

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO



Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*Méjico*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*Méjico*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*Méjico*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*Méjico*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), Mª José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Marina Fernández Ramírez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*Méjico*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*Méjico*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*Méjico*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*Méjico*), Noemi Monroy (*Méjico*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*Méjico*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La IA como posible fenómeno de destrucción de relaciones laborales en España: automatización empresarial y formación profesional en IA

Carlos GARCÍA-GIRALDA CASAS*

RESUMEN: En el presente artículo se abordará la IA aplicada a las relaciones laborales, determinando como resultará esencial para la pervivencia de las empresas en un mercado próximo, con la correlativa consecuencia de pérdida de empleos, y de cómo se debería actuar en esa situación, con recomendaciones paralelas para que los trabajadores puedan mantener el empleo o encontrar uno nuevo. En concreto, se estudiará la evidencia incuestionable de que la IA está cambiando el modo de vida y funcionamiento de la sociedad, afectando igualmente a las relaciones laborales, sobre las que está teniendo un impacto significativo, ya que las empresas están automatizando los procedimientos de producción y venta, resultando más rentable para las mismas prescindir de la mano de obra de las personas. No obstante, la IA también se puede presentar como una oportunidad para transformar el modelo de negocio y crear nuevos empleos, pero, para que los trabajadores puedan acceder a los mismos, será imprescindible que obtengan una formación profesional en materia de IA.

Palabras clave: IA, relaciones laborales, automatización empresarial, formación profesional.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La IA y las relaciones laborales. 2.1. Evolución histórica y definición de conceptos. 2.2. Regulación española, europea e internacional, con especial énfasis al Reglamento (UE) 2024/1689 en materia de IA. 3. La automatización y digitalización empresarial a través de la IA. 3.1. Adopción de medidas para la mejora de la producción y venta. 3.2. La destrucción del empleo no rentable. 4. La IA como nueva vía de creación de empleo: necesidad de formación profesional de los trabajadores en la materia. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Magistrado especialista del orden jurisdiccional social, Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social (España); Doctor en Derecho, Universidad Católica San Antonio de Murcia (España).



AI As a Potential Phenomenon of Destruction of Labour Relations in Spain: Business Automation and Professional Training in AI

ABSTRACT: This article will address AI applied to labour relations, determining how it will be essential for the survival of companies in a changing market, with the corresponding consequence of job losses, and how to respond in this situation, with parallel recommendations for workers to keep their jobs or find new ones. Specifically, it will examine unquestionable evidence that AI is changing the way society lives and functions, also affecting labour relations, on which it is having a significant impact, as companies are automating production and sales procedures, making it more profitable for them to dispense with human labour. However, AI can also present an opportunity to transform the business model and create new jobs, but, so that workers can access these jobs, it will be essential for them to obtain professional training in AI.

Key Words: AI, labour relations, business automation, vocational training.

1. Introducción

En la presente obra se abordarán las relaciones entre dos disciplinas que van a entrar ostensiblemente en colisión, esto es, la IA y las relaciones laborales.

Para determinar qué problemática plantea la introducción y el avance de la IA, en la forma de entender las relaciones laborales por la sociedad, se examinará, en primer lugar, la evolución y definición de ambas instituciones para comprender donde se han encontrado.

Con posterioridad, deberá abordarse, necesariamente, la regulación por la que se rigen ambas instituciones, a los efectos de determinar los principios que las inspiran y los límites que mutuamente se imponen o, más bien, se deben imponer, ya que, se trata de una cuestión de regulación relativamente reciente con bastante lagunas legales y jurisprudenciales, que tendrán que ser solventadas con el paso del tiempo, bien con una regulación específica o con precisiones sobre la ya existente, sin perjuicio de que se corra el serio peligro de llegar tarde a esa situación, toda vez que la tecnología avanza más rápido que el derecho.

Una vez finalizada la anterior operación, procederá incidir en el núcleo esencial de esta obra, constituido por la necesidad de los empresarios de agilizar los procesos y reducir costes, con el correlativo sacrificio de trabajadores, los cuales, irremediablemente, verán perder sus puestos de trabajo, ante la falta de utilidad de los mismos y los altos costes que suponen para las empresas.

Sin embargo, lo expuesto no tiene por qué suponer el fin de las relaciones laborales, muchas tareas son insustituibles por una máquina y otras tareas, efectuadas por máquinas, requerirán que sean dirigidas y supervisadas por trabajadores, los cuales deberán formarse en materia de IA y derecho digital si quieren sobrevivir a la más que inminente transformación del mercado de trabajo, sea por propia iniciativa o por formación profesional empresarial o, en su caso, impartida desde los organismos públicos, especialmente, en este último caso, para las personas en situación de desempleo.

2. La IA y las relaciones laborales

A simple vista, podría pensarse que las disciplinas que ve van a tratar en esta obra son completamente independientes entre sí y ninguna invade el campo de aplicación de la otra.

Sin embargo, tal hipótesis debe ser rechazada, dado que, al igual que

ha sucedido con las diversas revoluciones industriales a las que ha tenido que enfrentarse el ser humano, la IA, que, como luego analizaremos, comenzó su andadura con la tercera revolución industrial y se ha venido desarrollando con la cuarta y quinta revoluciones industriales, hasta el punto de ser uno de los pilares fundamentales de la quinta, ha venido para quedarse e implantarse en todos los ámbitos de la sociedad, sean económicos, políticos, educativos, sociales o culturales, resultando el ámbito laboral uno de los potenciales afectados.

Ello es así porque las relaciones laborales ya están sufriendo las consecuencias de la IA, aunque aún sea pronto para ver completamente sus efectos, dado que la IA se encuentra en constante desarrollo, sin que, por el momento, pueda determinarse hasta dónde puede llegar, encontrándonos en una fase en la que ya puede igualar, con mejor rendimiento y eficacia, las tareas que efectúan los seres humanos, pretendiéndose ahora superar a los mismos.

Para comprender las relaciones entre ambas disciplinas, resulta obligado estudiar su evolución, para entender en qué punto se encuentran y dónde se han cruzado, puesto que el vínculo entre ambas se está produciendo de forma lenta, larvada y disimulada, casi imperceptible para el ser humano sin efectuar una mirada atrás para ver de dónde viene, cómo está y hacia dónde puede ir.

Igualmente, la definición de las instituciones esenciales que se van a tratar en la presente obra, esto es, la IA y las relaciones laborales, resulta esencial, hasta el punto de que comparten como denominador común, la actuación del ser humano y su influencia en el mismo, tanto de forma individual como colectiva, lo que requiere de una regulación que fije los principios y reglas por las que se rige, regulación que, en ciertos aspectos, es común a ambas instituciones o disciplinas, al estar en juego, entre otros aspectos, los derechos fundamentales de las personas, la viabilidad y productividad empresarial, así como, la necesidad de cualificación laboral para que los trabajadores puedan sobrevivir a los avances imparables de la IA, la cual, no puede olvidarse, ha venido para quedarse.

2.1. Evolución histórica y definición de conceptos

Respetando la cronología histórica, se debe comenzar por examinar la evolución de las relaciones laborales, para, a continuación, explicar los hitos temporales fundamentales de la IA y determinar el punto en el que se han encontrado.

Una vez efectuada la anterior operación, será el momento de descender

al análisis de los conceptos de ambas disciplinas y la puesta en común de los mismos.

Comenzando con la evolución de las relaciones laborales, se pueden distinguir, tres grandes etapas, cada una de las cuales posee un denominador común que las inspira: a) la antigüedad, la edad media y la edad moderna; b) la primera revolución industrial; c) la era de la robotización y la informática.

Por lo que respecta a la primera de estas etapas, también denominada, en términos laborales, preindustrial, debe resaltarse que vino esencialmente caracterizada por un tipo de relaciones laborales desempeñadas, con carácter general, por esclavos y siervos, efectuándose por estos un tipo de trabajo manual, físico, con escasa valoración del trabajo y de la dignidad de las personas, al considerarse un trabajo desprovisto de nobleza, siendo tales relaciones laborales reguladas de un modo incidental y accesorio.

La segunda etapa, comienza tras la primera revolución industrial, a finales del siglo XVIII, en la que aparecen las primeras regulaciones legales sobre las relaciones laborales, considerándose necesario un bloque normativo capaz de afrontar las nuevas formas de trabajo a través de la industria, apareciendo el denominado proletariado y desempeñando este sus funciones en centros fabriles, utilizando máquinas, con una clara división del trabajo¹.

Finalmente, aunque desde el punto de vista de las invenciones humanas se considera que existen hasta 5 revoluciones industriales, puede claramente comprenderse como la más esencial, desde el punto de vista laboral, es la que se ha producido con la creación, en el siglo XX (aunque el desarrollo perfeccionado de la misma se esté produciendo en el siglo XXI) de la robótica y la puesta en marcha de sistemas informáticos que han mecanizado y automatizado algunos trabajos, haciendo menos necesaria la intervención física de las personas, pudiendo considerarse estos avances entre las revoluciones cuarta y quinta².

Y aquí es precisamente donde la IA se cruza con las relaciones laborales, en estas revoluciones cuarta y quinta, porque, la IA, aunque parezca de reciente creación, sin embargo, existe desde hace bastante

¹ Tanto la primera como la segunda de las etapas mencionadas pueden encontrarse, de un modo más desarrollado, en la gran obra de A. MONTOYA MELGAR, *La regulación del trabajo a través de la historia*, en A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2023, pp. 55-84.

² Así se deriva implícitamente de la evolución histórica del derecho del trabajo que se analiza sistemáticamente en la obra de J.R. MERCADER UGUINA, *Fundamentos históricos del Derecho del Trabajo*, en J.R. MERCADER UGUINA, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 27-48.

tiempo, ya que, el concepto como tal surgió en la década de los cincuenta del siglo XX, aunque ya se iniciara desde algunos años antes.

La denominación que hoy se conoce de IA, surge por primera vez a raíz de la conferencia de Dartmouth de 1956, en la que tal concepto fue introducido por el informático John McCarthy³, siendo desarrollado progresivamente hasta llegar al concepto que se examinará a continuación, pero esta circunstancia revela, al contrario de lo que puede pensar gran parte de la población, que la IA ya existía desde hace más de medio siglo, coexistiendo con las relaciones laborales durante todo este tiempo y moldeándolas progresivamente.

Para comprender la anterior conclusión, basta pensar cómo era el trabajo antes de la existencia de los ordenadores, para poder entender la magnitud de la evolución de la IA y su influencia en las relaciones laborales, aunque, en la actualidad, se haya desarrollado hasta un nivel que, en lugar de facilitar el trabajo como viene haciendo, pueda dar lugar a prescindir del ser humano para realizarlo.

Pero llegados a este punto ¿qué se entiende por IA?

Esta pregunta puede ser resuelta utilizando la propia IA. Muchas herramientas de IA, como ChatGPT o Copilot, proporcionan una definición.

Así, ChatGPT define a la IA como «sistemas informáticos o máquinas, que tienen la habilidad o son capaces de efectuar tareas que requieren de intervención humana, mejorando la eficiencia, la precisión y la automatización de procesos».

Por su parte, Copilot reseña que «la inteligencia artificial es una rama de la informática que se dedica a crear sistemas capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana y, entre estas tareas cita las de aprendizaje automático, procesamiento del lenguaje natural, visión por computadora, robótica y toma de decisiones».

Y por relaciones laborales debe entenderse la relación entre empresario y trabajador, individual o colectiva, bajo unas determinadas condiciones, las cuales vienen definidas con carácter general en el art. 1.1⁴ del Estatuto de los Trabajadores (ET), Texto Refundido aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre, y otras se desprenden de la Recomendación OIT n. 198 de 2006,

³ *Vid. NATIONAL GEOGRAPHIC ESPAÑA, Breve historia visual de la inteligencia artificial*, en www.nationalgeographic.com.es, 16 enero 2025.

⁴ Este precepto dispone, como elementos esenciales para la existencia de una relación laboral, la voluntariedad, la retribución, la dependencia y la ajenidad, al proclamar que «esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

a saber:

que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implique la integración del trabajador en la organización de la empresa; que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que deba ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado por la persona que requiere el trabajo; que se pague una remuneración periódica que constituya la única o principal fuente de ingresos del trabajador o de que se reconozcan los derechos de descanso semanal y vacaciones o de que el trabajador no asuma riesgos financieros (§ 13).

En síntesis, la característica esencial de la relación laboral se encuentra en el hecho de que se realice, por parte de una persona física, durante un determinado tiempo, en favor de otra persona, física o jurídica, y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales se perciba una retribución⁵.

Como conclusión, debe afirmarse que las relaciones laborales y la IA coexisten desde hace más de 50 años y que, atendiendo a las definiciones y ámbito de aplicación de ambas disciplinas, puede fácilmente comprenderse como están correlacionadas, aportándose mutuamente beneficios y limitaciones, ya que, como luego se examinará con más detalle:

- a. la IA permite automatizar procesos repetitivos, lo que puede aumentar la eficiencia, pero también reducir ciertos puestos de trabajo;
- b. las plataformas digitales y algoritmos de selección están cambiando cómo se recluta y evalúa a los candidatos, incluso algunas empresas utilizan IA para monitorear el rendimiento de los empleados, lo que plantea preocupaciones sobre la privacidad y el control.

En definitiva, puede afirmarse que la relación entre la IA y las relaciones laborales es una mezcla de transformación, oportunidad y desafío.

Además, la implantación de la IA en las empresas comportará, necesariamente, implicaciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales⁶.

⁵ En este sentido se pronuncian la STJUE 3 julio 1986, asunto 66/85, *Deborah Lawrie-Blum c. Land Baden-Württemberg*, y la STJUE 7 septiembre 2004, asunto C-456/02, *Michel Trojani c. Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS)*.

⁶ Vid. M.C. MACÍAS GARCÍA, [La inteligencia artificial para el entorno laboral. Un enfoque en la predicción de accidentes](#), en [e-Revista Internacional de la Protección Social](#), 2022, n. 1.

2.2. Regulación española, europea e internacional, con especial énfasis al Reglamento (UE) 2024/1689 en materia de IA

Al hablar de regulación, se hace referencia a la normativa aplicable tanto a la IA como a las relaciones laborales y, como ahora se tendrá la oportunidad de examinar, ambas disciplinas comparten algunos sustratos normativos, para el establecimiento de un marco común de riesgos y límites.

Comenzando por el ámbito de las relaciones laborales, como bien es sabido, la norma marco fundamental que las regula es el ET, sin embargo, existe otro tipo de normas, tanto de rango legal como reglamentario, que regulan aspectos concretos, así podemos mencionar, entre otras y sin ánimo exhaustivo, las siguientes⁷.

En el ámbito nacional, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por RDL 5/2015, de 31 de octubre, en cuanto a los aspectos del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas; el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por RDL 8/2015, de 30 de octubre, por lo que respecta a los aspectos de Seguridad Social que influyen en la relación laboral; el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social aprobado por RDL 1/2014, de 29 de noviembre, en lo que atañe a los trabajadores con discapacidad; la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuanto a los aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; la LO 4/2000, de 11 de enero, de Extranjería, en lo que se refiere a las cuestiones atinentes a los trabajadores extranjeros, etc.

En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de la Unión Europea, de 7 de febrero de 1992 (con las profundas modificaciones efectuadas por el Tratado de Lisboa de 2007), el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 13 de diciembre de 2007, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, de 17 de noviembre de 2017, el Reglamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión Europea, así como, múltiples Directivas que inciden sobre diversas materias laborales y que, dada su exhaustividad, se dan por reproducidas.

⁷ Vid. C. GARCÍA-GIRALDA CASAS, *La súper posición del Derecho Laboral sobre los Derechos Mercantil y Concursal. Especial referencia a los créditos concursales laborales por salarios del administrador social de la sociedad de capital concursada como personal laboral común o especial de alta dirección*, Tesis Doctoral, Universidad Católica San Antonio de Murcia, 2023.

En el ámbito internacional, debemos distinguir:

- por parte de la ONU, la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, de 16 de diciembre de 1966;
- por lo que respecta a la OIT, múltiples Convenios sobre diversas materias laborales, considerados como tratados internacionales, aunque también dicta recomendaciones que, pese a que no son obligatorias, nuestro Tribunal Constitucional ha declarado que pueden operar como criterios interpretativos o aclaratorios de los Convenios⁸;
- por lo que respecta al Consejo de Europa, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, de 4 de noviembre de 1950, y La Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961, revisada en 1996.

Por lo que a la IA respecta, le resulta de aplicación toda la normativa citada de las relaciones laborales en cuanto tenga o pueda tener afectación en los derechos fundamentales de los trabajadores y, sin perjuicio de algunas recomendaciones existentes por parte de la OCDE, de 22 de mayo de 2019⁹, o del G7, de 30 de octubre de 2023¹⁰, en el ámbito internacional, se deben reseñar las diferencias fundamentales que existen en torno a la regulación de las grandes potencias, puesto que la regulación establecida por Estados Unidos, en particular, por Decreto Ejecutivo n. 14179, de 23 de enero de 2025, y China, con el Reglamento Provisional para la Gestión de Servicios de Inteligencia Artificial Generativa, de 13 de julio de 2023, difiere de la de la Unión Europea.

En el ámbito de los Estados Unidos, se ha optado finalmente por una regulación más flexible, enfocada, más que en la protección de los derechos de las personas, en el avance de la innovación. A nivel de la Unión Europea, es precisamente lo contrario, pues se opta por un enfoque más protecciónista, basado en los derechos fundamentales y la gestión del riesgo. China por su parte ha optado por basarlo, básicamente, en el control del uso que hagan de la IA por la población y las empresas¹¹.

Pero, descendiendo a la regulación que a esta obra más interesa, por resultarle directamente aplicable, se debe destacar que la normativa más importante en materia de IA en la Unión Europea, sin perjuicio de la existencia de las llamadas *guidelines*, que otorgan recomendaciones de uso,

⁸ Vid., entre otras, STC 38/1981, de 23 de noviembre.

⁹ Ver la [Recommendation of the Council on Artificial Intelligence](#).

¹⁰ Ver la [Declaración de los dirigentes del G-7 sobre el proceso de la IA de Hiroshima](#).

¹¹ Vid. M. PÉREZ-UGENA, [Análisis comparado de los distintos enfoques regulatorios de la inteligencia artificial en la Unión Europea, EE. UU., China e Iberoamérica](#), en [Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional](#), 2024, n. 1.

viene constituida por el Reglamento (UE) 2014/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).

Este Reglamento, aplicable a España en su condición de Estado Miembro de la Unión Europea, entró en vigor el 1 de agosto de 2024 y, aunque algunas de sus disposiciones están siendo directamente aplicables desde esa fecha, otras han entrado en vigor el pasado 2 de agosto de 2025, y aún quedan otras disposiciones que no serán directamente aplicables hasta el 2 de agosto de 2026.

El objetivo principal de esta normativa, por lo que al ámbito de las relaciones laborales atañe, no es la regulación de la IA aplicada a las relaciones laborales, sino el establecimiento de límites al uso de la misma por las empresas, regulando, especialmente, los niveles de riesgo para la implantación de sistemas de IA, con el fin de armonizar unos parámetros comunes y de que se tengan que cumplir ciertas exigencias en función del nivel de riesgo del sistema de IA que se use.

Así, a título meramente ejemplificativo, el Reglamento, en su art. 6.2 se refiere como sistema de alto riesgo, con remisión al Anexo III del Reglamento, a los sistemas de IA que se utilicen en las empresas en relación con el empleo y la gestión de los trabajadores, siempre que implique un riesgo significativo de daño a los derechos fundamentales de las personas físicas o influya sustancialmente en el resultado de la toma de decisiones, como por ejemplo a la hora de efectuar contrataciones o despidos, constituyendo en este punto, una conexión más que evidente con la normativa de relaciones laborales, al imponer al empresario ciertas exigencias para utilizar sistemas de IA que traten sobre dichas cuestiones, las cuales vienen recogidas en el art. 9 ss. del Reglamento y otros concordantes como los arts. 27 y 43 de dicho cuerpo legal, entre otras, necesidad de supervisión humana, documentación técnica, evaluación de impacto en los derechos fundamentales, evaluación de conformidad, etc.

Además, este Reglamento debe complementarse, necesariamente, con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos – RGPD), como son, en el ámbito nacional, entre otras, la LO 1/1982, de 5 de mayo, regula la protección civil del derecho al

honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, debiendo enlazarse en esta materia con la normativa laboral existente.

Por lo que respecta a España y, sin perjuicio de que le resulte aplicable la normativa de la Unión Europea, se pueden destacar algunas actuaciones efectuadas, como la creación de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial por RD 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial, así como el establecimiento del primer *sandbox* de IA.

Finalizado el desglose anterior, cabe reseñar que, aunque la normativa de cada disciplina, IA y relaciones laborales, pueda tener influencia sobre la otra, lo cierto es que aún no tenemos una regulación específica sobre la IA en el ámbito de las relaciones laborales, tan solo regulaciones aisladas y fragmentarias citadas anteriormente, tratándose de una tarea pendiente del legislador el plantearse si procede efectuar una regulación específica al respecto, esto es, de IA aplicada a las relaciones laborales o, simplemente, establecer algunas especialidades en la regulación ya existente, tal y como se viene efectuando.

Tampoco existen muchos pronunciamientos judiciales por parte del Tribunal Supremo que puedan dar lugar a la creación de jurisprudencia y, menos aún, en el ámbito laboral¹².

No obstante, se puede reseñar como relevante en la materia, la Sentencia 225/2024, de 6 de febrero de 2024, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recaída en el recurso de casación ordinario 263/2022, en la cual, aunque no se menciona explícitamente la IA, sienta precedentes sobre cómo deben abordarse los sistemas digitales que pueden incluir algoritmos o automatización en las empresas, destacando la importancia de la transparencia y la participación sindical en la implementación de tecnologías laborales.

3. La automatización y digitalización empresarial a través de la IA

La IA provocará irremediablemente la pérdida de empleos, calculándose una pérdida de hasta el 40% de los empleos existentes en la actualidad, al automatizar tareas repetitivas y predecibles, sustituyendo a trabajadores en funciones administrativas, comerciales y operativas, siendo

¹² Aunque ya existe alguna Sentencia que trata sobre aspectos de la inteligencia artificial, como la reciente Sentencia 1119/2025, de 11 de septiembre de 2025, recaída en el recurso de casación 7878/2024, resuelto por la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.

el comercio, las actividades administrativas, la hostelería y la logística algunos de los sectores con mayor riesgo de reducción de empleo, según se desprende de organismos como el Fondo Monetario Internacional¹³ y el Foro Económico Mundial¹⁴.

Ello es así, puesto que la IA, la cual podrá reducir hasta un 25% los costes para las empresas, podrá automatizar los procesos productivos y agilizar la toma de decisiones, sin necesidad o escasa intervención de las personas en tareas repetitivas, reduciendo los errores y permitiendo la continuidad del servicio¹⁵.

3.1. Adopción de medidas para la mejora de la producción y venta

Resulta claro, de lo ya expuesto hasta ahora, que la incorporación de la IA en las empresas reducirá los costes para las mismas, al ser capaces de efectuar tareas que requieren de intervención humana, pero mejorando la eficiencia y la precisión humana, sin necesidad de una supervisión o control constante de la actividad por la persona.

Ello conducirá a una automatización de procesos que podrán ser controlados por una o varias personas en la empresa que dominen la IA, tales como en el ámbito de recursos humanos, contabilidad, gerencia, etc., sin necesidad de una amplia plantilla de trabajadores para diversificar las tareas.

Como ejemplos de IA de uso empresarial, se pueden mencionar, aunque la lista no es exhaustiva, el reconocimiento facial, de voz, de textos o de imágenes, incluso, tratándose de IA generativa, la creación de rostros, voces o textos, algoritmos en empleo, salud, educación o ayudas sociales, *chatbots*, sistemas de traducción o, incluso, cribado de currículums en procesos de selección de personal.

Sin embargo, a la hora de utilizar un sistema de IA para efectuar una tarea empresarial, se debe prestar especial atención al resultado que dicho sistema ofrece, ya que, en muchas ocasiones, al manejar una gran cantidad de datos, puede dar lugar a unas consecuencias distintas de las pretendidas que pueden ocasionar perjuicios, basta recordar el Auto 2/2024, de 4 de septiembre de 2024, dictado por la Sala de lo Civil y Penal del Tribunal

¹³ *Vid. K. GEORGIEVA, La economía mundial transformada por la inteligencia artificial ha de beneficiar a la humanidad*, en www.imf.org/es/blogs, 16 enero 2024.

¹⁴ *Vid. I. SHINE, K. WHITING, Estos son los trabajos que se perderán y crearán a causa de la Inteligencia Artificial*, en es.weforum.org, 8 mayo 2023.

¹⁵ *Vid. DIARIO DEL PUERTO, La Inteligencia Artificial puede reducir un 25% los costes logísticos*, en www.diariodelpuerto.com, 3 abril 2025.

Superior de Justicia de Navarra, en el cual, aunque se acuerde el archivo de la pieza de multa, incoada por una utilización irregular de la IA por parte de un abogado, se advierte de que el uso de la IA no está exento de importantes consideraciones éticas y legales para garantizar un uso responsable.

3.2. La destrucción del empleo no rentable

Consecuencia de lo expuesto es que el trabajo que pueda hacer una máquina, a través de la IA, probablemente convertirá en innecesario el trabajo de una persona, viéndose dichos trabajadores abocados a un despido, seguramente improcedente, pero que, a la larga, otorgará más rentabilidad empresarial que seguir manteniendo al trabajador en su puesto de trabajo.

Esta problemática debería ser objeto de una regulación expresa, aunque con la normativa existente ya se pudiera dar una respuesta a la misma, sobre todo de ámbito judicial, pudiendo la empresa acudir al mecanismo del despido por causas objetivas o colectivo (por causas técnicas y organizativas)¹⁶, según el número de trabajadores despedidos dentro de un determinado periodo de tiempo, regulados en los arts. 51-53 ET y 120-124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Las causas técnicas son las que están referidas a los medios de producción, con posible vejez o inutilidad total o parcial de los mismos; las causas organizativas se encuadran en el ámbito de los sistemas o métodos de trabajo que configuren la estructura de la empresa en una organización racional de las mismas; y las causas productivas son las que inciden sobre la capacidad de producción de la empresa para ajustarla a los eventos del mercado¹⁷.

Sin embargo, dichos despidos estarían abocados a la declaración judicial de improcedencia, puesto que existe una interpretación judicial restrictiva de estos casos, exigiendo una prueba clara de que la automatización conlleve una reducción real de la necesidad de mano de obra, no solo previsiones o expectativas¹⁸, ya que, una cosa es el cambio de negocio, la pérdida de una contrata, la reducción de la productividad o una crisis económica, circunstancias estas que justificarían la declaración de

¹⁶ Vid. D.T. KAHALE CARRILLO, *El despido de los trabajadores por la automatización de sus puestos de trabajo: ¿es posible?*, en *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, 2020, n. 2.

¹⁷ STS 6 abril 2000, unificación de doctrina, EDJ 7683.

¹⁸ Vid. A. JURADO SEGOVIA, *Robotización/automatización y despido objetivo por causas técnicas (Art. 52 c ET)*, en *Labos*, 2020, n. 3.

procedencia del despido¹⁹ y, otra bien distinta, que las empresas, para ser más rentables y generar un mayor beneficio, deban adaptarse a las nuevas tecnologías, de ahí la necesidad de una regulación expresa o si se prefiere, más detallada.

No obstante, ya existe una línea seguida por los Juzgados de lo Social o secciones de lo social de los Tribunales de Instancia y Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia, que establecen los límites empresariales para los despidos de los trabajadores que ya no son viables por la automatización de procesos en la empresa a consecuencia de la implantación de la IA.

De los citados pronunciamientos judiciales cabe reseñar que los criterios seguidos para que los despidos efectuados por la sustitución de los trabajadores por la IA puedan ser declarados procedentes, se pueden resumir en los siguientes: a) la empresa debe demostrar de forma clara que la automatización realmente reduce la necesidad de mano de obra, y no limitarse a declaraciones genéricas; b) no basta con que exista tecnología nueva, tiene que probarse que las tareas del trabajador eran efectivamente sustituibles por esa tecnología; c) el despido debe justificarse como medida necesaria para mantener la viabilidad o competitividad, no simplemente para reducir costes si hay otras opciones; d) la empresa debe acreditar los hechos al tiempo del despido y no sobre previsiones futuras sin soporte²⁰.

Lo expuesto puede afirmarse sin perjuicio de la línea que pueda seguir próximamente la Sala de lo Social del Tribunal Supremo cuando tales cuestiones lleguen a su conocimiento.

4. La IA como nueva vía de creación de empleo: necesidad de formación profesional de los trabajadores en la materia

No todas las consecuencias previstas, o que puedan preverse, de la

¹⁹ Vid. R. PARRES MIRALLES, *La automatización o robotización como causa de despido objetivo. Reflexiones al hilo de la jurisprudencia*, en Vv.AA., *Reestructuraciones empresariales. Comunicaciones del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, pp. 497-510.

²⁰ Se ha apreciado la concurrencia de causas técnicas y organizativas cuando se produce la implantación de nuevos equipos industriales que hacen necesario una reorganización de personal para ajustarla al nuevo sistema de producción (STS 22 febrero 2018, EDJ 19340). Pero se ha entendido que la implantación de un sistema informático para optimizar los procesos administrativos no justifica la procedencia del despido por causas organizativas si no se cumple el requisito de la razonabilidad (STSJ Cantabria 31 octubre 2018, EDJ 649487).

introducción de la IA en el ámbito empresarial, deben ser negativas.

La introducción de la IA en la vida de la sociedad debe considerarse también como una oportunidad para cambiar el modo de entender las relaciones laborales, con la correspondiente adaptación a las transformaciones que la misma impone.

Por ello, si un trabajador adquiere una formación en materia de IA, seguramente contará con los medios adecuados para adaptarse al nuevo el mercado laboral y podrá obtener un empleo en cualquier rama empresarial, sea del sector de industria, ganadero o servicios, puesto que será un perfil imprescindible para la creación y actualización de empresas, logrando que las mismas sean competitivas en el mercado²¹.

Para ello será necesario concienciar a la sociedad, de que la IA ha venido para quedarse y que resulta necesario emprender un reciclaje profesional y formarse en dicha materia, puesto que es el presente y será el futuro.

No estando de más recordar que el art. 40.2 de la Constitución Española de 1978 consagra, como uno de los principios rectores de la política social y económica, el fomento, por parte de los poderes públicos, de una política que garantice la formación y readaptación profesionales.

Además, tanto la OIT, con el Convenio n. 140 de 1974 sobre licencia pagada de estudios, como la Unión Europea mediante la introducción del art. 127 en el Tratado de Roma con el Tratado de Maastricht de 1992²², han hecho especial hincapié en la formación profesional de los trabajadores, aunque se trata de una competencia de los Estados Miembros, tales organismos pueden intervenir en este campo y vincular en cierto modo a España, de acuerdo con los respectivos compromisos asumidos.

Por otra parte, al amparo de los arts. 4.2.b y 23 ET, a los empresarios le corresponde facilitar a sus trabajadores la adquisición de la formación en materia de IA y digitalización, bien para la adaptación del trabajador a las modificaciones que se vayan a operar en el puesto de trabajo o bien para propiciar su promoción laboral²³, pudiendo de esta manera potenciar el

²¹ Esta operación se enmararía en la libertad de empresa del art. 38 de la Constitución Española de 1978, que comprende, según la STC 147/1986, de 25 de noviembre, la libertad de seleccionar a los trabajadores por parte de las empresas con el único límite del respeto a los derechos fundamentales y la prohibición de discriminación.

²² La materia de formación profesional en la Unión Europea viene actualmente recogida tanto en el Tratado de la Unión Europea como en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

²³ Vid. J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, *La tutela de la profesionalidad del trabajador, la formación y readaptación profesionales y el Estatuto de los Trabajadores*, en *Revista de Política Social*, 1979, n. 121, p. 132.

mantenimiento del empleo y la adaptación a los cambios que surgen, evitando con ello tener que acudir a la técnica del despido por ineptitud sobrevenida del trabajador o necesidad de amortizar su puesto de trabajo.

A colación con lo anterior, cabría incluso incentivar a los trabajadores a través de una potestad premial empresarial, en el sentido de otorgar algún premio o recompensa adicional a los trabajadores más comprometidos con la causa, lo que fomentaría sin duda un espíritu de lucha por la causa y una rapidez en la adquisición de la formación²⁴.

No obstante, debe reseñarse que la opción del trabajador por una determinada formación, institución que la imparte y horario en el que se lleve a cabo, en ningún caso puede someter a la autonomía organizativa del empresario²⁵.

Esa formación podría incluso prestarse a los desempleados por el Servicio Público de Empleo Estatal o por las propias empresas previa subvención recibida con dicha finalidad, previéndose incluso bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social finalizada la formación²⁶.

5. Conclusiones

A) Como *conclusiones esenciales*, que se pueden extraer del estudio efectuado en esta obra, se pueden reseñar las siguientes.

La IA ha venido para quedarse y está teniendo un gran impacto en el ámbito de las relaciones laborales, aunque por el momento no sea muy perceptible.

Las empresas están acudiendo a herramientas de IA para optimizar los recursos y ser más productivas, digitalizando sus servicios y automatizando los procesos de producción, venta y servicios.

Existe un riesgo real de destrucción masiva de puestos de trabajo como consecuencia de la implantación de la IA en las empresas, ya que, la digitalización de los servicios y la automatización de los procesos de producción, venta y servicios, hace innecesaria, en ciertos aspectos, el tipo de prestación laboral que hoy conocemos, resultando mucho más costosa para el empresario.

Para poder sobrevivir a los avances imparables de la IA en el ámbito

²⁴ Vid. C. GARCÍA-GIRALDA CASAS, *La importancia de la educación de los trabajadores para evitar la discriminación de la mujer LTBI en el trabajo: actuaciones del empresario para una protección real y efectiva de la mujer LTBI en el trabajo*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*, Laborum, 2025, p. 666.

²⁵ En este sentido, véase STC 129/1989, de 17 de julio.

²⁶ Vid. E. MARTÍN PUEBLA, *El sistema de formación profesional para el empleo*, Lex Nova, 2009.

empresarial, los trabajadores deberán formarse en dicha disciplina y en otros ámbitos conexos, como en el de la digitalización. En el supuesto de que los trabajadores sepan afrontar a tiempo los nuevos retos a los que nos conduce la IA, se estaría ante una adaptación a la transformación de las relaciones laborales aún imposible de imaginar.

El empresario deberá facilitar la adquisición de esa formación profesional, impariéndola en su caso, pudiendo ejercer una potestad premial para incentivar a los trabajadores a dicha formación, la cual debería ser desempeñada por los organismos públicos para las personas desempleadas, a los efectos de incrementar las posibilidades de obtener empleo.

B) Como *conclusiones accesorias*, que se derivan del análisis de la problemática planteada en este artículo, se pueden hacer constar las siguientes.

Diversos países, entre los que se encuentra España, están adoptando medidas para regular los riesgos a los que nos enfrentamos a través de la IA y, sobre todo, por lo que a esta obra interesa, la utilización de la IA por las empresas.

No existe una regulación específica de la IA en el ámbito de las relaciones laborales, esto es, una IA aplicada a las relaciones laborales, pudiendo ser suficiente la ya existente, convenientemente adaptada a las particularidades del caso en concreto, a través de precisiones legislativas y jurisprudenciales.

El legislador y/o la Sala de lo Social del Tribunal Supremo deberán establecer las reglas por las que las empresas puedan proceder a la automatización de procesos, por medio de la IA, prescindiendo de los trabajadores ya no rentables para las empresas, con las consecuencias correspondientes en caso de incumplimiento o irregularidades.

4. Bibliografía

CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ J. (1979), *La tutela de la profesionalidad del trabajador, la formación y readaptación profesionales y el Estatuto de los Trabajadores*, en *Revista de Política Social*, n. 121, pp. 123-141

DIARIO DEL PUERTO (2025), *La Inteligencia Artificial puede reducir un 25% los costes logísticos*, en www.diariodelpuerto.com, 3 abril

GARCÍA-GIRALDA CASAS C. (2023), *La súper posición del Derecho Laboral sobre los Derechos Mercantil y Concursal. Especial referencia a los créditos concursales laborales por salarios del administrador social de la sociedad de capital concursada como personal laboral*

- común o especial de alta dirección*, Tesis Doctoral, Universidad Católica San Antonio de Murcia
- GARCÍA-GIRALDA CASAS C. (2025), *La importancia de la educación de los trabajadores para evitar la discriminación de la mujer LTBI en el trabajo: actuaciones del empresario para una protección real y efectiva de la mujer LTBI en el trabajo*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*, Laborum, 2025
- GEORGIEVA K. (2024), *La economía mundial transformada por la inteligencia artificial ha de beneficiar a la humanidad*, en www.imf.org/es/blogs, 16 enero
- JURADO SEGOVIA A. (2020), *Robotización/automatización y despido objetivo por causas técnicas (Art. 52 c ET)*, en *Labos*, n. 3, pp. 13-35
- KAHALE CARRILLO D.T. (2020), *El despido de los trabajadores por la automatización de sus puestos de trabajo: ¿es posible?*, en *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, n. 2, pp. 213-231
- MACÍAS GARCÍA M.C. (2022), *La inteligencia artificial para el entorno laboral. Un enfoque en la predicción de accidentes*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 1, pp. 84-101
- MARTÍN PUEBLA E. (2009), *El sistema de formación profesional para el empleo*, Lex Nova
- MERCADER UGUINA J.R. (2020), *Fundamentos históricos del Derecho del Trabajo*, en J.R. MERCADER UGUINA, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch
- MONTOYA MELGAR A. (2023), *La regulación del trabajo a través de la historia*, en A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Tecnos
- NATIONAL GEOGRAPHIC ESPAÑA (2025), *Breve historia visual de la inteligencia artificial*, en www.nationalgeographic.com.es, 16 enero
- PARRÉS MIRALLES R. (2021), *La automatización o robotización como causa de despido objetivo. Reflexiones al hilo de la jurisprudencia*, en VV.AA., *Reestructuraciones empresariales. Comunicaciones del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- PÉREZ-UGENA M. (2024), *Ánalisis comparado de los distintos enfoques regulatorios de la inteligencia artificial en la Unión Europea, EE. UU., China e Iberoamérica*, en *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, n. 1, pp. 129-156
- SHINE I., WHITING K. (2023), *Estos son los trabajos que se perderán y crearán a causa de la Inteligencia Artificial*, en es.weforum.org, 8 mayo

Normativa

Convenio OIT n. 140 de 1974, *Convenio sobre la licencia pagada de estudios*

Recomendación OIT n. 198 de 2006, [*Recomendación sobre la relación de trabajo*](#)

Resolución de Nombramiento de Integrantes del grupo de personas asesoras expertas, de 10 de junio de 2025, [*Sandbox IA*](#)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it.



AdAPT
www.adapt.it