 2, apartado 11, de la Ley de IA permite a los Estados miembros crear disposiciones más favorables para la protección de los derechos de los trabajadores. Por otro lado, el artículo 4 (alfabetización en materia de IA) establece que los proveedores y responsables del despliegue de sistemas de IA adoptarán medidas para garantizar que, en la mayor medida posible, su personal y demás personas que se encarguen en su nombre del funcionamiento y la utilización de sistemas de IA tengan un nivel suficiente de alfabetización en materia de IA, teniendo en cuenta sus conocimientos técnicos, su experiencia, su educación y su formación, así como el contexto previsto de uso de los sistemas de IA y las personas o los grupos de personas en que se utilizarán dichos sistemas;
- la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo de 1989: La Directiva marco 89/391/CEE obliga a los empleadores a llevar a cabo una evaluación de riesgos para garantizar de forma preventiva que las herramientas de IA no perjudiquen la seguridad y la salud de los trabajadores;
- la Directiva sobre igualdad en el empleo de 2000;
- la Directiva sobre la información y la consulta de 2002: el artículo 4, apartado 2, letra c), obliga a los empleadores a informar y consultar a los trabajadores sobre las decisiones que puedan dar lugar a cambios sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales;
- la Directiva sobre el Trabajo en Plataformas Digitales de 2024: las plataformas digitales de trabajo deberán adoptar medidas específicas relativas al uso de sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones (artículo 6), el seguimiento humano de los sistemas automatizados (artículo 7), la intervención humana en las decisiones importantes (artículo 8) y los derechos de información y consulta de los trabajadores de plataformas (artículo 9).

3.1.2. Los retos que se plantean a las empresas en sus **operaciones organizativas** (ciberseguridad, violaciones de la seguridad, privacidad, gestión de datos, etc.), así como los relativos a la **organización del trabajo**, también se han examinado a escala de la UE. Además del RGPD:

- la Directiva SRI 2: la Directiva SRI 2 obliga a las empresas que prestan servicios esenciales en un país (por ejemplo, energía, transporte, gestión del agua, infraestructuras digitales, telecomunicaciones, etc.) a organizar sus operaciones de manera que aumenten su protección frente a ataques y violaciones de la seguridad, incluida la seguridad de los datos;
- el Reglamento de Ciberresiliencia ⁽⁴¹⁾: el Reglamento de Ciberresiliencia refuerza las obligaciones de los fabricantes de productos conectados para garantizar que las vulnerabilidades sean tratadas y corregidas, así como para aumentar la protección de los dispositivos o máquinas;

⁽⁴¹⁾ El Reglamento de Ciberresiliencia refuerza las obligaciones de los fabricantes de productos conectados para garantizar que las vulnerabilidades sean tratadas y corregidas, así como para aumentar la protección de los dispositivos o máquinas.

- la Directiva relativa a la resiliencia de las entidades críticas y la normativa sectorial específica, incluido el Reglamento sobre la resiliencia operativa digital del sector financiero, tienen por objeto abordar específicamente los retos organizativos para las empresas relacionados con el uso de la IA.

3.1.3. El CESE señala que hay trabajos en curso, facilitados por Oficina de IA, para la elaboración de un Código de buenas prácticas para la IA con fines generales que detallará las normas de la Ley de IA para los proveedores de modelos de IA de uso general y modelos de IA de uso general con riesgos sistémicos ⁽⁴²⁾.

3.2. **El papel del diálogo social**

3.2.1. Los interlocutores sociales y el diálogo social a todos los niveles desempeñan un papel esencial en la promoción de una IA responsable y fiable en el ámbito laboral. A fin de garantizar un diálogo social eficaz en materia de IA, el CESE pide que se promueva un entorno positivo y propicio para el diálogo social. Un diálogo social sólido y constructivo a todos los niveles y de conformidad con las normas y prácticas nacionales aplicables es la principal herramienta para minimizar los riesgos y los posibles efectos perjudiciales, lo que también debería facilitar el uso de la IA para beneficiarnos de su potencial. A tal fin, es necesario desarrollar las capacidades de los interlocutores sociales en materia de IA para garantizar el conocimiento y la comprensión de los retos y oportunidades que esta plantea.

3.2.2. El CESE señala que los interlocutores sociales europeos firmaron en 2020 el Acuerdo Marco Autónomo sobre la Digitalización ⁽⁴³⁾, que abarca: 1) las competencias digitales y como asegurar el empleo; 2) las modalidades de conexión y desconexión; 3) la inteligencia artificial y la observancia del principio de «control humano»; y 4) el respeto de la dignidad humana y la cuestión de la vigilancia. Establece, entre otras cosas, que la utilización de sistemas de IA *debe guiarse por el principio de «control humano» y ser segura, es decir, debe prevenir los daños*.

3.2.3. Por lo que respecta a la interacción entre la legislación vigente de la UE (el Reglamento de Inteligencia Artificial) y el diálogo social, el CESE pide a la Oficina Europea de IA que mantenga una estrecha cooperación con los interlocutores sociales intersectoriales europeos a fin de garantizar que el papel que desempeña el diálogo social se plasme adecuadamente en las próximas directrices de la Oficina y en el Derecho derivado. El CESE pide además a la Oficina de IA que ofrezca aclaraciones sobre todos los sistemas de IA. Deben establecerse canales de coordinación en profundidad, sólidos y claramente estructurados entre la Oficina de IA, por una parte, y las DG EMPL y CONNECT de la Comisión Europea, por otra.

3.3. **Valoración de la situación actual**

3.3.1. El CESE considera que los 116 actos legislativos existentes en la Agenda Digital de la UE para 2030 —en particular el RGPD, la Ley de Inteligencia Artificial y los demás actos legislativos mencionados anteriormente— son suficientes para hacer frente a los retos que plantea la IA en el trabajo, como la discriminación, la salud y la seguridad en el trabajo, la información y la consulta, la protección de datos, etc.

3.3.2. A la luz de lo anterior, el CESE lamenta que, pese al amplio marco legislativo existente —que ya ofrece una regulación exhaustiva y suficiente de la IA en el ámbito laboral—, la Comisión Europea considere que sigue siendo necesaria nueva legislación en relación con el impacto de la digitalización en el mundo laboral. Como se indica en la carta de mandato de Roxana Mînzatu, vicepresidenta ejecutiva de Derechos Sociales y Capacidades, Empleos de Calidad y Preparación, esto debe hacerse, en particular, a través de una iniciativa sobre gestión algorítmica y a través de una posible legislación sobre IA en el lugar de trabajo, previa consulta con los interlocutores sociales [...] ⁽⁴⁴⁾.

3.3.3. Este propósito también contradice la actual prioridad política de simplificación y reducción de los requisitos normativos y de información en un 25 %. Asimismo, entra claramente en conflicto con el acuerdo común acerca de la necesidad de simplificar el marco actual de la UE para mejorar su competitividad y su entorno empresarial.

⁽⁴²⁾ Véase, por ejemplo, aquí.

⁽⁴³⁾ Véase, por ejemplo, aquí.

⁽⁴⁴⁾ Como se indica en la carta de mandato de Roxana Mînzatu, vicepresidenta ejecutiva.

3.3.4. En su lugar, la Comisión debería permitir a las empresas desarrollar planteamientos responsables y éticos para trabajar con las tecnologías de IA dentro del marco jurídico actual. Así se garantizaría el respeto de la autonomía de los interlocutores sociales.

3.3.5. No obstante, en caso de que exista alguna posible iniciativa relacionada con la IA en el lugar de trabajo, esta debe estar orientada, ante todo, a aplicar y hacer cumplir eficazmente el marco legislativo global vigente de la UE. En segundo lugar, debe tener por objeto ayudar a las empresas a mitigar los posibles riesgos en el mundo laboral ⁽⁴⁵⁾ sin impedirles beneficiarse plenamente de las oportunidades que ofrece la IA. Esto garantizaría una mayor prosperidad, productividad, sostenibilidad y bienestar social.

3.3.6. El CESE expresa su firme convicción de que, en caso de que la Comisión proponga una nueva iniciativa sobre la IA en el lugar de trabajo o sobre la gestión algorítmica, esta *no* debería en ningún caso tomar como modelo el capítulo III de la Directiva relativa al trabajo en plataformas digitales. Las normas de la Directiva relativa al trabajo en plataformas digitales están concebidas para ser aplicadas específicamente a este tipo de empresas, y tratar a todas las empresas de la UE como si fueran plataformas digitales de trabajo supondría un importante obstáculo significativo para la adopción de nuevas tecnologías.

3.3.7. Además, una amplia revisión de la legislación vigente sería perjudicial por la carga que supone tanto para los legisladores como para los responsables de la aplicación del Derecho, y enviaría un mensaje muy negativo en términos de progreso e inversión en IA dentro de la UE.

3.3.8. Por tanto, el CESE pide que, de cara al futuro, se preste especial atención a la reducción de la complejidad jurídica, ya que esto facilitará el que las empresas europeas utilicen la IA de manera responsable y ética. Esta necesidad de reducir la complejidad jurídica se deriva, por ejemplo, de los solapamientos en la legislación vigente y de las obligaciones de información múltiples y permanentes.

Exposición de motivos

El presente texto contiene una enmienda cuyo objeto es expresar una posición globalmente divergente respecto del Dictamen presentado por la Sección y deberá considerarse como una enmienda a la totalidad. En él se exponen las razones por las que el CESE considera que no se necesita legislación adicional sobre la IA en el mundo laboral y por las que la Comisión debería dejar un margen que permita a las empresas desarrollar enfoques responsables y éticos para trabajar con las tecnologías de IA en el marco jurídico actual.

Resultado de la votación

A favor: 112

En contra: 136

Abstenciones: 11

⁽⁴⁵⁾ En cuanto a los riesgos, véase, por ejemplo, Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. y Pesole, A. (2022), *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, JRC129749, Comisión Europea, Sevilla.