

RIDT®

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

ANO IV / DEZEMBRO 2024 / ESPECIAL / 2184-8815

idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretor Fundador / Founding Director
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Diretor

Luís Gonçalves da Silva

Director

Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretary-General

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Morada IDT / Sede de Redação

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Periodicity

Semiannual

Nº Registo ERC

127529

ERC Registration No.

127529

Depósito Legal

480082/21

Legal Deposit

480082/21

ISSN

2184-8815

ISSN

2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação

22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Graphic Design and Pagination

22 Design and Communication
www.vinteedois.pt



EL IMPACTO SOBRE LAS RELACIONES LABORALES DEL REGLAMENTO DE LA UNIÓN EUROPEA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

*THE IMPACT ON EMPLOYMENT RELATIONS OF THE EUROPEAN UNION
ARTIFICIAL INTELLIGENCE REGULATION*

Jesús Cruz Villalón¹

Índice: 1. Una novedosa norma transversal de decisivo impacto laboral; 2. El objetivo de la norma; 3. Los niveles de riesgos; 4. Garantías frente a los riesgos de la inteligencia artificial; 4.1. Garantías frente a los riesgos inaceptables; 4.2. Garantías frente a los sistemas de alto riesgo; 4.3. Garantías de transparencia, supervisión y reclamación; 5. Régimen de sanciones; 6. Bibliografía básica de referencia.

Resumen:

La inteligencia artificial se ha extendido de manera generalizada sobre el conjunto de las relaciones sociales y, en particular, sobre toda la actividad económica. Una especial incidencia está teniendo sobre las relaciones laborales, en todas sus vertientes, tanto individuales como colectivas. En términos generales, como suele ser habitual en la aplicación de las tecnologías al ámbito del empleo y las condiciones de trabajo. Suele tener notables efectos positivos. Pero al mismo tiempo, su implementación comporta destacados riesgos frente al ejercicio de los derechos fundamentales, la garantía de ausencia de tratamientos discriminatorios, así como de la salud y seguridad de los trabajadores. En ese marco se ha aprobado

¹ Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Sevilla (España).

recientemente un Reglamento de la Unión Europea, conocido como “ley de inteligencia artificial”, sobre la implantación y desarrollo de la inteligencia artificial que, por su carácter transversal, va a tener un impacto decisivo sobre el ordenamiento jurídico y, en especial, en relación con el ejercicio de los poderes empresariales en el ámbito del trabajo subordinado, incluso en el terreno de la actuación de las empresas clientes en sus contratos con los trabajadores autónomos. El presente estudio intenta realizar un primer análisis sobre el contenido de este Reglamento de la Unión Europea desde la perspectiva de su impacto en las relaciones laborales.

Abstract:

Artificial intelligence has spread widely over all social relations and, in particular, overall economic activity. It is having a special impact on labour relations, in all its aspects, both individual and collective. In general terms, as is usual in the application of technologies to the field of employment and working conditions. It usually has notable positive effects. But at the same time, its implementation entails significant risks to the exercise of fundamental rights, the guarantee of the absence of discriminatory treatment, as well as the health and safety of workers. Within this framework, a European Union Regulation, known as the “artificial intelligence law”, has recently been approved on the implementation and development of artificial intelligence which, due to its transversal nature, will have a decisive impact on the legal system and, especially in relation to the exercise of business powers in the field of subordinate work, including in the field of the actions of client companies in their contracts with self-employed workers. This study attempts to carry out a first analysis of the content of this European Union Regulation from the perspective of its impact on labour relations.

1. Una novedosa norma transversal de decisivo impacto laboral

Finalmente, en junio del presente año 2024, se ha aprobado en el seno de la Unión Europea el Reglamento de Inteligencia Artificial (en adelante RIA o simplemente el Reglamento), tras un largo proceso de elaboración y discusión (Reglamento UE 2024/1689, de 13 de junio de 2024, DOUE 12 de julio), como es habitual en la adopción de decisiones en el marco de la Unión Europea, iniciado por la Comisión Europea en abril de 2021. Se trata de una norma de notable

trascendencia, por ser la primera de ámbito regional supranacional en todo el mundo, que aborda con notable amplitud la implantación y el desarrollo de la inteligencia artificial en muy diversos ámbitos (en adelante IA), con una regulación detallada de la actuación de los poderes públicos en relación con su utilización por parte de instituciones y empresas.

En el marco de un amplio debate acerca de si la utilización de la IA en el conjunto de la actividad económica debería dejarse al libre desarrollo como una tecnología más a utilizar por las empresas o si bien, por el contrario, los poderes públicos deberían regular el fenómeno estableciendo reglas de control de la misma, las instituciones europeas se decantan decisivamente por la segunda de las opciones. A partir de una lectura positiva de las bondades que aporta la IA en el desarrollo económico y bienestar general de la población, también se toman en consideración los riesgos que la misma comporta y, por ende, la necesidad de actuar con vistas a conjurar los peligros que, indiscutiblemente, la misma también presenta. A la postre, está en liza un juego autónomo de la IA, de dominio de la máquina conforme al procesamiento de la inmensidad de datos disponibles, o una visión antropocéntrica, deseable, de la implantación de cualquier nueva tecnología.

El RIA encuentra su fundamento en la capacidad de regulación por parte de las instituciones europeas de lo relativo a la protección de las personas físicas respecto del tratamiento de datos personales (art. 16 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en adelante TFUE), así como lo relacionado con el establecimiento y el funcionamiento del mercado interior (art. 114 TFUE). Así, se trata de una

norma que se conecta directamente con la normativa europea sobre protección de datos, pero que va más allá de esta, por referir a cuantas vertientes presenta la utilización de la IA en ámbitos de lo más diversos que afectan al funcionamiento del mercado interior. En sentido negativo, no se trata de una norma de carácter laboral, que ni siquiera complementariamente apele de manera expresa a la armonización de la política social de los Estados miembros. Sin embargo, ello no quiere decir que se trate de una norma irrelevante desde la perspectiva laboral, sino lo contrario: está en mente del legislador del RIA la trascendencia que todo esto tiene sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

A estos efectos, resulta imprescindible hacer hincapié en el alcance transversal del RIA, en la medida en que incide sobre el conjunto de las materias que son competencia de la Unión Europea (UE). De este modo, como competencia de la UE que lo es, todo lo relativo a las relaciones laborales, tanto desde la perspectiva individual como desde la colectiva, se va a ver afectado por lo contemplado por este Reglamento. Incluso en el mismo se contemplan referencias específicas al impacto sobre lo laboral y a la necesidad de preservar los derechos reconocidos en el ámbito de la Unión en el marco de la política social en su posible afectación por el desarrollo de la IA.

A mayor abundamiento, el carácter transversal de la norma viene reforzado por partirse de un concepto muy amplio de lo que se entiende por inteligencia artificial, por tanto, consagrándose un concepto muy extenso de lo que se denomina como sistema de inteligencia artificial, definido como cualquiera “basado en una máquina 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” (art. 3.1 RIA). Y, del mismo modo, su repercusión deriva del hecho del amplio abanico de sujetos obligados a su cumplimiento: proveedores y sus representantes, responsables del despliegue, importadores, distribuidores y fabricantes; entre los cuales se encuentran, por tanto, los empresarios y, más específicamente, los empleadores en el ámbito del trabajo (art. 2 RIA).

Más aún, por ese carácter transversal de la norma, y por su conexión con el funcionamiento del mercado interior, la vertiente laboral, aunque conecta directamente con su aplicación al trabajo subordinado, debe referirse más ampliamente a todo trabajo ejecutado personalmente y, por tanto, presenta también el correspondiente impacto sobre el trabajo autónomo. Con una técnica jurídica que se está extendiendo cada vez más, las instituciones europeas desarrollan una intervención sobre el conjunto del mercado de trabajo, más allá del limitado campo tradicional del trabajo subordinado, con vistas a actuar también sobre una realidad emergente de influencia también sobre el devenir de lo que la propia Unión Europea viene a identificar como el fenómeno de los trabajadores autónomos vulnerables. El hecho de que se trate de una norma transversal se debe en este caso a la constatación de que el impacto de la IA sobre la actividad económica, tanto en sus beneficios como en sus riesgos, se presenta generalizada sobre el conjunto del trabajo ejecutado personalmente, con independencia de su caracterización

jurídica, lo sea como trabajo subordinado o lo sea como trabajo autónomo. Así, a mero título de ejemplo, cuando el Reglamento en un anexo identifica las prácticas del alto riesgo, incluye expresamente las que refieren al “acceso al autoempleo”. En estos términos, al situarse el fundamento competencial más allá de la armonización de la política social europea, puede trascender también del específico campo de la legislación laboral y, con ello, actuar en paralelo también sobre el trabajo autónomo, de especial significación para el trabajo autónomo vulnerable, por tratarse del ámbito donde los riesgos son superiores por desarrollarse las relaciones contractuales entre las partes en términos de manifiesto desequilibrio de posiciones.

Precisamente, con base en todo lo anterior, el presente estudio pretende efectuar una primera aproximación, esencialmente descriptiva, del impacto que puede tener este Reglamento sobre el trabajo, con particular referencia al ordenamiento laboral y su aplicación a las relaciones laborales del conjunto de los Estados miembros. Ha de resaltarse que se trata de una mera aproximación de principio, dada la amplitud de aspectos abordados por el Reglamento, a tenor de su enorme complejidad técnica, a lo que se añade la dificultad de proyección de futuro que puede tener la implantación y desarrollo de la IA en las muy diversas vertientes de las relaciones laborales. De este modo, aunque el texto en su conjunto resulta de aplicación al ámbito de lo laboral, el cometido de este estudio es modesto y sencillo, centrado en las referencias más específicas a lo laboral que se encuentran en el mismo.

En todo caso, es de enorme trascendencia el estudio de este Reglamento, por cuanto que, por la naturaleza del instrumento jurídico

adoptado, resulta de aplicación inmediata a partir de su entrada en vigor, sin necesidad de una mediación de proceso complementario de incorporación al ordenamiento interno de cada uno de los Estados miembros. Una vez más, por tratarse de una norma que no se sitúa en el ámbito de la armonización de la legislación laboral, sino que se actúa sobre la base de otros títulos competenciales (protección de datos personales y funcionamiento del mercado interior), las instituciones comunitarias no se ven obligadas a vehicular su intervención a través de la aprobación de una Directiva, que requeriría el posterior proceso de transposición normativa, siempre más lento y complejo, sino que puede acudir al mecanismo del Reglamento, de inmediata aplicación y, sobre todo a los efectos que aquí nos interesan, de uniformidad de reglas para todos los Estados miembros. Si bien, para algunos capítulos del texto se contempla un proceso progresivo de entrada en vigor, en algunos casos hasta pasado el año y medio de su publicación en el Diario Oficial, en otros casos su aplicabilidad resulta inmediata transcurridos los 20 días desde su publicación oficial, es decir a partir del 2 de agosto de 2024 (art. 113 RIA).

Como contrapunto a lo anterior y a pesar de su carácter transversal, el Reglamento impacta sólo en el ámbito de las competencias que son propias del Derecho de la Unión. Por tanto, dicho en sentido negativo, deja fuera de su influencia a cuantas materias son de exclusiva competencia de los Estados miembros y fuera del territorio de actuación del ordenamiento comunitario. Como expresamente se indica, “el presente Reglamento no se aplicará a los ámbitos que queden fuera del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión” (art. 2.3). A estos efectos, no hay mayores inconvenientes en la perspectiva

laboral, por cuanto que la capacidad normativa de la Unión Europea en materia de legislación laboral incorpora el RIA a este ámbito; aunque también es cierto que la legislación de la Unión no abarca toda la normativa laboral, incluso hay aspectos que quedan expresamente excluidas de la misma. Incluso la afectación del trabajo autónomo al funcionamiento del mercado interior también lo incorpora al Reglamento y, especialmente, lo relativo a la protección de datos personales, así como lo relativo a la tutela antidiscriminatoria (art. 19 TFUE, STJUE 12 de enero de 2023, asunto C-356/21, ECLI:EU:C:2023:9), que se presentan como títulos competenciales propios de la Unión Europea de carácter transversal; aunque es obvio, de nuevo, que ello no habilita a cualquier intervención sobre el régimen del trabajador autónomo, en especial aquella que vaya más allá de su conexión con el funcionamiento del mercado interior y la protección de datos personales. No obstante, a pesar de que expresamente se indique que las normas en materia de IA deben aplicarse a todos los sectores, ello no implica que el Reglamento tenga un carácter omnicompreensivo de todo el mundo del trabajo, ni siquiera de todo cuanto afecte al trabajo subordinado, por cuanto que existen aspectos que quedan al margen de la competencia de la Unión Europea.

En todo caso, el hecho de que puedan existir materias respecto de las que el RIA no vaya a incidir por ser competencia propia de cada uno de los Estados miembros, ello no quiere decir que no quepa una labor sucesiva de intervención ampliatoria vía la legislación de cada uno de los Estados miembros. En esta clave, con seguridad, se pueden producir y se producirán regulaciones complementarias por parte de los Estados miembros, con vistas a extender la normativa

en materia de IA a aquellas materias que desbordan el concreto ámbito competencial de la Unión Europea, de modo que por esta otra vía el resultado acabará siendo de una intervención omnicompreensiva del conjunto del ordenamiento jurídico en la implantación y desarrollo de la IA.

Finalmente, conviene advertir que el Reglamento se cuida de impedir que el mismo sea leído en clave de sustitución o eliminación de otras garantías establecidas, en particular, por lo que a nosotros nos interesa, en materia laboral. Por ello, de manera expresa se advierte que el RIA debe entenderse “sin perjuicio del Derecho vigente de la Unión, en particular en materia de protección de datos, protección de los consumidores, derechos fundamentales, empleo, protección de los trabajadores y seguridad de los productos, al que complementa el presente Reglamento (considerando 9). En concreto, se precisa que “en el contexto del empleo y la protección de los trabajadores, el presente Reglamento no debe afectar, por tanto, al Derecho de la Unión en materia de política social ni a la legislación laboral nacional –conforme al Derecho de la Unión– relativa a las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la salud y seguridad en el trabajo y la relación entre empleadores y trabajadores. El presente Reglamento tampoco debe afectar en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión, incluidos el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros y el derecho a negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos o a llevar a cabo acciones colectivas conforme a la legislación nacional”

(considerando 9 RIA). En particular, que “el presente Reglamento no debe afectar a las disposiciones destinadas a mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales establecidas en la Directiva”, también recién aprobada, sobre la materia (considerando 9 RIA). En definitiva, se advierte que el RIA no puede utilizarse como excusa para reducir los estándares de tutela laboral derivados del Derecho de la Unión Europea, ni interpretarse que habilite para una eliminación de las normas de tutela vigentes en el momento de su entrada en vigor en el seno de cada uno de los ordenamientos laborales de cada uno de los Estados miembros.

Resulta igualmente importante destacar que, a efectos de presentar el reparto de protagonismos establecidos entre las instituciones europeas y los Estados miembros, el RIA ni siquiera pretende asumir un papel de exclusividad en la regulación de la materia, a modo de “monopolio” legislativo. Sí lo es en clave de suelo mínimo de protección, pero sin impedir intervenciones en paralelo más incisivas por parte de los Estados miembros. Y ello se contempla de manera expresa en el Reglamento por lo que afecta a la materia laboral, cuando literalmente prevé que “el presente Reglamento no impedirá que la Unión o los Estados miembros mantengan o introduzcan disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que sean más favorables a los trabajadores en lo que atañe a la protección de sus derechos respecto al uso de sistemas de IA por parte de los empleadores ni que fomenten o permitan la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores” (art. 2.11 RIA). En definitiva, con la tradicional técnica de la normativa europea de admitir niveles de tutela superiores a los que derivan de una

intervención que se considera armonizadora en el establecimiento del umbral mínimo de garantías, no bloquea opciones complementarias de superior tutela, específicamente en materia laboral.

Si acaso, adelantando algo derivado de los objetivos duales de la normativa en materia de inteligencia artificial, esa posible normativa complementaria de superior tutela tendría un límite cualitativo, cifrado en el principio general también establecido por el RIA en el sentido de que con el mismo se “garantiza la libre circulación transfronteriza de mercancías y servicios basados en la inteligencia artificial, con lo que impide que los Estados miembros impongan restricciones al desarrollo, la comercialización y la utilización de sistemas de IA, a menos que el presente Reglamento lo autorice” (considerando 1). Esto último, por tanto, se presenta como contrapunto a la precedente previsión de regulaciones nacionales más tuitivas de los trabajadores en materia de IA, en el sentido de que éstas últimas en ningún caso podrán tener el carácter de prohibitivas de la implantación y desarrollo de la IA, más allá de las autorizadas por el propio Reglamento, pues, de lo contrario, se estaría afectando a los principios basilares del Derecho de la Unión en materia de libertades de circulación y de amplio funcionamiento del mercado interior.

Por último, un elemento no menor en el impacto de la regulación contenida en el RIA se refiere a su limitación de aplicación territorial al espacio correspondiente propio de la Unión Europea. Se trata de un aspecto problemático general de los procesos que implican trabajar en la “nube” o bien de disociación territorial dentro y fuera del espacio de la Unión Europea por los diversos sujetos implicados: ubicación de la empresa, de sus proveedores o clientes, de quien puede

ser creador o gestor de las herramientas de inteligencia artificial, del propio trabajador, etc. En estos términos, los problemas pueden derivar del hecho de que este tipo de disociaciones pueden provocar efectos de difícil aplicación técnica, cuando no imposibilidad de expansión aplicativa más allá del territorio de la Unión. Baste con tener presente situaciones extendidas de trabajadores destinados en misión más allá del territorio de la Unión Europea, de desplazamientos o traslados fuera del ámbito de incidencia de la legislación europea. Más aún, piénsese en fenómenos cada vez más extendidos de teletrabajo transnacional, que comportan que el trabajador, la empresa o el destinatario del servicio se encuentran ubicados fuera del territorio de la Unión. Incluso que estando situados dentro del territorio de la Unión, la herramienta de inteligencia artificial se ubica en un servidor externo a la propia Unión. El RIA tiene una voluntad de abarcar estas realidades de extraterritorialidad, contemplándolo de manera expresa. Así, cuando define a los proveedores de IA alude a los establecidos o ubicados en la Unión o “en un tercer país” (art. 2.1 a RIA), aunque está por ver si ello se queda en un mero desiderátum por parte del Reglamento, por cuanto que presentaría no pocos problemas de implementación en la práctica más allá de cuál sea la voluntad legislativa. Como contrapunto a lo anterior, cuando se refiere a los responsables del despliegue se alude exclusivamente a quienes “estén establecidos o ubicados en la Unión” (art. 2.1. b RIA), sin perjuicio de que también los rescata para extenderlo a los responsables del despliegue ubicados en un tercer país, “cuando los resultados de salida generados por el sistema de IA se utilicen en la Unión (art. 2.1 c RIA). En todo caso, las personas afectadas por la implantación y

desarrollo de la IA, que, a nuestros efectos, ha de entenderse como los trabajadores, han de encontrarse “ubicados en la Unión” (art. 2.1 g RIA).

2. El objetivo de la norma

A pesar de la ya señalada complejidad del Reglamento, su finalidad queda muy fácilmente identificada, siendo el mismo quien establece de manera expresa su objetivo, en términos de equilibrio entre el apoyo a la innovación con la introducción de sistemas de inteligencia artificial y el establecimiento de instrumentos de garantía que eviten sus efectos perjudiciales. Por tanto, mejorar el funcionamiento del mercado interior, de un lado, promoviendo el desarrollo de la inteligencia artificial, y, de otro lado, estableciendo un sistema fiable que garantice la protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales garantizados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 1.1 RIA).

De ahí se deduce con facilidad la inmediata implicación de todo cuanto refiere a las relaciones laborales en relación con la implantación y desarrollo de las relaciones laborales.

Desde la primera de las perspectivas, tal como acabamos de anticipar, se considera que los Estados miembros no deben imponer restricciones al desarrollo, la comercialización y la utilización de sistemas de inteligencia artificial (considerando 1 RIA). Incluso se pretende compatibilizar la implantación y el desarrollo de la inteligencia artificial cuando ello presenta un alto riesgo desde la perspectiva de la norma: “Los Estados miembros no deben crear

obstáculos injustificados a la introducción en el mercado o la puesta en servicio de sistemas de IA de alto riesgo que cumplan los requisitos establecidos en el presente Reglamento y lleven el marcado CE” (considerando 129 RIA). Lo que se obliga es a que los sistemas de IA de alto riesgo lleven el marcado CE para acreditar su conformidad con el Reglamento y así poder circular libremente por el mercado interior. Incluso se encomienda a la Comisión la posibilidad de formular iniciativas que faciliten la disminución de los obstáculos técnicos que dificultan el intercambio transfronterizo de datos para el desarrollo de la inteligencia artificial (considerando 165 RIA).

Desde la segunda de las perspectivas, posiblemente la más relevante conforme a lo que constituye el enfoque tradicional del ordenamiento laboral en clave de tutela de derechos e intereses de los trabajadores, no cabe la menor duda de que en el ámbito del trabajo se presenta una afectación inmediata a la salud, la seguridad y los derechos fundamentales a resulta de los posibles riesgos derivados de la implantación y desarrollo de la inteligencia artificial. A la postre, esta constituye la justificación de toda la intervención que se lleva a cabo por parte del Reglamento en materia de implantación y desarrollo de la inteligencia artificial: ese objetivo antropocéntrico al que hacíamos referencia previamente, expresado por el propio Reglamento en términos de “promover una inteligencia artificial centrada en el ser humano y fiable”, por medio de la que se conjuren los riesgos de que la IA se convierta en una amenaza al pleno disfrute de los derechos fundamentales consagrados en la Carta de la Unión, con particular atención a la protección de datos personales y, por ende, a la tutela de la privacidad, en nuestro caso, de los

trabajadores, pero más ampliamente del conjunto de los derechos fundamentales en materia laboral, entre los cuales presenta particular relevancia la tutela antidiscriminatoria.

Siendo esta última la perspectiva desde la que se enfoca la regulación amplia y compleja a la que se dedica el grueso del articulado del Reglamento, será necesariamente a la misma a la que le dedicaremos atención a partir de lo que sigue. Eso sí, la mayor extensión en dedicación no puede transmitir tampoco una lectura desviada del Reglamento, que pretende ser equilibrado, de modo que, en lo que omite y en lo que pretende no actuar en ámbitos diversos, prevalece el otro objetivo. Ese otro objetivo de fomento de la innovación y del impulso a la inteligencia artificial puede pasar más inadvertido, pero no puede desconocerse que se presenta como finalidad de igual relevancia para el Reglamento.

3. Los niveles de riesgos

La intervención de garantía antes aludida del logro de una inteligencia artificial “centrada en el ser humano y fiable” se materializa en el establecimiento de diversos niveles de riesgo, para intervenir sobre los mismos de modo más o menos incisivo en función precisamente de la intensidad del riesgo. A estos efectos, el riesgo se define como “la probabilidad de que se produzca un perjuicio y la gravedad de dicho perjuicio” (art. 3.2 RIA).

A partir de esa definición del riesgo, se vienen a determinar en atención a su intensidad cuatro tipos de riesgos, de mayor a menor: primer nivel, que refiere a riesgos que se califican como

“inaceptables” y, por ende, determinan que se consideren como prácticas prohibidas; segundo nivel, identificando sistemas que se califican de alto riesgo y que, como tales, se enumeran en un anexo específico (anexo III), con una normativa de control y condicionamiento del uso de estos sistemas; tercer nivel, que podríamos denominar como sistemas de riesgo limitado, que determina el establecimiento de controles y condicionamientos más reducidos; finalmente, cuarto nivel, que podríamos denominar como sistemas de riesgo mínimo o nulo, que se permiten sin límite alguno.

El Reglamento contiene hasta un total de 8 prácticas de inteligencia artificial, como tales, prohibidas a todos los efectos (art. 5 RIA). De entre esas prácticas prohibidas las siguientes pueden tener repercusión directa sobre el trabajo: 1) las que se sirvan de “técnicas subliminales que trasciendan la conciencia de una persona o de técnicas deliberadamente manipuladoras o engañosas con el objetivo o el efecto de alterar de manera sustancial el comportamiento de una persona o un colectivo de personas, mermando de manera apreciable su capacidad para tomar una decisión informada y haciendo que una persona tome una decisión que de otro modo no habría tomado, de un modo que provoque, o sea probable que provoque, perjuicios considerables a esa persona, a otra persona o a un colectivo de personas”; 2) las “que explote alguna de las vulnerabilidades de una persona o de un colectivo específico de personas derivadas de su edad o discapacidad, o de una situación social o económica específica, con el objetivo o el efecto de alterar de manera sustancial el comportamiento de dicha persona o de una persona que pertenezca a dicho colectivo de un modo que provoque, o sea razonablemente probable que provoque,

perjuicios considerables a esa persona o a otra”; 3) las que se implanten “con el fin de evaluar o clasificar a personas físicas o a colectivos de personas durante un período determinado de tiempo atendiendo a su comportamiento social o a características personales o de su personalidad conocidas, inferidas o predichas, de forma que la puntuación ciudadana resultante provoque” un trato perjudicial o desfavorable; 4) “sistemas de IA para inferir las emociones de una persona física en los lugares de trabajo...excepto cuando el sistema de IA esté destinado a ser instalado o introducido en el mercado por motivos médicos o de seguridad”; 5) “uso de sistemas de categorización biométrica que clasifiquen individualmente a las personas físicas sobre la base de sus datos biométricos para deducir o inferir su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual”. Estas prohibiciones entrarán en vigor a partir de los 6 meses de la entrada en vigor del Reglamento, que se produce a partir del 2 de agosto de 2024 (art. 113 a RIA). No obstante, en términos de recomendación, el propio Reglamento indica que “es importante anticipar la aplicación de las prohibiciones para tener en cuenta los riesgos inaceptables y adaptar otros procedimientos” (considerando 179 RIA).

Respecto de los sistemas de alto riesgo, junto a las reglas de carácter general (art. 6 RIA), el anexo III del Reglamento contempla un apartado específico dedicado al empleo y las condiciones de trabajo. En concreto, se consideran sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo en relación con el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo los siguientes: 1) sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas,

en particular, para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos; 2) sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones. Aparte de ello, con carácter general, aunque de evidente repercusión sobre la gestión del empleo, se incluyen también dentro de la categoría de los sistemas de alto riesgo los sistemas de IA que utilicen la biometría, en la que medida en que su uso esté permitido por el Derecho de la Unión o nacional aplicable.

Aunque no se consideran de alto riesgo cuando no plantean un riesgo importante de causar un perjuicio a la salud, la seguridad o los derechos fundamentales, esta excepción no se aplica cuando el sistema suponga la elaboración de “perfiles de personas físicas” (art. 6.3 RIA), en cuyo caso siempre se considera como de alto riesgo. A estos efectos, cabe interpretar que todos los sistemas relacionados con el empleo y las condiciones de trabajo antes enumerados, siempre inciden sobre la elaboración de perfiles de personas físicas, pues tal condición la tienen siempre los trabajadores y demandantes de empleo, por lo que ha de considerarse que en todos estos casos se trata de sistemas de alto riesgo.

Para aquellos sistemas que no se califican como de alto riesgo, el riesgo limitado se reduce a los riesgos asociados con la falta de transparencia en el uso de la inteligencia artificial. Por ejemplo, los

sistemas de inteligencia artificial generativa, como es el caso de ChatGPT, no se consideran de alto riesgo, pero se les exige que sean suficientemente transparentes para sus usuarios o afectados.

El resto de los sistemas, que se consideran hoy en día los mayoritarios, merecen la consideración de riesgo mínimo o nulo.

4. Garantías frente a los riesgos de la inteligencia artificial

4.1. Garantías frente a los riesgos inaceptables

El tratamiento jurídico de cada uno de estos niveles de riesgo es diferente en el Reglamento según su intensidad, por tanto, la respuesta normativa viene diferenciada.

Respecto de los de riesgo inaceptable, como ya hemos indicado, se establece una estricta prohibición de su implantación y desarrollo. La prohibición por propia definición supone que no se admite su diseño, implantación y desarrollo. Ello va anudado a la identificación del sujeto que efectúa alguna de estas prácticas prohibidas, empezando en el ámbito de lo laboral por el empleador respecto de los trabajadores subordinados y de las empresas clientes respecto de los trabajadores autónomos. Eso sí, bastante impreciso resulta el texto normativo en cuanto a la determinación de las concretas consecuencias derivadas de la realización de hecho de estas prácticas inaceptables a pesar de encontrarse expresamente prohibidas por el Reglamento. Nos remitimos a lo que finalmente describiremos en el siguiente apartado relativo a las sanciones.

4.2. Garantías frente a los sistemas de alto riesgo

En cuanto a los sistemas que resulten calificados como de alto riesgo, las medidas que se adoptan son las siguientes antes de proceder a su comercialización: sistemas adecuados de evaluación y mitigación de riesgos; alta calidad de los conjuntos de datos que alimentan el sistema para minimizar los riesgos y los resultados discriminatorios; registro de la actividad para garantizar la trazabilidad de los resultados; documentación detallada que proporcione toda la información necesaria sobre el sistema y su finalidad para que las autoridades evalúen su conformidad; información clara y adecuada para el implementador; medidas adecuadas de supervisión humana para minimizar el riesgo; alto nivel de robustez, seguridad y precisión.

Por tanto, en la medida en que las garantías precedentes se establecen antes de proceder a su comercialización, los proveedores son los responsables de garantizar que su producto cumple plenamente todos los requisitos exigidos por el Reglamento (art. 8.2 RIA). Eso sí, comoquiera que los sujetos implicados en el proceso de elaboración, distribución y comercialización pueden ser diversos y actuando en una cadena sucesiva de valor de la inteligencia artificial, el Reglamento se preocupa de establecer un régimen de extensión subjetiva acumulada de responsabilidades. En concreto, a todos ellos se les impone el conjunto de obligaciones previstas para lo que en el sentido estricto del término se conoce con la condición de proveedor: “Cualquier distribuidor, importador, responsable del despliegue o tercero será considerado proveedor de un sistema de IA de alto

riesgo a los efectos del presente Reglamento y estará sujeto a las obligaciones del proveedor previstas” en el mismo (art. 25.1 RIA).

Por lo que nos afecta en estos momentos respecto de los objetivos de las medidas que deben adoptarse, destacaría que la evaluación previa impuesta incluye en particular “el examen atendiendo a posibles sesgos que puedan afectar a la salud y la seguridad de las personas, afectar negativamente a los derechos fundamentales o dar lugar a algún tipo de discriminación prohibida por el Derecho de la Unión, especialmente cuando las salidas de datos influyan en las informaciones de entrada de futuras operaciones” (art. 10.2 f RIA); de lo que, a su vez, deriva la necesidad de adoptar medidas adecuadas para detectar, prevenir y reducir los sesgos detectados que acabamos de mencionar (art. 10.2 g RIA). Se trata de una previsión que se reitera respecto del momento inmediatamente previo al despliegue de uno de los sistemas de IA de alto riesgo, instante en el que, en particular, se deberá evaluar del impacto que la utilización de dichos sistemas puede tener en los derechos fundamentales (art. 27.1 RIA).

Comoquiera que todas las obligaciones precedentes impuestas al proveedor van dirigidas a una correcta gestión de la inteligencia artificial por parte del responsable de su despliegue, se establece un criterio general de transparencia: “los sistemas de IA de alto riesgo se diseñarán y desarrollarán de un modo que garantice que funcionan con un nivel de transparencia suficiente para que los responsables del despliegue interpreten y usen correctamente su información de salida” (art. 13.1 RIA).

En la fase sucesiva de implementación del sistema los sujetos de referencia son esencialmente los responsables del despliegue,

entendiendo por tal a la “persona física o jurídica o autoridad, órgano u organismo de otra índole públicos que utilice un sistema de IA bajo su propia autoridad (art. 3.4 RIA). Sin poder entrar en mayores detalles, cabe entender que, desde la perspectiva de la implementación de la inteligencia artificial en el ámbito del trabajo, el responsable del despliegue será en la práctica totalidad de las ocasiones el empleador respecto de sus trabajadores subordinados o la empresa cliente respecto de los trabajadores autónomos que prestan servicios personales para la misma a través de una organización en red. Especialmente claro al respecto es algún concreto precepto del Reglamento que, desde la perspectiva del trabajo subordinado, califica al empleador como el responsable del despliegue (art. 26.7 RIA).

En esta fase habría que hacer hincapié en que se establece una regla general orientada al desarrollo de una vigilancia humana de la implementación de los sistemas de IA de alto riesgo, en términos tales que no se permita un funcionamiento plenamente autónomo del sistema de inteligencia artificial: “Los sistemas de IA de alto riesgo se diseñarán y desarrollarán de un modo que garantice que funcionan con un nivel de transparencia suficiente para que los responsables del despliegue interpreten y usen correctamente su información de salida” (art. 14.1 RIA); “Los sistemas de IA de alto riesgo se diseñarán y desarrollarán de un modo que garantice que funcionan con un nivel de transparencia suficiente para que los responsables del despliegue interpreten y usen correctamente su información de salida” (art. 14.2 RIA). Asimismo, al responsable del despliegue de sistemas de alto riesgo se le impone la obligación de adoptar medidas técnicas y organizativas adecuadas para garantizar que utilizan

dichos sistemas con arreglo a las instrucciones de uso que los acompañen (art. 26.1 RIA), debiendo encomendar la supervisión humana a personas físicas que tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias (art. 26.2 RIA).

Como regla específica en el ámbito de lo laboral se establece que, antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que se encuentran expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo. Esta información se debe facilitar, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho nacional y de la Unión y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes (art. 26.7 RIA). La legislación española, en concreto, hasta el momento presente ya establece un deber de información en asuntos próximos a lo precedente. En concreto, la representación de los trabajadores en la empresa tiene derecho a ser informada por la empresa de 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, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles (art. 64.4 d del Estatuto de los Trabajadores). Más aún, con carácter general, los representantes de los trabajadores en la empresa tienen el derecho a ser consultados con carácter previo a la adopción de decisiones del empleador de reestructuración empresarial que comportan alteraciones en el empleo o en las condiciones de trabajo, especialmente cuando comportan la introducción de nuevas

tecnologías; en particular, esa consulta debe producirse siempre que comporten la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo (art. 64.5 f Estatuto de los Trabajadores). En términos comparativos, entre las previsiones de la legislación laboral y el Reglamento sobre inteligencia artificial, éste último, respetando lo contemplado en la primera, establece esencialmente dos garantías adicionales. De un lado, precisa el alcance de la información a recibir en estos casos por parte de los representantes de los trabajadores, en términos tales que deberá indicar que los trabajadores a los que representan se encuentran expuestos a la utilización de sistemas de IA de alto riesgo, lo que presupone una explicación precisa de lo que ello supone. De otro lado, esta información se ha de transmitir por el empleador directamente a los trabajadores expuestos a los sistemas de IA de alto riesgo, sin que sea suficiente con la información que, por vía indirecta, le transmitan sus representantes; esta información directa a los trabajadores no se encontraba prevista de manera expresa en la legislación laboral española, de modo que es una importante novedad derivada de la entrada en vigor del Reglamento. Por lo demás, la previsión en el Reglamento del deber de información se presenta como un reconocimiento muy general y, por ello, es clave la remisión que se contiene en el mismo al Derecho nacional respecto de su desarrollo y articulación práctica. Dicho de otro modo, el Reglamento está implícitamente llamando a una regulación complementaria del cumplimiento de este deber de información a llevar a cabo por las legislaciones laborales de cada uno de los Estados miembros.

Comoquiera que el Reglamento no tiene el carácter de norma laboral en el sentido estricto del término, a pesar de que estamos viendo que presenta una importante repercusión sobre las relaciones laborales y a pesar de que al Reglamento le preocupa especialmente la garantía de la salud de los destinatarios y afectados de los diferentes sistemas de inteligencia artificial, especialmente los de alto riesgo, no cabe la menor duda de que su utilización por parte de los trabajadores presenta indudables riesgos de enfermedades profesionales e incluso de accidentes de trabajo. El propio Reglamento, en abstracto, prevé la posibilidad de que un determinado sistema de inteligencia artificial provoque incidentes graves, que deben ser inmediatamente notificados por el proveedor (art. 73.1 RIA). Se contempla incluso la hipótesis de que un determinado incidente grave llegue a provocar el fallecimiento de una persona (art. 73.5 RIA), lo que, en nuestro caso, sería el fallecimiento de un trabajador. Estas hipótesis de efectos negativos sobre la salud y seguridad de los trabajadores, están llamando a que tarde o temprano se deberán implementar medidas de prevención de riesgos laborales en relación con los sistemas de inteligencia artificial, bien lo sean por vía de la aprobación de una específica Directiva de la Unión Europea sobre la materia, o bien lo sea directamente por vía de la regulación de ello por parte de la normativa interna de cada uno de los Estados miembros en tanto que no se verifique una armonización legislativa a través de la correspondiente Directiva. Hasta tanto que ello no se produzca, en tanto que en estos momentos no existe una normativa específica sobre el particular, cabría siempre explorar la aplicación de reglas ya existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo

que, por su proximidad, serían aplicables a los riesgos de incidente en el despliegue de los sistemas de inteligencia artificial.

4.3. Garantías de transparencia, supervisión y reclamación

Tanto respecto de los sistemas de alto riesgo como para los de riesgo limitado se establecen sobre todo garantías de transparencia. Entre ellas, las más significativas por su proyección sobre las relaciones laborales mencionaríamos las siguientes.

Ante todo, se prevé que los proveedores garantizarán que los sistemas de IA destinados a interactuar directamente con personas físicas, en nuestro caso, con trabajadores, se diseñen y desarrollen de forma que las personas físicas de que se traten estén informadas de que están interactuando con un sistema de IA, excepto cuando resulte evidente desde el punto de vista de una persona física razonablemente informada, atenta y perspicaz, teniendo en cuenta las circunstancias y el contexto de utilización (art. 50.1 RIA). En los mismos términos, los proveedores deben velar por que la información de salida del sistema de IA esté marcada en un formato legible por máquina y que sea posible detectar que ha sido generada o manipulada de manera artificial (art. 50.2 RIA).

Conviene llamar la atención sobre el hecho de que este deber de transparencia se le impone al proveedor, que no es propiamente el empleador. El proveedor se presenta como un suministrador de un sistema de inteligencia artificial al empleador propiamente dicho. No obstante, aunque no se prevea expresamente, ha de interpretarse también que el empleador como responsable del despliegue tiene un

deber implícito de comprobar que estos sistemas de inteligencia artificial contienen la información antes referida y, como tal, debe ser transmitida a los trabajadores como afectados en tanto destinatarios o usuarios del sistema de inteligencia artificial.

Más expresamente, a los empleadores o a las empresas clientes, en su condición de responsables del despliegue, cuando implementan un sistema de reconocimiento de emociones o de un sistema de categorización biométrica, para los supuestos excepcionales en los que está permitido por no considerarse como de riesgo inaceptable, se les impone el deber de informar del funcionamiento del sistema a los trabajadores como personas físicas expuestas a estos sistemas (art. 50.3 RIA).

Aparte de los deberes de transparencia impuestos tanto a proveedores de servicios como a responsable del despliegue de los sistemas de inteligencia artificial, el Reglamento establece la necesidad de constituir diversos organismos de control y seguimiento de la actividad de los sujetos que gestionan la inteligencia artificial, tanto de ámbito de la Unión Europea como en cada uno de los Estados miembros. Lo más relevante a los efectos que nos interesa aquí es que se contempla que las autoridades u organismos públicos nacionales encargados de supervisar o hacer respetar las obligaciones contempladas en el Derecho de la Unión en materia de protección de los derechos fundamentales, en particular el derecho a la no discriminación, con respecto al uso de sistemas de IA de alto riesgo tienen la facultad de solicitar cualquier documentación creada o conservada con arreglo al presente Reglamento y de acceder a ella, en un lenguaje y formato accesibles, cuando el acceso a dicha documentación

sea necesario para el cumplimiento efectivo de sus mandatos, dentro de los límites de sus concretas competencias (art. 77 RIA).

Conviene destacar que esta previsión no precisa a qué tipo de autoridad u organismo nacional se refiere, por cuanto que no lo relaciona con una entidad pública que asuma las competencias específicas en materia de inteligencia artificial, sino aquella que asume las funciones de garantía y tutela de los derechos fundamentales en los más diferentes ámbitos. Por tanto, las entidades a las que apela dependen del sistema de control de los derechos fundamentales existentes en cada Estados miembro, siendo posible que se dirija tanto a órganos especializados en materia de derechos fundamentales como otros de control general del ordenamiento jurídico que incluya lo relativo a estos últimos, pudiendo tratarse igualmente tanto de autoridades judiciales como de autoridades administrativas, permitiendo, por tanto, igualmente, que se trate de una facultad atribuida a una amplia variedad de instancias, que actuarían en cada caso según el ámbito de sus respectivas competencias. En particular, por lo que se refiere al campo especializado de las relaciones laborales, la referencia a tales autoridades u organismos puede referirse tanto a la Administración laboral que actúa a través de la Inspección de Trabajo como de los órganos judiciales especializados en materia laboral y de Seguridad Social.

Complementariamente a lo anterior, ahora sí referido en concreto a las autoridades a las que se les encomiendan las funciones de vigilancia del funcionamiento del mercado interior, se establece que las mismas debe actuar de manera directa cuando detecten determinadas amenazas. En concreto, si tras efectuar una evaluación

correspondiente, la autoridad de vigilancia del mercado de un Estado miembro concluye que un sistema de IA de alto riesgo, a pesar de ser conforme al Reglamento, presenta, sin embargo, un riesgo para la salud o la seguridad de las personas, para los derechos fundamentales de las personas o para otros aspectos de protección del interés público, pedirá al operador interesado (que, obviamente, puede ser un empleador en su condición de responsable del despliegue de un sistema), que adopte todas las medidas adecuadas para asegurarse de que el sistema de IA de que se trate ya no presente ese riesgo cuando se introduzca en el mercado o se ponga en servicio sin demora indebida (art. 82.1 RIA). Aunque, como hemos destacado, en esta ocasión la facultad de referencia se le atribuye a la autoridad nacional competente de vigilancia del mercado, ello no impide que la legislación nacional de los respectivos Estados miembros le pueda atribuir dicha facultad de advertencia a otras autoridades. En concreto, puede entenderse que la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social de cada uno de los Estados miembros también podría emitir estas notificaciones de advertencia, conforme a las competencias que habitualmente le son atribuidas en materia de vigilancia de cumplimiento de la legislación laboral y, en particular, de vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y de respeto de los derechos fundamentales en materia laboral.

Como complemento a lo anterior, también se establecen las habituales previsiones de posibilidad de presentación de recursos de reclamación por parte de los afectados. Así, se prevé que toda persona física o jurídica que tenga motivos para considerar que se ha infringido lo dispuesto en el presente Reglamento podrá presentar

reclamaciones motivadas ante la autoridad de vigilancia del mercado competente. Ello se prevé, sin perjuicio de otras vías administrativas o judiciales de recurso (art. 85 RIA). En estos términos, el Reglamento parte de un pleno respeto a las vías jurídicas, administrativas y judiciales, establecidas para la tutela general de los derechos subjetivos en el mismo reconocidos, en particular en materia de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Lo que hace, en concreto, es establecer un canal específico de reclamaciones en esta materia, encomendada en esta ocasión también (por tanto, no con un alcance excluyente) a la autoridad nacional competente en la vigilancia correcta del mercado interior.

Adicionalmente, el Reglamento hace el recordatorio de que el mismo no sustituye ni elimina los canales establecidos de denuncia de conductas de corrupción (en nuestro caso por los empleadores) y garantías de tutela del denunciante (entre ellos los trabajadores) por parte de la Directiva 2019/1937 sobre la materia, a estas alturas transpuesta por la práctica totalidad de los Estados miembros.

5. Régimen de sanciones

Para concluir debe destacarse que el Reglamento, como suele ser habitual en la normativa de la Unión Europea, contiene un capítulo completo a regular el régimen de sanciones, con vistas a garantizar la eficacia útil de las previsiones contenidas en el mismo.

Como punto de partida lo que se hace es remitirse a las legislaciones propias de los Estados miembros, para que sean estos quienes establezcan el régimen de sanciones y otras medidas de ejecución,

como advertencias o medidas no pecuniarias, adoptando todas las medidas necesarias para garantizar que se aplican de forma adecuada y efectiva y teniendo en cuenta las directrices emitidas por la Comisión. Como es previsión generalizada en las normas de la Unión, se exige que las sanciones sean efectivas, proporcionadas y disuasorias (art. 99.1 RIA).

Por lo que se refiere al caso concreto de España y en relación con los deberes de información que hemos visto establece el Reglamento a favor de los representantes de los trabajadores, su incumplimiento se puede considerar tipificado como infracción administrativa grave, de la que puede derivar la imposición de una sanción pecuniaria por parte de la Administración laboral (art. 7.7 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social). Más débil y a nuestro juicio insuficiente es el incumplimiento de información al trabajador de que se encuentra expuesto a un sistema de inteligencia artificial de alto riesgo, por cuanto que conforme a la legislación vigente sólo podría tipificarse como infracción administrativa leve (art. 6.4 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social). A la vista de esto último y ante la ausencia de una tipificación más completa de las posibles infracciones en el ámbito laboral de las obligaciones impuestas al empleador en su condición de responsable del despliegue de un sistema de inteligencia artificial de alto riesgo, sería recomendable una reforma de la última Ley citada a los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el RIA en materia de sanciones.

Sin perjuicio de la precedente remisión a la legislación interna de cada uno de los Estados miembros, el Reglamento sí establece unas cuantías máximas de las sanciones pecuniarias a establecer,

fijadas en valores absolutos o si el infractor es una empresa en porcentajes del volumen de negocio mundial correspondiente al ejercicio financiero anterior para cuando este segundo método de cálculo fuese superior (art. 99.3 y 4 RIA). Para el caso concreto de las prácticas inaceptables, por tanto, prohibidas, se establecen las sanciones pecuniarias más elevadas, si bien ha de entenderse que tal medida no es la única posible a imponer, incluso habrá que entender que resultará insuficiente en la medida en que se pueda burlar la prohibición establecida y se mantenga de futuro la práctica, sin que, por tanto, la sanción sea suficientemente disuasoria.

6. Bibliografía básica de referencia

AA.VV. (M. Barbera y L. Guaglianone dir.), *Welcome to the Machine. Lavoro e intelligenza artificiale*, Giappicheli editore, Torino, 2024.

AA. VV. (Rodríguez-Piñero Royo y Todoli Signes dir.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Aranzadi, 2020.

J. Cruz Villalón, *El Derecho del Trabajo ante la transformación digital*, *Revista de Derecho Social* n° 100 (2023), pgs. 141 ss.

R. M. González de Patto, *Inteligencia artificial y empleo. Análisis crítico del marco regulatorio europeo y español impulsado por el Pilar Social Europeo de Derechos Sociales*, *Temas Laborales* n 168 (2023), pgs. 369 ss.

M. A. Presno Linera, La propuesta de “Ley de Inteligencia Artificial” Europea, Revista de las Cortes Generales, nº 116 (2023), pgs. 81 ss.

A. Soriano Arranz, La propuesta de Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea y los sistemas de alto riesgo, Revista General de Derecho de Sectores Regulados nº 8 (2021).

A. Todolí Signes, Algoritmos productivos y extractivos: cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación, Aranzadi, 2023.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa