v. 05, nº 01 - jan/jun 2025
ISSN 2763-8685

LATIN AMERICAN JOURNAL OF EUROPEAN STUDIES

BRIDGE WATCH
JEAN MONNET POLICY DEBATE

LACES
Latin American Center of European Studies

Co-funded by the European Union

TABLE OF CONTENTS

EDITORIAL **8**

DOSSIER - HUMAN RIGHTS, DIGNITY, AND EQUALITY: A DIALOGUE BETWEEN LATIN AMERICA AND EUROPE

***TOO MUCH LOVE WILL KILL YOU*: SERÁ A COMPLEXIDADE INIMIGA DA PROTEÇÃO DE DIREITOS HUMANOS?** **14**

Rui Guerra da Fonseca

CONVENCIONALIZACIÓN DEL DERECHO PRIVADO Y PRIVATIZACIÓN DEL DERECHO DE LOS DERECHOS HUMANOS: UN DESAFÍO FUTURO PARA LA PROTECCIÓN CABAL DE LOS DERECHOS HUMANOS **28**

Jose Humberto Sahian

FREEDOM OF SPEECH AND ITS DIGITAL TRANSFORMATION AND PROTECTION: GUIDELINES AND PRINCIPLES FROM THE INTER-AMERICAN COURT OF HUMAN RIGHTS CASE-LAW AND OTHER HUMAN RIGHT PROTECTION BODIES **52**

Walter Arevalo Ramirez
Andrés Rousset Siri

FALSA OBJECIÓN DE CONCIENCIA Y OBSTRUCCIÓN DE SERVICIOS: EL LATENTE RETROCESO DE LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS DE LA MUJER/ **79**

Betzabé Araya Peschke

AVANCES Y DESAFÍOS EN LA REGULACIÓN Y PROTECCIÓN DE DERECHOS FRENTE A LA VIOLENCIA OBSTÉTRICA: UNA MIRADA HACIA LATINOAMÉRICA Y LA UNIÓN EUROPEA **108**

Romina Gallardo Duarte

LA PROSTITUCIÓN Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS: ANÁLISIS DEL INFORME DE LA RELATORA ESPECIAL SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS, CON ÉNFASIS EN LA SITUACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA Y MERCOSUR **131**

Pablo Guerra

BARRERAS EN EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ARGENTINA **150**

Celeste Carla Dimeglio

LA ACCESIBILIDAD URBANA PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA ARQUITECTURA INTELIGENTE COMO DERECHO HUMANO A LA MOVILIDAD **172**

Angel Oscar Piazza

AVANCES Y DESAFÍOS EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS INDÍGENAS Y DE LAS MINORÍAS EN AMÉRICA LATINA Y EUROPA: UN ESTUDIO COMPARATIVO DE LA JURISPRUDENCIA ENTRE ECUADOR Y NORUEGA **193**

Byron Castillo
Sebastián Fernando Arguello Escobar
Shirley Paola Romero Molina

VICTIMOLOGÍA Y DERECHOS HUMANOS: ANÁLISIS CRÍTICO DE LA GRAVE DESPROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA EN EL PROCESO PENAL PERUANO Y SU COMPARATIVA CON EL ESTÁNDAR EUROPEO **217**

David Jared Gallo Ahumada
Christian Louis Pérez Morales

CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E EMERGÊNCIA CLIMÁTICA: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA PRO PERSONA NO CASO KLIMASENIORINNEN **240**

Amon Elpídio da Silva
Jamile Bergamaschine Mata Diz

MIGRACIONES, REMESAS Y AGENDA CLIMÁTICA **265**

Leila Devia

EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES LABORALES: REGULACIÓN VIGENTE Y NUEVOS DESAFÍOS 278

Ana Rosa Rodriguez
Silvina Lujan Rigali

PRINCIPLE OF NON-DISCRIMINATION IN THE EUROPEAN UNION: THE HORIZONTAL EFFECT OF THE DIRECTIVES IN THE LIGHT OF THE JURISPRUDENCE OF THE ECJ
305

Fabiana Félix Ferreira

ARTICLES

EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO EN LA UNIÓN EUROPEA: ANÁLISIS DE SU EVOLUCIÓN 339

Roberto Ruiz Díaz Labrano

DIGNIDAD DIGITAL PÓSTUMA: PRESENCIA HUMANA Y AVATARES DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA EN CHATBOTS. UN DIÁLOGO ENTRE AMÉRICA Y EUROPA 374

Julio Jesús Mormontoy Pérez

MODELIZACIÓN REGULATORIA: PALPITANDO LA INFLUENCIA DE LA DIGITAL SERVICES ACT EN AMÉRICA LATINA
400

Matías González Mama
Ramiro Álvarez Ugarte

SELECTION PROCESSES AND REPRESENTATIVENESS WITHIN THE FRAMEWORK OF JUDICIAL INDEPENDENCE: A LATIN AMERICAN EMPIRICAL STUDY 434

Aline Beltrame de Moura
Naiara Posenato
Nuno Cunha Rodrigues

INTERVIEW

PROTEGIENDO DERECHOS Y FORTALECIENDO LA DEMOCRACIA: LA FUNCIÓN INSTITUCIONAL DE PROTEX FRENTE A LA TRATA DE PERSONAS EN ARGENTINA **466**

Santiago Deluca

CRITICAL REVIEW

DÍAZ, B. C., DIR. *DERECHO DE FAMILIA INTERNACIONAL EN UN CONTEXTO DE CRECIENTE MIGRACIÓN: CUESTIONES VINCULADAS CON EL REGLAMENTO 2019/111*. ARANZADI, 2024. **475**

Raúl Lafuente Sánchez

https://dx.doi.org/10.51799/2763-8685v5n1013

EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES LABORALES:

regulación vigente y nuevos desafíos[1/2]

Ana Rosa Rodriguez[3]

Silvina Lujan Rigali[4]

RESUMEN: El presente artículo analiza el impacto de la inteligencia artificial (IA) en los derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales, en un contexto de creciente automatización, vigilancia digital y uso intensivo de datos personales. A partir de la hipótesis de que sin garantías de privacidad y ciberseguridad no es posible sostener condiciones laborales justas ni un mercado digital equitativo, se examinan los desafíos éticos y regulatorios que plantea la incorporación de tecnologías algorítmicas y neurotecnologías en el entorno de trabajo. Se estudian especialmente el Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA) y el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea, como marcos normativos clave que intentan equilibrar innovación y derechos humanos. Mediante una metodología cualitativa basada en análisis normativo, bibliográfico y estudio de casos, se evidencia la urgencia de establecer límites a prácticas como el reconocimiento emocional, la vigilancia biométrica masiva y las decisiones automatizadas opacas. El trabajo destaca la necesidad de reforzar la transparencia, la supervisión humana y el reconocimiento de un nuevo haz de protección en la órbita de los DDHH, los neuroderechos como dimensiones emergentes ante los nuevos riesgos derivados de la IA en el trabajo.

PALABRAS CLAVES: Inteligencia Artificial; Derechos Laborales; Neuroderechos.

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON FUNDAMENTAL RIGHTS IN LABOR RELATIONS: CURRENT REGULATIONS AND NEW CHALLENGES

ABSTRACT: This article analyzes the impact of artificial intelligence (AI) on fundamen-

1. A. R. Rodriguez, S. L. Rigali, "El impacto de la inteligencia artificial en los derechos fundamentales en las relaciones laborales: regulación vigente y nuevos desafíos," *Latin American Journal of European Studies* 5, no. 1 (2025): 278 et seq.
2. Financia C.I.C.Y T. de la Universidad Nacional de Santiago del Estero.
3. Profesora Titular Regular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Santiago del Estero. https://orcid.org/0000-0002-4156-625X.
4. Profesora Adjunta de la Universidad Nacional de Santiago del Estero. https://orcid.org/0009-0005-7264-5662.

tal rights within labor relations, in a context marked by increasing automation, digital surveillance, and intensive use of personal data. Based on the hypothesis that, without guarantees of privacy and cybersecurity, fair working conditions and an equitable digital market cannot be sustained, the paper examines the ethical and regulatory challenges posed by the integration of algorithmic technologies and neurotechnologies in the workplace. Special attention is given to the European Union's Artificial Intelligence Act (AI Act) and the General Data Protection Regulation (GDPR), as key legal frameworks seeking to balance innovation with the protection of human rights. Through a qualitative methodology grounded in legal and bibliographic analysis and case studies, the study highlights the urgent need to establish boundaries on practices such as emotion recognition, mass biometric surveillance, and opaque automated decision-making. The article underscores the importance of strengthening transparency, human oversight, and the development of neuro-rights as emerging dimensions of protection against the new risks posed by AI in the workplace.

KEYWORDS: Artificial Intelligence; Labor Rights; Neuro-rights.

ÍNDICE: Introducción; 1. Las revoluciones industriales, transformaciones, desafíos; 2. Derechos laborales y vigilancia algorítmica en entornos de trabajo digitalizados; 3. Nuevos Retos en la Protección de DDHH: Neurodatos y neuroderechos desafíos regulatorios y amenazas a la privacidad en el entorno laboral digital; 4. La Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea: Coordinación normativa con el RGPD y su impacto global; 4.1 Disposiciones clave de la Ley de IA; Consideraciones finales; Referencias

INTRODUCCIÓN

El avance acelerado de la inteligencia artificial (IA) está transformando profundamente los entornos laborales, modificando los vínculos tradicionales entre empleadores y trabajadores. El contexto social y tecnológico del presente siglo está caracterizado por grandes cambios vertiginosos donde la información, los datos, las bases de datos masivas están transformando radicalmente la arquitectura de la privacidad: los algoritmos y la IA se están convirtiendo en instrumentos en los que la empresa post-material delega funciones centrales de su poder y, si bien, las decisiones empresariales genera responsabilidad directa del empleador con independencia de cómo se hayan construido o asesorado no puede ignorarse que la entrada en el escenario laboral de la utilización de esas herramientas altera los mecanismos de respuesta conocidos hasta ahora. En este contexto de creciente automatización y digitalización, surgen interrogantes sobre el impacto que estas tecnologías pueden tener sobre los derechos funda-

mentales de las personas trabajadoras, tales como el derecho a la privacidad, la igualdad de trato, la dignidad y la no discriminación.

Las relaciones laborales atraviesan un proceso de mutación en el que decisiones estratégicas —como la contratación, la evaluación del desempeño o incluso el despido— comienzan a estar mediadas por sistemas algorítmicos. Esta realidad plantea una tensión entre el uso de tecnologías orientadas a la eficiencia y la necesidad de proteger derechos adquiridos, especialmente cuando se utilizan datos personales o neurodatos sin transparencia ni supervisión humana significativa.

Partiendo de esta problemática, el presente trabajo se propone analizar el impacto de la inteligencia artificial en los derechos fundamentales en las relaciones laborales, con especial atención a los desafíos que surgen en torno al uso de datos personales y neurotecnologías en el ámbito del trabajo. Asimismo, se estudia el modo en que las principales regulaciones vigentes abordan este fenómeno advirtiendo que sobre este tópico al reconocer las complejidades que se presentan la Unión Europea (UE) ha dado un paso pionero, particularmente por la sanción en 2016 del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) y el Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA) aprobado oficialmente en 2024 el que representa -a todas luces- el primer intento mundial de crear un enfoque regulatorio unificado para la IA, evaluando su potencial para ofrecer un marco de protección efectivo que sirva como referencia para América Latina y, en particular, para Argentina.

La hipótesis que guía este estudio sostiene la idea que el desarrollo de la inteligencia artificial sin mecanismos adecuados de transparencia, supervisión humana y protección de datos puede vulnerar derechos fundamentales en el trabajo, y que la experiencia regulatoria europea constituye un modelo relevante para evitar estos riesgos en otras regiones. Ciertamente, es indispensable que el desarrollo de la IA "se ancle éticamente" celebrando desde este lado de occidente el esfuerzo legislativo de Europa, partiendo desde la visión de que el bagaje y la experiencia europea siempre han sido consideradas en Latinoamérica y en

Argentina como la regulación que crea seguridad jurídica generando una ventaja competitiva porque erige una sociedad donde las reglas están claras evitándose que se convierta en una "jungla", permitiendo que los principios esenciales que guían el derecho europeo continental crucen el Atlántico y sirvan de inspiración en el continuo proceso de revisión y de reelaboración del derecho.

Para alcanzar este objetivo, se adoptará una metodología cualitativa, basada en el análisis documental y bibliográfico de fuentes jurídicas, académicas y normativas. Se describirá el contexto de la llamada Cuarta Revolución Industrial, se examinarán casos emblemáticos de aplicación de IA en el ámbito laboral y se identificarán los principales dilemas éticos, sociales y jurídicos que plantea su implementación.

1. LAS REVOLUCIONES INDUSTRIALES, TRANSFORMACIONES, DESAFÍOS

La humanidad se encuentra inmersa en la que se denomina Cuarta Revolución Industrial, una etapa caracterizada por la centralidad de los intangibles esto es, la actividad industrial basada casi de manera exclusiva en intangibles, la automatización avanzada y la inteligencia artificial (IA). Según Lassalle,[5] el mundo está atravesando una transformación profunda, alejándose de los ejes históricos que definieron los grandes hitos históricos de la modernidad, como la Revolución Francesa y la Revolución Industrial. Estas revoluciones transformaron la historia y el destino de la humanidad, no solo derribaron viejos regímenes, sino que instauraron una nueva civilización, hoy en aparente declive para en poco tiempo ser reemplazada por otra que emergerá en un futuro no muy lejano.

El punto de inflexión se situaría a mediados de este siglo, momento en el que se estima que la IA alcanzará un nivel de autonomía cognitiva, también conocida como "IA fuerte". Esto planteará un desafío ético sin precedentes: la convivencia con una otredad artificial. Jean-Paul Sartre,[6] filósofo escritor francés Sartre afirmaba que "el infierno son los otros" una frase que inmortalizó en su

5. José Lassalle, *Civiliazación artificial* (Barcelona: Arpa, 2024).
6. Jean-Paul Sartre, *Huis Clos* (Paris: Éditions Gallimard, 1947).

obra teatral Huis-Clos (Puerta cerrada), escrita en 1944. Sartre no quería decir que todas las personas que nos rodean son infernales, sino que necesitamos a los demás para comprendernos, para vernos desde fuera, para vernos como entes responsables. Sartre también decía que el infierno es la mirada ajena, una mirada invasiva que incomoda, disgusta y ofende aludiendo a cómo la mirada ajena condiciona nuestra existencia. Ahora bien, ¿qué ocurre cuando esa "otredad" es artificial y debemos convivir con ella con su mirada invasiva incómoda que disgusta y ofende?, Pero ¿qué ocurre cuando esa mirada no es humana, sino artificial?

La humanidad enfrentará una encrucijada semejante al dilema de Frankenstein: dejar atrás su condición de homo digitalis para aspirar al homo deus, como lo plantea.[7] Este será un momento crucial, único en la historia, en el que dejaremos atrás nuestra identidad como criaturas para asumirnos como creadores lo cual implicaría una redefinición del trabajo, la identidad humana y nuestras relaciones con nuestras propias creaciones. ¿Será este el fin del modelo civilizatorio basado en el trabajo humano y la democracia liberal?

Harari[8] también destaca que la inteligencia se está desvinculando de la conciencia. En el pasado, se suponía que solo los seres conscientes podían ser inteligentes. Hoy, la IA demuestra que es posible resolver problemas complejos sin conciencia alguna. El autor citado afirma que la ciencia ficción suele confundir la inteligencia con la conciencia y supone que para equiparar a la inteligencia humana o superarla, los ordenadores tendrán que desarrollar conciencia afirmando "no hay razón para suponer que la inteligencia artificial adquiera conciencia porque inteligencia y conciencia son cosas distintas. "Así como los aviones vuelan más rápido que las aves sin tener plumas, las máquinas pueden superar nuestras capacidades cognitivas sin experimentar emociones ni moralidad".[9]

Pero volvamos a la revolución popular que tomó por asalto la famosa prisión el 14 de julio de 1789 la que pergeñó el relato de la civilización liberal que hoy se

7. Yuval Noah Harari, *Homo Deus: Breve historia del mañana* (Barcelona: Debate, 2018).
8. Yuval Noah Harari, *21 lecciones para el siglo XXI* (Barcelona: Debate, 2023), 45.
9. Yuval Noah Harari, *21 lecciones para el siglo XXI* (Barcelona: Debate, 2023).

encuentra en su ocaso. Lo hizo sobre fundamentos filosóficos que reivindicaban la dignidad humana como fueron otrora, la libertad la igualdad y la fraternidad, relato de ribetes democráticos que tuvo como sostén fáctico el hecho de que veinte años atrás James Watt patentó la máquina de vapor que inició el primer antecedente de lo que hoy conocemos como "automatización": la posibilidad de fabricar masivamente cosas artificiales un hito trascendental de la tecnología, que marco el inicio del capitalismo industrial y puso en valor la inteligencia humana estableciendo su relación con el trabajo que se desprendía de sus decisiones y acciones.. En aquel entonces, la inteligencia humana se valoraba por su capacidad de operar máquinas y tomar decisiones. Hoy, en cambio, la IA reproduce y en algunos casos supera esas funciones humanas, reconfigurando la naturaleza del trabajo.[10]

Ahora bien, la Inteligencia artificial que hoy pretende maximizar la capacidad de réplica del cerebro humano a través de otro artificial, procurando un producto de imitación que resultare mejor que el objeto imitado, surgió del objetivo de la ciencia en su pretensión de que las máquinas hicieran cosas que hace la mente humana, pero sin las disfuncionalidades de ésta última. Para ello se inició un proceso de investigación extractiva que consistió -y actualmente consiste- en la recopilación de la información en la que se plasma la inteligencia humana. La razón que se esgrimió como inspiradora fue la altruista ayuda a los seres humanos para resolver cuestiones en las que se había fracasado por contar con una inteligencia limitada.

La IA tiene capacidad para cambiar radicalmente nuestra forma de trabajar, aprender e interactuar, pero su verdadero potencial solo se revelará cuando se empiece a comprender y a aplicar mayoritariamente de manera profunda y específica. En este sentido la verdadera tarea no es solo hablar de la IA como "el futuro" sino entender cómo se la puede integrar a lo cotidiano de manera ética responsable y efectiva.

10. José Lassalle, *Civilización artificial*.

Lejos de pensar que la IA no forma o no formará parte de nuestras vidas, ya que, si tenemos un móvil conectado a internet con datos, un llamado "smartphone" o teléfono inteligente es necesario saber que nos encontramos bajo el feudalismo de unas cuantas empresas tecnológicas, pagamos diezmos con nuestros datos y vivimos bajo el sometimiento de la tiranía de los algoritmos. Sin embargo, es necesario también tener en cuenta que la IA nos permite y nos permitirá vivir mejor en muchos aspectos y que aplicada para el bien común, conocida en el sector IA For Good puede mejorar la vida de una manera impensable en distintos ámbitos: trabajo, salud, justicia y demás servicios públicos, siempre que esté regulada y consigamos establecer normas éticas y un código deontológico global y/o común.

La IA como tecnología disruptiva en los inicios de su implementación real causó gran conmoción por las particularidades que presenta, no fue diferente con lo que ocurrió durante la primera revolución industrial con la máquina de vapor que generó un movimiento contrario: el ludismo encabezado por artesanos ingleses que en el siglo XIX protestaron contra las máquinas que destruían y despersonalizaban el empleo. Esta resistencia fue superada por las ventajas que de manera indudable trajeron las máquinas a nuestras vidas. Hoy en día el llamado neoludismo persiste asociado a aquellos que ven en las nuevas tecnologías un impacto social claramente negativo y perjudicial.

Los algoritmos de IA son capaces de analizar datos e, incluso, pueden llegar a conclusiones mejor fundamentadas -sobre los datos de los que ha dispuesto- que un humano dotando a las máquinas de ciertas cualidades que hasta ahora solo podíamos atribuirles a los seres humanos. Pero al menos por el momento no son capaces de contextualizar su decisión, de aportar la ética necesaria para que dicha decisión sea válida para la sociedad.

La IA al decir de Lassalle representa el sueño utópico de la ciencia: imitar el cerebro humano sin sus imperfecciones, y su vertiginosa aceleración nos conduce sin remedio hacia una civilización en la que cohabitarán seres humanos y máquinas -aunque no sabemos de qué forma y cómo- provocando ya

consecuencias culturales, geopolíticas y filosóficas. Según el autor citado la IA, nacida hace 7 décadas del empeño utópico de la ciencia moderna corre hoy descontrolada y a velocidad de vértigo hacia la meta de una consciencia que le hará creerse perfecta. El desenlace futuro estará determinado por el grado de desarrollo que alcancen las capacidades cognitivas de la inteligencia artificial, especialmente en escenarios en los que estas superen las capacidades del cerebro humano.

Las oportunidades y los riesgos asociados al desarrollo de la IA resultan profundamente significativos. No obstante, con frecuencia se pasa por alto la reflexión filosófica sobre lo que implica para la humanidad promover el avance de tecnologías diseñadas con el potencial apto para ser "alguien consciente". Un alguien sintético al que se dota de capacidades cognitivas inimaginables, pero sin la conciencia ni los condicionantes morales que acompañan la existencia del creador a quien replica: el ser humano. Los riesgos de esta tecnología serán numerosos, la mayoría relacionados con el gen utópico, utilitario y determinista que forma el ADN sintético de la IA. Esta circunstancia no es apreciada por los tecnólogos que empujan como expertos que solo saben proponer avances, para llevar las cosas aún más lejos significando un peligro al progreso de la IA. Solo una mirada basada en la prudencia de educarse en la duda que aporta el humanismo podrá neutralizar.

2. DERECHOS LABORALES Y VIGILANCIA ALGORÍTMICA EN ENTORNOS DE TRABAJO DIGITALIZADOS

Se ha sostenido reiteradamente la íntima e imprescindible relación entre los datos personales y la identidad misma de la persona, así como es un hecho incontestable que nuestra identidad está profundamente vinculada al trabajo. Por otra parte, a menudo se habla de la automatización del trabajo como una historia futurista cuando, en realidad, se trata de una realidad largamente establecida en el trabajo contemporáneo. Este escenario de profundización de procesos automatizados y de vigilancia en los lugares de trabajo se ha intensificado con

la irrupción de una lógica que domina el sector tecnológico: la creencia inquebrantable de que cualquier cosa puede ser un dato, y de que los datos están disponibles para quien quiera tomarlos.[11]

Decisiones como reclutar y seleccionar trabajadores, asignar horarios, funciones y tareas, vigilar, controlar y evaluar el desempeño, gestionar ascensos, bonificaciones o despidos, ya son adoptadas por algoritmos. Con el uso de sistemas gestores de la mano de obra, la figura del mando intermedio se vuelve menos necesaria, reemplazando trabajadores que tomaban decisiones por otros que ejecutan lo decidido por una máquina.[12]

El trabajo en centros de llamadas es de los más afectados por esta dirección algorítmica. Los algoritmos controlan la cantidad y duración de las llamadas, las pausas e incluso el contenido a través de palabras clave, tono de voz y entonación. La empresa CallMiner, por ejemplo, ofrece un software que perfila a cada trabajador y le asigna una puntuación, generando un ranking que evalúa profesionalismo, cortesía y empatía.

En los supermercados se contabiliza la rapidez de cada cajero para escanear los productos de la cesta. Este índice de "productividad" es comparado con el resto de las personas trabajadoras. Los supervisores utilizan las evaluaciones generadas por los algoritmos como criterio para determinar incentivos económicos, asignar turnos laborales, justificar el despido de empleados con menor rendimiento y fomentar la competencia entre trabajadores, por ejemplo, entre cajeros- con el objetivo de incrementar la velocidad en la ejecución de sus tareas.

WorkSmart es un algoritmo que cuenta las pulsaciones de teclado y el ratón, monitoriza permanentemente la pantalla del ordenador, los emails enviados, incluso, toma una fotografía cada diez minutos mediante la webcam del ordenador para comprobar qué posición y actitud tiene la persona trabajadora. Con esta información se elabora un perfil y ranquea al personal para la toma de decisiones.

11. Kate Crawford, *Atlas of AI: Power, Politics, and the Planetary Costs of Artificial Intelligence* (New Haven: Yale University Press, 2022).
12. Adrián Todolí Signes, *Trabajo subordinado y algoritmos: La dirección y control algorítmico del trabajo* (Valencia: Tirant lo Blanch, 2023).

Amazon contabiliza el numero y velocidad de cajas empaquetadas, pasos dados en un día dentro de los almacenes, pausas para ir al baño o socializar. Mediante la utilización de pulseras inteligentes o chips en el calzado se realiza un exhaustivo recuento del trabajo prestado y junto con otras variables se elabora un índice de productividad, utilizado para generar avisos automáticos (la pulsera vibra o se le envía un mensaje a la misma) o se despide de forma automatizada a las personas que no alcanzan una mínima productividad. En EE.UU., el 10% de los trabajadores de almacén han sido despedidos por no alcanzar los estándares.[13]

La misma empresa instala cámaras, que son visualizadas por una IA, en los vehículos con el logo de Amazon, pertenecientes a las empresas subcontratistas que realizan repartos para la principal con objeto de conocer si estos trabajadores cumplen la normativa viaria al conducir los vehículos, cumplen con los límites de velocidad, sufren accidentes que puedan repercutir en la integridad de los paquetes, etc.

En 2019, trabajadores británicos de Uber apelaron a la legislación sobre protección de datos para solicitar acceso a la información que determina su salario y continuidad. Una calificación menor a 4.4 puede excluir al trabajador de la plataforma. La empresa proporcionó solo datos básicos, contraviniendo el principio de transparencia establecido en el derecho de la UE. Se espera que futuras resoluciones judiciales, incluso del TJUE, ofrezcan claridad urgente sobre este tema.

El 98% de las empresas del Fortune 500 utilizan sistemas algorítmicos para sus procesos de selección.[14] Estos algoritmos pueden leer currículos, analizar videos de entrevistas, evaluar actitudes, lenguaje no verbal o tono de voz para identificar a los mejores candidatos o reducir la lista.

Existe un amplio consenso doctrinal respecto a los riesgos que implica tener un sistema de IA como "jefe" o supervisor: discriminación, ritmos de trabajo

13. Adrián Todolí Signes, *Trabajo subordinado y algoritmos.*
14. Carla Pursell, "Algorithmic Management and Hiring: Ethical and Legal Challenges," *Journal of Tech and Work* 12, no. 1 (2024).

perjudiciales para la salud, vulneración de la intimidad o derechos laborales, despidos arbitrarios, entre otros.

Las prácticas discriminatorias en reclutamiento y contratación son una preocupación constante que impacta tanto en las relaciones laborales sino también a la comprensión más amplia de la justicia económica y la desigualdad. La capacidad de acceder y conservar un empleo es esencial para la inclusión social para participar de la vida en sociedad y mantener los medios de vida. Sin embargo, las decisiones sobre elegibilidad en términos de quién es más apto para cubrir un puesto de trabajo están siendo determinadas por sistemas automatizados (AHS, por sus siglas en inglés) y herramientas basadas en datos.[15]

En América Latina, incluida Argentina, no existe una legislación específica que regule el uso laboral de la IA y los algoritmos sin intervención humana. Resulta indispensable abordar la legislación y la experiencia europea teniendo en cuenta las circunstancias y contexto específicos en los que se tratan los datos personales, máxime cuando se utilizan procedimientos matemáticos o estadísticos para la elaboración de perfiles. Es urgente aplicar medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar, que se corrijan los factores que introducen inexactitudes en los datos personales y se reduzcan al máximo los posibles riesgos para los intereses y derechos del ciudadano en general y del trabajador en particular y se impidan, entre otras cosas, efectos discriminatorios en las personas físicas por motivos de raza u origen étnico, opiniones políticas, religión o creencias, afiliación sindical, condición genética o estado de salud u orientación sexual, o que den lugar a medidas que produzcan tal efecto.

Las decisiones basadas en algoritmos utilizando la IA comprenden la generación de un valor de probabilidad y así lo ha entendido la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea,[16] de 7 de diciembre de 2023 (C-634/21), que determinó que un "score" generado mediante procedimientos matemáticos y estadísticos, que influye decisivamente en la posibilidad de establecer,

15. Javier Sanchez-Monedero, Lina Dencik, and Lilian Edwards, "What Does It Mean to 'Solve' the Problem of Discrimination in Hiring?," *Technology in Society* 63 (January 2020): 101385.

16. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 7 de diciembre de 2023, C-634/21, ECLI:EU:C:2023:957.

ejecutar o terminar una relación contractual, constituye una decisión individual automatizada. Esta resolución reviste una relevancia significativa, ya que representa la primera interpretación formal que reconoce que la elaboración de un pronóstico sobre la probabilidad de una conducta futura de una persona -a través de una calificación o score basada en ciertas características personales y generada mediante procedimientos matemáticos y estadísticos reviste aquella característica de individual automatizada. Esto es así porque de ese valor de probabilidad depende de manera determinante que un tercero, al que se comunica dicho valor, establezca, ejecute o ponga fin a una relación contractual con esa persona, basándose en la hipótesis de que la clasificación de una persona o una categoría de personas con características comparables (scoring), que han revelado cierto comportamiento, permite prever un comportamiento similar.

3. NUEVOS RETOS EN LA PROTECCIÓN DE LOS DDHH: NEURODATOS Y NEURODERECHOS DESAFÍOS REGULATORIOS Y AMENAZAS A LA PRIVACIDAD EN EL ENTORNO LABORAL DIGITAL.

La sanción del Reglamento General de Protección de Datos Europeo en 2016 constituye un hito insoslayable, marcando un antes y un después en la regulación de los datos personales, al inaugurar una nueva generación normativa. El impacto del RGPD ha provocado tanto la actualización de normas internacionales —como el Convenio 108+— como el inicio de procesos de reforma legislativa en prácticamente toda América Latina. Algunos países ya han sancionado nuevas leyes, como Brasil, Ecuador, Panamá y Chile. En el caso argentino, aunque aún no se ha aprobado una nueva ley, se espera que, tarde o temprano, se adopte una norma alineada con las directrices del RGPD.

Un impacto similar comienza a observarse con el Reglamento de Inteligencia Artificial aprobado recientemente por la Unión Europea. Este instrumento representa el primer intento mundial de establecer un enfoque regulatorio unificado para la IA, con el objetivo de garantizar su desarrollo y uso de manera segura,

transparente y coherente con los valores europeos de privacidad, dignidad humana y no discriminación.[17]

Sin embargo, no todos los países comparten esta visión europea en cuanto resulta proteccionista, "*pro homine*", en relación con el tratamiento de datos personales. En particular, Estados Unidos sostiene una postura más permisiva, "*pro business*" caracterizada por una amplia libertad en el uso de datos, en parte para evitar los llamados *chilling effects* sobre su industria tecnológica. Esta diferencia de enfoque genera fricciones inevitables en un contexto globalizado donde los datos fluyen sin restricciones geográficas, como lo demuestran los reiterados fracasos en los acuerdos de transferencia de datos entre la UE y EE. UU.[18]

En este marco, surgen nuevos desafíos alentados por las neurotecnologías, que permiten un conocimiento cada vez más profundo del funcionamiento neuronal, incluso accediendo a dimensiones inconscientes de la mente humana. El artículo 5 del Reglamento de IA de la UE prohíbe prácticas de manipulación o condicionamiento subliminal que alteren el comportamiento sin consentimiento, lo que da cuenta del riesgo real de estas tecnologías.

¿Cómo se ha llegado hasta aquí? ¿Cómo se llegó a un escenario en el que las máquinas comienzan a invadir un terreno que se creía exclusivamente humano? El punto de partida se relaciona con el cableado mental, las redes neuronales y en este sentido las neurociencias indican una cuestión que es importante tomar en cuenta; es un dato que tal vez sea desconocido: el 95% de la actividad cerebral es inconsciente. Así lo sostiene el neurocientífico Eagleman[19] "el yo consiente es el fragmento más pequeño de lo que ocurre en el cerebro: no se haya en el centro de la acción sino más bien en un borde lejano y no oye más que susurros de las actividades".

El punto de inflexión se relaciona con el desarrollo de dispositivos BCI (Brain-Computer Interfaces), que permiten la comunicación directa entre el cerebro

17. Comisión Europea, "Reglamento de Inteligencia Artificial," 2024, https://eur-lex.europa.eu.
18. Gloria González Fuster, *The Emergence of Personal Data Protection as a Fundamental Right of the EU* (Dordrecht: Springer, 2014).
19. David Eagleman, *El cerebro: nuestra historia* (Barcelona: Anagrama, 2017).

humano y sistemas electrónicos. las empresas tecnológicas ya han avanzado en el diseño de dispositivos BCI -tecnologías que ya están llegando al consumidor- denominadas así por las siglas en inglés Brain-Computer Interfaces una interfaz cerebro ordenador, que permite la comunicación directa entre el cerebro humano y un dispositivo electrónico externo, como un ordenador o una prótesis, sin la necesidad de utilizar los músculos o el sistema nervioso periférico. Estos dispositivos utilizan las señales eléctricas del cerebro conocidas como EEG (siglas de electroencefalografía) durante la realización de actividades mentales controladas. En otras palabras, permiten captar determinada información generada por el cerebro, datos generados por el cerebro y convertirlos en acciones, capturan señales eléctricas del cerebro (EEG) y las traducen en acciones mediante un proceso denominado neurofeedback.[20] [21]

Así, se genera una nueva categoría de datos -los neurodatos- que están tomando cada día mayor protagonismo. Consisten en la información que se recoge del cerebro y/o del sistema nervioso, así como las interferencias basadas en esos datos. La extracción y la recopilación de esos neurodatos resultan esenciales para el funcionamiento de los BCI. Los neurodatos son categorías especiales de datos, datos biométricos, se consideran huellas cerebrales. Las ondas cerebrales permiten identificar al interesado e interferir información sobre la fisiología, la salud o los estados mentales del individuo, entre otros aspectos personales. Son datos biométricos o datos relativos a la salud de las personas por lo tanto son datos sensibles conforme las legislaciones vigentes tanto en Europa como Latinoamérica.

En el caso de la UE el G.D.P.R. prohíbe el tratamiento de estos datos salvo excepciones como sería por ejemplo cuando es consecuencia o tiene como base

20. Richard Heersmink, "Brain–Computer Interfaces and Human Enhancement: Ethical and Policy Implications," *Philosophy & Technology* 34, no. 3 (2021): 613–632.

21. Perri Karyal, influencer inglesa, ha protagonizado un cambio radical en la forma de interactuar con los videojuegos reemplazando consolas tradicionales: jugar utilizando la mente. Adquirió un dispositivo de lectura de ondas cerebrales, logró entrenarlo con sus propios datos y pudo jugar con Elden Ring. El dispositivo captura las fluctuaciones eléctricas del cerebro, traduciendo la información en comandos dentro del juego. Interpretar estas señales y convertirlas en acciones virtuales implica la recopilación y el procesamiento de grandes volúmenes de datos cerebrales. Estos datos, almacenados y analizados mediante algoritmos de IA, permiten predecir y ejecutar acciones en el juego, demostrando el potencial de la neurotecnología en el entretenimiento.

jurídica la ejecución de un contrato como el contrato de trabajo. La base jurídica principal en el ámbito de las relaciones laborales es la ejecución del contrato. La asimetría existente entre la empresa y la persona trabajadora exige el respeto extremo a los principios de proporcionalidad y limitación de la finalidad. En otras áreas como neuromarketing resulta necesario y obligatorio el consentimiento libre informado y explícito para fines originales.[22]

Así nace el concepto de neuroderechos que buscan la protección de la privacidad mental, la libertad cognitiva la continuidad psicológica y el acceso justo habiéndose actualmente suscitado a nivel global un debate acerca de la necesidad de reconocer un nuevo haz de derechos: Neuroderechos cuya finalidad será frenar las amenazas que implican para las personas y sus derechos fundamentales la utilización en diversos ámbitos de dispositivos interfaces cerebro-ordenador.[23]

Este debate cobra particular urgencia ante el fenómeno de la hiperconectividad, que permite una datificación ubicua (omnipresente) del comportamiento humano, posibilitando una psicometría humana capaz de predecir con alto grado de certeza conductas individuales;[24] todos los sistemas envían información todo el tiempo lo que develó una nueva dimensión del ser humano y evidenció la necesidad de su protección a través del derecho a la autodeterminación informativa. El perfilado individual abarca tantas dimensiones de la personalidad que puede hacerse predicciones conductuales con un elevado grado de certeza.

Como sostiene Beltrán de Heredia y Ruiz,[25] la combinación del *big data* y el avance sin precedentes de la inteligencia artificial -entendida como estadística computacional muy avanzada- aún distante de lo que se entiende como "inteligencia" en términos humanos, está generando una cartografía detallada de la mente humana, haciendo transparentes aspectos antes inaccesibles como

22. Marcello Ienca and Roberto Andorno, "Towards New Human Rights in the Age of Neuroscience and Neurotechnology," *Life Sciences, Society and Policy* 13, no. 5 (2017): 1-27.
23. Ignasi Beltrán de Heredia y Ruiz, "Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora," *Revista Trabajo y Derecho*, no. 19 (2024): 1-40.
24. Shoshana Zuboff, *The Age of Surveillance Capitalism* (New York: PublicAffairs, 2019).
25. Ignasi Beltrán de Heredia y Ruiz, "Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora", 1-40.

intenciones, emociones y estados de ánimo. Esta posibilidad de acceso, influencia y moldeamiento del comportamiento plantea desafíos inéditos, ya que estas tecnologías están desarrollando la capacidad de influir en los pensamientos, acceder al inconsciente y moldear el comportamiento de manera subliminal especialmente en el entorno sociolaboral, que podría convertirse en la "zona cero" de esta transformación.

El ámbito del trabajo resulta propicio para estas tecnologías por sus incentivos organizacionales, productivos y económicos resultando un campo para la psicometría de gran impacto en la monitorización y vigilancia de la actividad de los trabajadores (con granularidad y sofisticación panóptica). Es obvio que este tipo de automatización también puede acarrear la amortización de puestos de trabajo como así también estos sistemas de datos a través de la analítica predictiva pueden ser empleados para justificar despidos por causas de empresa de naturaleza preventiva. Si bien es una dimensión en la que esta tecnología podría redundar en beneficio de los empleados, no pueden obviarse los riesgos psicosociales vinculados a su uso, ni tampoco que, precisamente, la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud pueden convertirse en una vía para acrecentar la monitorización y el control empresarial. La atención y el sueño -en aras de determinar la calidad del descanso- ya es una dimensión susceptible de control. El monitoreo en tiempo real del esfuerzo se encuentra naturalizado plenamente en ámbitos donde se utilizan diversos dispositivos como exoesqueletos o ropa inteligente utilizados para maximizar el esfuerzo mitigar el cansancio y prevenir los riesgos del trabajo.[26] Existen mecanismos de reconocimiento facial dirigidos a medir la atención de los conductores (en concreto, si están mirando la carretera) y también se emplean cámaras de infrarrojos para monitorizar las posiciones de la cabeza y de su cuerpo, así como sus expresiones faciales y los gestos de la mano. También se utiliza la inteligencia artificial para medir su nivel de distracción, a partir de la monitorización de sus ojos y la orientación de la cara.

26. Ignasi Beltrán de Heredia y Ruiz, "Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora", 1-40.

Si bien estas herramientas pueden contribuir a la prevención de riesgos laborales, también conllevan peligros evidentes para la salud mental, la autonomía y la privacidad de las personas trabajadoras.

La proliferación de dispositivos EEG aplicados en contextos laborales para el monitoreo del cansancio sugiere que este tipo de tecnología podría estandarizarse en el futuro cercano. La retroalimentación que proporcionan estos sistemas, así como la supervisión directa de superiores basada en ellos, pueden tener efectos jurídicos relevantes, condicionando incluso la conservación del empleo.

En suma, el despliegue acelerado de la neurotecnología en el mundo del trabajo exige una reflexión urgente sobre los límites legales, éticos y sociales que deben establecerse para garantizar que los avances técnicos no se traduzcan en nuevas formas de vulneración de derechos fundamentales.

4. LA LEY DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA: COORDINACIÓN NORMATIVA CON EL RGPD Y SU IMPACTO GLOBAL

La Ley de Inteligencia Artificial de la UE, aprobada en 2024, representa el primer intento mundial de establecer un marco normativo integral para el desarrollo y uso de la IA. Su objetivo es garantizar la seguridad, transparencia y alineación con los valores europeos, como la dignidad humana, la privacidad y la no discriminación.

Clasifica los sistemas de IA según su nivel de riesgo (inaceptable, alto, bajo o mínimo) y define diferentes exigencias regulatorias según esta categorización. En este tópico resulta indispensable destacar la necesidad imperiosa de que el desarrollo de la inteligencia artificial (IA) "se ancle éticamente", celebrando el esfuerzo legislativo de Europa, cuya tradición jurídica ha sido históricamente valorada en América Latina y en Argentina como una fuente de seguridad jurídica. Esta regulación genera una ventaja competitiva al erigir una sociedad donde las reglas son claras, previene que el entorno digital se transforme en una "jungla" y de esta manera, los principios esenciales del derecho europeo

continental puedan cruzar el Atlántico y servir de inspiración para la continua revisión y reelaboración normativa en nuestras regiones.

El denominado "efecto Bruselas"[27] evidencia cómo la Unión Europea (UE) actúa como una superpotencia influyente que moldea estándares globales. Al promulgar regulaciones que configuran el entorno empresarial internacional, la UE eleva los estándares globales en privacidad de datos, salud, protección del consumidor, medio ambiente, leyes antimonopolio, competencia y discurso de odio en línea impregnando de notable europeización a una gran variedad de aspectos importantes del comercio global. A diferencia de otras potencias que imponen su influencia de forma directa, la UE logra que las empresas multinacionales adopten voluntariamente sus regulaciones. En contraste con la forma en que las superpotencias ejercen su influencia global la UE domina el mercado global mediante la externalización involuntaria de sus normas, consolidándose como el principal regulador mundial.[28] El efecto Bruselas -una frase acuñada por primera vez por Bradford en 2012- sitúa a la UE para jugar un papel directo en la imposición de estándares, atento a que las fuerzas del mercado por sí solas suelen ser insuficientes siendo la U.E. – no China ni EEUU- quien mediante los mecanismos globalizadores del mercado como regulador mundial extiende su influencia hacia el futuro.

Este enfoque no busca obstaculizar la innovación ni limitar el desarrollo de IA propia en Europa, sino proponer una alternativa ética frente a modelos como los de Estados Unidos (centrado en el beneficio económico de los datos) o China (orientado al control social). Desde esta perspectiva humanista, se destaca la necesidad de supervisión humana constante sobre los sistemas de IA, reforzando valores como la prudencia y la ética en su diseño y uso desde la impronta humanista desde la prudencia de educarse en la duda instalando valores éticos.

Uno de los ámbitos donde esto adquiere relevancia es en el trabajo. La mejora tecnológica en la toma de decisiones empresariales no solo permite procesar

27. Anu Bradford, *The Brussels Effect: How the European Union Rules the World* (Oxford: Oxford University Press, 2020).

28. Columbia Law School, "The Brussels Effect: The EU's Role as a Global Regulator," Public Law Research Paper No. 14-539 (2020), https://scholarship.law.columbia.edu.

grandes volúmenes de datos, sino también sustituir totalmente al personal de recursos humanos mediante sistemas de IA. Actualmente, tecnologías como el machine learning permiten tomar decisiones automatizadas sin intervención humana directa.[29] Esta automatización incrementa el riesgo de discriminación y control sobre los trabajadores, lo que activa las protecciones del artículo 22 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). Según la interpretación doctrinal mayoritaria, una intervención humana superficial no sería suficiente para desactivar estas protecciones: solo si un humano puede revisar, valorar y eventualmente revertir la decisión, se considera una "intervención significativa". Así lo establece el Grupo de Trabajo del Artículo 29 (GT29),[30] que subraya que la revisión debe ser real y efectiva.

La Ley de IA de la UE no es sólo una regulación regional; sus implicaciones resuenan a nivel mundial. Como primera ley integral de IA, sienta un precedente que otras naciones probablemente considerarán al redactar sus propias políticas de IA. Al establecer altos estándares para la gobernanza de la IA, la UE pretende predicar con el ejemplo, promoviendo el desarrollo y uso ético de esta tecnología en todo el mundo.

La coordinación entre el Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA) y el resto del marco normativo vigente -Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) o la normativa laboral aplicable- representa una cuestión de considerable relevancia jurídica. En particular el considerando 1 del RIA establece que: "Este Reglamento garantiza la libre circulación transfronteriza de bienes y servicios basados en la IA, impidiendo así que los estados miembros impongan restricciones al desarrollo, la comercialización y el uso de sistemas de inteligencia artificial, a menos que lo autorice explícitamente el presente Reglamento." A partir de esta disposición, parte de la doctrina ha planteado la posibilidad de que el RIA límite o incluso impida la adopción de regulaciones nacionales más restrictivas en materia de inteligencia artificial. De confirmarse la interpretación

29. Adrián Todolí Signes, *Inteligencia artificial y relaciones laborales: riesgos, desafíos y oportunidades* (Valencia: Tirant lo Blanch, 2023).

30. El Grupo de Trabajo Órgano consultivo independiente de la UE en materia de protección de datos y privacidad. Creado por la Directiva 95/46/CE.

comentada, podría producirse en la práctica una restricción a la capacidad de los Estados Miembros para establecer niveles de protección superiores a los previstos en el propio Reglamento de la Unión Europea. Esta limitación o impedimento hacia los Estados Miembro tendría por objeto de los productos de IA puedan venderse y circular libremente por toda la UE bajo normas armonizadas.

4.1 Disposiciones clave de la Ley de IA

i. Prohibición de sistemas de riesgo inaceptable: Quedan vedadas las aplicaciones de IA que representan amenazas significativas a la seguridad o a los derechos fundamentales, como sistemas de puntuación social estatal, manipulación subliminal o ciertos usos de reconocimiento biométrico en espacios públicos.

ii. Regulación de sistemas de alto riesgo: Aquellos utilizados en sectores como salud, educación, seguridad y empleo están sujetos a estrictos requisitos: evaluaciones de riesgo, calidad de datos y supervisión humana.

iii. Transparencia y responsabilidad: Las empresas deben informar claramente cómo funcionan sus sistemas de IA, incluyendo sus capacidades, limitaciones y propósitos.

iv. Cumplimiento y aplicación: Se establece una estructura de gobernanza con autoridades nacionales y una Junta Europea de IA para garantizar el cumplimiento y atender reclamaciones.

En resumen, el Reglamento de IA (RIA) regula la comercialización y puesta en servicio de sistemas de IA en la UE, mientras que el RGPD se aplica al uso de datos personales, tanto en el entrenamiento de algoritmos como en decisiones automatizadas con impacto jurídico. Para ilustrarlo con un ejemplo, si la IA fuera un arma de fuego, el RIA establecería las condiciones de seguridad para su fabricación y comercialización, mientras que el RGPD y otras normativas nacionales determinarían cuándo, cómo y por quién puede usarse (licencias, penalidades, protección contra el abuso, etc.).

Esta diferenciación entre comercialización y uso es fundamental para entender la interacción entre ambas regulaciones. Por ejemplo, el RIA permite

"autocertificaciones" para garantizar la seguridad de sistemas de IA. Además, el principio de transparencia ha adquirido una relevancia central. Un estudio muestra que el 94 % de los documentos sobre IA analizados lo incluyen como principio fundamental,[31] y otro confirma que es el valor ético más mencionado en documentos sobre algoritmos.[32]

Estos principios éticos se han incorporado ampliamente en la normativa que estamos analizando, tanto el G.D.P.R. como el RIA incluyen el principio de transparencia, además de otros derechos que concretan este principio multifacético.

La transparencia ha sido calificada como un término polisémico, sobre el cual es difícil establecer una definición unívoca, la cual dependerá, en cierto modo, de la perspectiva que se elija en su análisis. Pero, además, es esencialmente instrumental, en cuanto a que la transparencia tiene valor como instrumento para detectar conductas inapropiadas y ejercer frente a ellas derechos de resarcimiento.

En el ámbito empresarial, la transparencia se plasma en el derecho a la información, que impone obligaciones sobre qué datos deben ser compartidos con los trabajadores.[33] En este contexto, el objetivo es encontrar un equilibrio entre el poder de dirección empresarial y los derechos fundamentales de los empleados.

La aplicación del principio de transparencia es una herramienta eficaz para la empresa en cuanto a que impulsa la confianza de sus clientes y proveedores, pero también de la propia administración pública y de las personas trabajadoras. Así como tiene la función de promover una mayor reputación corporativa -valor reputacional- que incide en la mejora de su negocio.

Finalmente, el RIA da un paso adelante e introduce por primera vez en una norma jurídica de alcance comunitario el concepto de sistema automatizado

31. Anna Jobin, Marcello Ienca, and Effy Vayena, "The Global Landscape of AI Ethics Guidelines," *Nature Machine Intelligence* 1, no. 9 (2019): 389-399, https://doi.org/10.1038/s42256-019-0088-2.

32. Jessica Morley, Luciano Floridi, Libby Kinsey, and Anat Elhalal, "From What to How: An Initial Review of Publicly Available AI Ethics Tools, Methods and Research to Translate Principles into Practices," *Science and Engineering Ethics* 26 (2020): 2141-2168, https://doi.org/10.1007/s11948-019-00165-5.

33. Eva Blázquez Agudo, *Derechos laborales en la era digital: transparencia y poder empresarial* (Madrid: Editorial Laboris, 2024).

de reconocimiento de emociones definiéndolo como un sistema de inteligencia artificial destinado a distinguir o inferir las emociones o las intenciones de las personas físicas a partir de sus datos biométricos.

CONSIDERACIONES FINALES

Actualmente, la tecnología permite una observación prácticamente omnipresente de la actividad laboral. Dispositivos como sensores, videocámaras, GPS, wearables o software espía capturan millones de datos sobre la prestación de servicios. Sin embargo, esta enorme cantidad de información sería de escasa utilidad sin el procesamiento algorítmico que, a través de sistemas automatizados, genera conclusiones fácilmente comprensibles para la gestión empresarial.

El dato de que un teletrabajador durante el día ha realizado diez mil pulsaciones del teclado, dos mil del ratón, puede decirnos poco sobre el correcto cumplimiento de sus funciones, pero si esta información es procesada por el algoritmo el cual nos indica que el índice de productividad de ese trabajador es tres sobre diez, tendremos más claro el significado. Si adicionalmente este algoritmo nos dice que la media de productividad entre los compañeros es de ocho sobre diez la información será más útil. Y si finalmente el algoritmo establece una prelación (ranking) entre todos los trabajadores de la empresa el responsable de recursos humanos probablemente lo tenga sencillo a la hora de que la empresa decida despedir trabajadores. Podría sostenerse inclusive, en favor de la empresa, que la decisión del despido es completamente justificada por baja productividad. Esto plantea desafíos serios. Un ejemplo elocuente lo constituye el caso de una trabajadora de Amazon despedida por un algoritmo que no computó una ausencia justificada por fallecimiento familiar, evidenciando los riesgos de decisiones automatizadas no supervisadas. La falta de transparencia, reconocida como uno de los principales problemas por el RGPD y el Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE (RIA), puede impedir que las

personas comprendan o impugnen adecuadamente las decisiones que las afectan.[34]

La transparencia es vista como una garantía adicional -tanto en el G.D.P.R. como en la IA Act- para mitigar riesgos asociados a los sistemas de IA lo que significaría un contrapeso a la caja negra que representan muchos algoritmos donde sus procesos internos son opacos y difíciles de entender incluso para sus desarrolladores, provocando decisiones ambiguas, la falta de rendición de cuenta dificultan la comprensión de cómo se toman aquellas.

El objetivo de la protección no persigue atemorizar a las empresas ante la posibilidad de aplicar sanciones sino convencer que deben respetar y proteger derechos y libertades con medidas prácticas lógicas, comprensibles que incrementen su valor reputacional.

Desde el 2 de febrero de 2025, entraron en vigor los capítulos I y II del RIA, estableciendo un marco normativo destinado a garantizar un desarrollo responsable de la IA en la Unión Europea. El Reglamento adopta un enfoque basado en el riesgo, con especial atención a la protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales. En línea con el considerando 29, se reconoce que, si bien la IA puede tener usos beneficiosos, también puede emplearse indebidamente para prácticas de manipulación o control social que atentan contra los valores fundamentales de la UE como la dignidad, la igualdad y la libertad.[35]

El comienzo de la aplicación simultánea de las disposiciones de los capítulos I y II de la norma responde a una razón claramente relacionada con la propia lógica del Reglamento. La norma determina, como explica su considerando 29 que, al margen de los múltiples usos beneficiosos que pueden darse a la IA, esta tecnología también puede utilizarse indebidamente y proporcionar nuevas y poderosas herramientas para llevar a cabo prácticas de manipulación, explotación y control social.

34. Comisión Europea, "Reglamento sobre la Inteligencia Artificial (Reglamento UE 2024/0125)" (Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea, 2024).
35. Unión Europea, *Considerandos del Reglamento de Inteligencia Artificial* (Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea, 2024).

Tales prácticas, se consideran sumamente perjudiciales e incorrectas, deben estar prohibidas, pues van en contra de los valores de la Unión de respeto de la dignidad humana, la libertad, la igualdad, la democracia y el Estado de Derecho y de los derechos fundamentales consagrados en la Carta de Derechos Fundamentales como el derecho a la no discriminación, a la protección de datos a la intimidad, entre otros.

Uno de los objetivos principales de esta regulación no es imponer miedo con sanciones, sino fomentar confianza. Para ello, exige que los sistemas de IA sean transparentes, comprensibles y auditables. El requisito de supervisión humana, si bien puede ralentizar los procesos, es esencial para asegurar la legalidad, la ética y la equidad de las decisiones automatizadas. En ámbitos como el financiero o laboral, esta intervención humana es clave para prevenir discriminaciones, sesgos o errores que podrían vulnerar derechos fundamentales.[36]

La supervisión humana garantiza que las decisiones de la IA cumplan con las regulaciones legales y éticas, evitando infracciones que podrían resultar en sanciones legales entre ellas en el ámbito del trabajo y de la industria financiera que conlleva el acatamiento de requisitos legales, los supervisores humanos pueden asegurar de que las decisiones de la IA las cumplan.

El cumplimiento de estos requisitos se ha señalado, pueden limitar la eficiencia: la necesidad de supervisión humana puede ralentizar el proceso de toma de decisiones de la IA reduciendo la eficiencia y la velocidad que estas tecnologías pueden ofrecer, por ejemplo, en el sector financiero donde la rapidez es crucial estimando que la intervención humana para la detección de fraudes en tiempo real puede retrasar la respuesta. Implementar un sistema efectivo de supervisión humana puede ser complejo y requerir una formación extensa y continua para que los supervisores comprendan adecuadamente cómo funcionan los sistemas de IA.

La regulación exige la transparencia como una medida crucial para construir confianza y garantizar que las decisiones de la IA sean justas y no discriminato-

36. Ignasi Beltrán de Heredia y Ruiz, "Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora", 1-40.

rias, requiriendo para este propósito, detalles concisos, completos, correctos, pertinentes, comprensibles y accesibles.

En síntesis, las aplicaciones de IA en la gestión del talento humano deben cumplir con ciertos criterios fundamentales:

a) Se prohíben sistemas de IA para influir en la toma de decisiones sobre condiciones laborales de manera injustificada o discriminatoria violando derechos fundamentales

b) Se veta el uso de reconocimiento emociones en entornos laborales y educativos, evitando que las empresas utilicen IA para evaluar el estado emocional de un empleado como indicador de productividad, así como la medición parametrizada de la pausa en la actividad.

c) No se permite la vigilancia biométrica masiva en el trabajo protegiendo la privacidad de trabajadores

d) Los algoritmos de selección de candidatos deberán garantizar un proceso justo, transparente y exento de toda lo que implique trato discriminatorio.

e) Se refuerzan las obligaciones de los empleadores en cuanto a la "explicabilidad" (deber de informar) el funcionamiento de los sistemas de IA usados en la contratación.

f) Se establecen límites a la monitorización mediante IA en entornos de trabajo híbrido o teletrabajo.

La humanidad está ante un momento histórico en el binomio entre tecnología y trabajo. ¿Será el inicio de un nuevo paradigma en la gestión del talento?

Al tratar la regulación de la Inteligencia Artificial, como lo hizo la Unión Europea, es fundamental que el debate previo se centre en la Protección de Datos Personales. Además, la regulación de ambos aspectos debe complementarse con un sólido programa de Ciberseguridad el cual no puede abordarse de manera aislada. Es necesario un enfoque integral que garantice la protección tanto de la tecnología, como de los datos de los usuarios. Estamos en la antesala de una gran transformación que socaba profundamente la idea de acto libre

voluntario y, sin lugar a duda, cortocircuita la idea de identidad.[37] El RIA de la UE ha dado un primer paso. No obstante, los espacios para que la IA pueda ser utilizada para condicionar a las personas por debajo del nivel consciente son muy superiores de lo deseable.

REFERENCIAS

Beltrán de Heredia y Ruiz, Ignasi. "Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora." *Revista Trabajo y Derecho*, no. 19 (2024): 1-40.

Blázquez Agudo, Eva. *Derechos laborales en la era digital: transparencia y poder empresarial*. Madrid: Editorial Laboris, 2024.

Bradford, Anu. *The Brussels Effect: How the European Union Rules the World*. Oxford: Oxford University Press, 2020.

Columbia Law School. "The Brussels Effect: The EU's Role as a Global Regulator." Public Law Research Paper No. 14-539, 2020. https://scholarship.law.columbia.edu.

Comisión Europea. "Reglamento de Inteligencia Artificial." 2024. https://eur-lex.europa.eu.

Comisión Europea. "Reglamento sobre la Inteligencia Artificial (Reglamento UE 2024/0125)." Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea, 2024.

Crawford, Kate. *Atlas of AI: Power, Politics, and the Planetary Costs of Artificial Intelligence*. New Haven: Yale University Press, 2022.

Eagleman, David. *El cerebro: nuestra historia*. Barcelona: Anagrama, 2017.

González Fuster, Gloria. *The Emergence of Personal Data Protection as a Fundamental Right of the EU*. Dordrecht: Springer, 2014.

Harari, Yuval Noah. *21 lecciones para el siglo XXI*. Barcelona: Debate, 2023.

Harari, Yuval Noah. *Homo Deus: Breve historia del mañana*. Barcelona: Debate, 2018.

Heersmink, Richard. "Brain–Computer Interfaces and Human Enhancement: Ethical and Policy Implications." *Philosophy & Technology* 34, no. 3 (2021): 613–632.

Ienca, Marcello, and Roberto Andorno. "Towards New Human Rights in the Age of Neuroscience and Neurotechnology." *Life Sciences, Society and Policy* 13, no. 5 (2017): 1-27.

Jobin, Anna, Marcello Ienca, and Effy Vayena. "The Global Landscape of AI Ethics Guidelines." *Nature Machine Intelligence* 1, no. 9 (2019): 389-399. https://doi.org/10.1038/s42256-019-0088-2.

Lassalle, José. *Civilización artificial*. Barcelona: Arpa, 2024.

Morley, Jessica, Luciano Floridi, Libby Kinsey, and Anat Elhalal. "From What to How: An Initial Review of Publicly Available AI Ethics Tools, Methods and Research to Translate

37. Ignasi Beltrán de Heredia y Ruiz, "Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora", 1-40.

Principles into Practices." *Science and Engineering Ethics* 26 (2020): 2141-2168. https://doi.org/10.1007/s11948-019-00165-5.

Pursell, Carla. "Algorithmic Management and Hiring: Ethical and Legal Challenges." Journal of Tech and Work 12, no. 1 (2024).

Sanchez-Monedero, Javier, Lina Dencik, and Lilian Edwards. "What Does It Mean to 'Solve' the Problem of Discrimination in Hiring?" *Technology in Society* 63 (January 2020): 101385.

Sartre, Jean-Paul. *Huis Clos*. Paris: Éditions Gallimard, 1947.

Todolí Signes, Adrián. *Inteligencia artificial y relaciones laborales: riesgos, desafíos y oportunidades*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023.

Todolí Signes, Adrián. *Trabajo subordinado y algoritmos: La dirección y control algorítmico del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 7 de diciembre de 2023, C-634/21. ECLI:EU:C:2023:957.

Unión Europea. *Considerandos del Reglamento de Inteligencia Artificial*. Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea, 2024.

Zuboff, Shoshana. *The Age of Surveillance Capitalism*. New York: PublicAffairs, 2019.

Received on 05/03/2025

Approved on 16/05/2025