

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y RESPETO A LA DIVERSIDAD LABORAL

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND RESPECT A WORKPLACE DIVERSITY

OLIMPIA MOLINA HERMOSILLA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social¹

Universidad de Jaén

ORCID: 0000-0002-1946-6682

RESUMEN

Palabras clave: Inteligencia artificial; diversidad laboral; derechos fundamentales; transparencia

El recurso cada vez más generalizado de sistemas de IA por parte de las empresas no debe obviar el gran desafío jurídico y organizativo que supone la apuesta por la introducción de estas tecnologías.

En este sentido, la adopción de sistemas de IA puede representar un gran potencial diversificador en la conformación de las plantillas, pero para que este proceso provoque realmente resultados positivos es necesario hacerlo acompañar de la apuesta decidida por el desarrollo y profundización en los derechos y valores democráticos sobre los que se asienta nuestra sociedad. En otras palabras, esa contribución no se logrará en ningún caso por generación espontánea, sino que exige el diseño de una estrategia detallada de programación, implementación y evaluación constante, orientada hacia la consecución de objetivos cuantificados de diversidad en la composición del personal de una empresa, donde quede garantizada en todo momento la supervisión humana, imprescindible para permitir la propia retroalimentación de estos sistemas IA.

ABSTRACT

Keywords: Artificial intelligence; fundamental rights; workplace diversity; transparency

The growing use of IA systems by the companies should not lead us to overlook the significant legal and organizational challenge this entails.

The adoption IA systems can representant a significant potential of workplace diversity but to archive this is essential the development of the values and democratic rights on which our society is based. In other words, this contribution will never be achieved spontaneously, but rather required the design of a detailed programming, implementation and evaluation strategy, geared toward achieving quantified workplace diversity. Human oversight must be guaranteed, essential to enable the feedback in IA systems.

¹ El presente estudio se ha realizado en el marco del Proyecto de investigación aplicada del Plan Operativo de Investigación y Transferencia del Conocimiento de la Universidad de Jaén 2023 financiados por el Programa Operativo FEDER Andalucía 2021-2027 M.1.B.B TA_000735 y del Plan Nacional de investigación PID2023-149511OB-I00

ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO GENERAL
2. DIVERSIDAD LABORAL VERSUS DISCRIMINACIÓN ¿HACIA QUÉ LADO PROGRAMAMOS LA IA?
 - 2.1. La apuesta por la diversidad laboral como elemento de sostenibilidad del propio mercado de trabajo
 - 2.2. Desarrollo de la diversidad laboral en el ámbito de la responsabilidad social
 - 2.3. Posible contribución de la IA al ámbito de la diversidad laboral
 - 2.4. Algunos puntos críticos de la IA en el ámbito de la diversidad laboral
3. TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD EN LA REGULACIÓN EUROPEA EN MATERIA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL
 - 3.1. Luces y sombras de la regulación europea
 - 3.2. Referencias a la diversidad en el RIA
4. CONTEMPLACIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LOS CÓDIGOS ÉTICOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE IA
5. CONTRIBUCIÓN DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN ALGORÍTMICA AL ÁMBITO DE LA DIVERSIDAD LABORAL
6. EL BINOMIO IA Y DIVERSIDAD LABORAL EN EL DERECHO ESPAÑOL
 - 6.1. Su tratamiento en la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación
 - 6.2. Anteproyecto de ley para un uso inclusivo, ético y beneficioso de la Inteligencia Artificial
7. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y CANALES DE DENUNCIA: SU CONTRIBUCIÓN AL OBJETIVO DE IGUALDAD EFECTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL
8. A MODO DE CONCLUSIONES

1. PLANTEAMIENTO GENERAL

Las relaciones laborales se desarrollan en la actualidad en un entorno caracterizado por una aceleración tecnológica sin precedentes, una inflación normativa en el ámbito sociolaboral que dificulta sobremanera la actividad de los operadores jurídicos -no digamos ya la de cualquier persona que trate de navegar en este maremágnum normativo desprovisto de esta formación específica-, y una creciente demanda social de prácticas empresariales éticas y responsables.

Junto a ello, no podemos olvidar que la atracción y retención de talento es una de las principales dificultades que limitan el posicionamiento y crecimiento de muchas empresas en nuestros días, por lo que la apuesta por la diversidad en la composición de la demografía de las plantillas laborales, puede llegar a ser considerada como condición para la propia viabilidad de muchas empresas.

La conjunción de éstas y otras circunstancias que iremos desgranando en este estudio, podría llevarnos a confiar en la posibilidad de asistir, en los próximos años, a una apuesta mucho más decidida por la diversidad laboral, en la que este valor no quedara ya restringido al limitado ámbito del cumplimiento normativo formal o como mucho, al de las buenas intenciones que se dan cita en el ámbito de la responsabilidad social, sino que fuera posible esperar del mismo una decidida

contribuir hasta llegar a ser considerado un eje estratégico para el desarrollo de las propias organizaciones productivas.

Para ello, no cabe duda que la incorporación de sistemas de inteligencia artificial (en adelante IA) puede contribuir enormemente al desarrollo del valor de la diversidad en el ámbito laboral, siempre que realmente se asuma como tal. En otras palabras, sería ingenuo pensar que la IA por sí misma, pueda contribuir positivamente al logro de este objetivo, si la organización en la que trata de implantarse o la sociedad en su conjunto, no lo reconoce como valor social en sí mismo y como tal, digno de desarrollo.

Además, resulta necesario analizar esta contribución en perspectiva global y comparada, al ser de este mismo carácter los desafíos jurídicos y organizativos que enfrenta el desarrollo e implementación de todas las tecnologías que se engloban bajo la denominación de IA¹. Sin embargo, no parece que en la actualidad, soplen buenos vientos para la diversidad en el ámbito laboral que permitan esperar una destacada contribución de la IA a la misma, máxime cuando los grandes gigantes tecnológicos como Google², Meta³, Amazon, están reduciendo sus inversiones en inclusión y diversidad⁴, desmantelando los programas que habían venido desarrollando para dar cumplimiento a estos objetivos y suprimiendo las medidas de flexibilización postpandemia que habían adoptado en muchos casos.

Tampoco dentro de nuestras fronteras quedamos a salvo de estas consecuencias más inmediatas que la adopción de tecnologías basadas en la IA está provocando sobre determinados sectores de la población activa, precisamente los más vulnerables, entre los que tradicionalmente se han situado los jóvenes⁵, lo

¹ Monereo Pérez, J.L. “Derecho al trabajo y derechos profesionales ante la innovación tecnológica y las nuevas formas de empleo” en *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el Derecho del Trabajo del siglo XXI*, Monereo Pérez, J.L. Vila Tierno, F. Esposito, M. Perán Quesada, S. (Dir.) Comares, Granada, 2021, pág. 13.

² Fuente: “Google ends diversity hiring goals reviews the programs 2025”. <https://www.businessinsider.com/google-ends-diversity-hiring-goals-reviews-dei-programs-2025-2>

³ “Eres testigo de la llegada del nuevo Mark Zuckerberg. Bienvenido Zuck 3.0. <https://www.businessinsider.es/tecnologia/eres-testigo-llegada-nuevo-mark-zuckerberg-bienvenido-zuck-30-1435379> consulta el 14 de mayo 2025.

⁴ A los grandes gigantes tecnológicos se han unido también en EEUU empresas como McDonald's, Deloitte, KPMG, Accenture, entre otras. Fuente: <https://www.businessinsider.es/politica/mcdonalds-google-meta-campana-encubierta-grandes-empresas-estadounidenses-desmantelar-programas-igualdad-1442907>, consulta 14 de mayo 2025.

⁵ En este sentido, empresas auditoras Deloitte, PwC, EY, KPMG estiman una rebaja en la contratación de personal juniors cifrada en un 20%. Fuente: El Confidencial, https://www.elconfidencial.com/empresas/2025-09-01/big-four-frenan-contratacion-juniors-20-ia-deloitte-kpmg-ey-pwc_4198834/ noticia de 1 de septiembre de 2025.

que se traduce en una reducción de las oportunidades que estos encuentran para la entrada al mercado de trabajo.

2. DIVERSIDAD LABORAL VERSUS DISCRIMINACIÓN ¿HACIA QUÉ LADO PROGRAMAMOS LA IA?

La apuesta por la diversidad laboral como elemento de sostenibilidad del propio mercado de trabajo

Los mercados de trabajo se enfrentan en nuestros días a nuevos desafíos derivados de las transformaciones demográficas y tecnológicas que está experimentando nuestra sociedad. La capacidad que demuestre un país de adaptarse a estos retos, será crucial para determinar la competitividad y sostenibilidad de su mercado de trabajo.

En concreto en nuestro país, el progresivo envejecimiento de la población que se viene registrando en las últimas décadas, se calcula que puede llegar a provocar una disminución en el número de trabajadores ocupados, cifrada en el 0.5% anual hasta 2050. Para contrarrestar este efecto, resulta más que necesario apostar por la implementación de políticas de empleo que favorezcan la participación en el mercado de trabajo de todos los sectores que conforman la población activa, sin que quede ya margen para que determinados colectivos sigan sufriendo la merma estructural y sistemática de sus oportunidades de participación en el mismo, además de promover políticas de atracción de talento de carácter internacional. De hecho, este objetivo aparece expresamente recogido en el *Informe España 2050 Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a largo plazo*⁶, en la que el Ejecutivo español se ha fijado como meta de cara a ese año 2050, lograr la reducción a la mitad de la tasa de desempleo registrada en nuestro país y aumentar la tasa de empleo hasta el 80%. El logro de este ambicioso objetivo pasa por incrementar en 15 puntos la inserción laboral en nuestro país en los años venideros, lo que representaría situarnos en los mismos niveles de contratación laboral que registran otros países de nuestro entorno europeo que lideran estos indicadores.

Queda claro, por tanto, que el éxito en el logro de estos objetivos de sostenibilidad de nuestro mercado de trabajo, requerirá por parte de los poderes públicos y de las propias empresas, una apuesta mucho más decidida por la diversidad laboral de la que existe en la actualidad.

Esta apuesta por la materialización del valor de la diversidad en el ámbito laboral, en modo alguno permite ser interpretado como un atentado contra el derecho a la igualdad. Antes, al contrario, supone trasladar al terreno práctico,

⁶ Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/paginas/2021/200521-sanchez-espana2050.aspx> consulta de 11 de septiembre 2025.

mediante la materialización de resultados concretos, este derecho fundamental. Pensemos en este sentido que, con frecuencia, exigirá recurrir al instrumento de las medidas de acción positiva, capaces de evitar la aplicación formal de la letra de la ley, cuyo resultado aparentemente neutral, termina, sin embargo, consolidando la ausencia de igualdad efectiva y real en la empresa.

2.2. Desarrollo de la diversidad laboral en el ámbito de la responsabilidad social

Lo cierto es que la apuesta por la diversidad laboral a día de hoy sigue descansando mayoritariamente a la esfera de la voluntariedad, de las buenas intenciones que caracteriza el desarrollo de la responsabilidad social y como tal, queda restringido al ámbito más propio de las grandes empresas y corporaciones de carácter internacional.

En general, el tratamiento de la diversidad en estos ámbitos responde a las recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales, especialmente en este último caso, procedentes de la Organización de Naciones Unidas y de la propia Unión Europea, a través de las denominadas Cartas de Diversidad y de la plataforma europea de Cartas de Diversidad⁷.

Se trata de compromisos que de manera voluntaria asumen las empresas, entidades públicas y organizaciones en cada uno de los Estados miembros, por medio de los cuales, se comprometen a desarrollar en sus respectivos ámbitos, políticas que resulten favorables al desarrollo de la diversidad en los entornos laborales.

Sin que pueda negarse el valor que presentan estos compromisos para avanzar en el ámbito de la diversidad laboral, es necesario tener presente que el hecho de carecer de carácter vinculante, hace que queden reducidas con frecuencia a meras declaraciones de principios, sin que lleguen a producir una transformación destacable en las políticas de personal que se vienen desarrollando por parte de las organizaciones y empresas firmantes.

Éste y otros inconvenientes podrían salvarse fácilmente con el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación que pusieran de manifiesto los logros y progresos alcanzados en materia de diversidad tras la firma de estos compromisos por parte de cada una de las empresas y entidades signatarias.

Situándonos ya en el ámbito interno de las distintas empresas, aquellas que manifiestan su compromiso por la diversidad laboral, plasmándolo incluso en

⁷ El desarrollo de estas Cartas de Diversidad en el ámbito de la Unión Europea ha sido encargado por la Comisión a una institución en cada Estado miembro. En el caso español, este encargo lo ha venido realizando desde 2008 la Fundación para la Diversidad <https://fundaciondiversidad.com/carta-de-la-diversidad/> consulta de 3 de junio 2025.

instrumentos internos elaborados con estos fines, en la mayoría de las ocasiones incurren en una deficiencia de partida y es el hecho de que estos compromisos no van precedidos de la realización de un diagnóstico sobre la composición que presenta la plantilla de la propia empresa, tratándose por el contrario, en la mayoría de las ocasiones, de declaraciones genéricas, carentes de cuantificación y, por tanto, sin posibilidad de quedar sometidas a evaluación, en cuanto a los resultados conseguidos con su implementación⁸.

Se suelen alegar en este sentido que muchas de las áreas sobre las que será necesario actuar para el logro de mayores cuotas de diversidad en la composición de las plantillas, presentan una incidencia directa sobre el ámbito de los derechos fundamentales, por lo que no sería posible que la empresa intentase recabar información sobre tales circunstancias de forma directa, para elaborar ese diagnóstico previo de la composición que, a estos efectos, presenta la plantilla de la misma, sin contar con la propia declaración voluntaria, expresa y de buena fe de las personas interesadas. Sin embargo, existen otros mecanismos que pueden contribuir en nuestros días a obtener información respecto al diagnóstico de diversidad en la empresa, y en última instancia, al propio desarrollo de este valor, como pueden ser las propias encuestas de clima laboral o incluso los canales internos de denuncias, cuya traslación a nuestro país, se ha llevado a cabo a través de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, a la que dedicaremos atención en las páginas siguientes.

2.3. Posible contribución de la IA al desarrollo de la diversidad laboral

Por lo que respecta al uso de sistemas de IA por parte de las empresas, no supone ya en nuestros días ninguna novedad. Sin embargo, no podemos desconocer que la apuesta por la introducción de estas tecnologías supone un desafío jurídico y organizativo de gran calado.

Es evidente que los avances conseguidos en el ámbito de la IA pueden contribuir al desarrollo de la diversidad laboral en el interior de las empresas. De esta forma, los desarrollos actuales de los sistemas de IA revelan la capacidad de esta tecnología para convertirse en una aliada en el proceso de integración de la diversidad en las empresas y el tejido productivo, dado su potencial de derribar los obstáculos que dificultan en la práctica el empleo y la actividad de personas con menores oportunidades de participar en el mercado de trabajo, procedentes

⁸ AAVV *Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*. Morales Ortega, J.M. (Dir.) Laborum, 2022, pág. 92 y ss.

de factores como la discapacidad⁹, el sexo, la orientación sexual, la etnia, la enfermedad, entre otros.

De este modo, podríamos encontrar una herramienta muy positiva para aplicar en la práctica los postulados que derivan del marco normativo surgido tanto a nivel supranacional como en el ámbito interno de nuestro país en el ámbito de la igualdad y no discriminación. Así, por ejemplo, y sin ánimo de ser exhaustivos, cabe señalar algunos de los posibles usos de esta tecnología con potencial para repercutir positivamente en el desarrollo de la diversidad laboral en el interior de las empresas.

En este sentido, podría utilizarse para detectar posibles conductas y prácticas llevadas a cabo en el seno de las empresas que, sin pretensión discriminatoria alguna, pueden terminar provocando un perjuicio y desventaja en el trato recibido hacia determinado colectivo de trabajadores.

Del mismo modo, los sistemas de IA pueden utilizarse para la elaboración de curriculum ciegos en los que se eliminan datos personales y se utiliza un lenguaje neutro, así como la realización de entrevistas a ciegas, en las que, con el fin de mantener el anonimato, se utilizan avatares y moduladores de voz. En el ámbito de la diversidad de género, en concreto, el uso de herramientas de IA basadas en el lenguaje inclusivo puede contribuir a la redacción de ofertas de empleo o promoción inclusivas, evitando la utilización de términos que provoquen en la práctica que posibles personas candidatas queden disuadidas de optar a las mismas. Igualmente pueden orientarse a garantizar la selección y promoción transparente, seleccionando a las personas candidatas que presenten las mejores habilidades y experiencias, sin margen, por tanto, para la interferencia derivadas de cuestiones basadas en etnia, género, edad, o cualquier otra condición subjetiva¹⁰.

Otra posible contribución de la IA a la diversidad laboral es la propia capacidad que presentan estos sistemas de medir y evaluar los progresos conseguidos en este ámbito. En este sentido, a través del recurso de herramientas basadas en la lectura de datos, la empresa puede medir el impacto generado por las medidas adoptadas para aumentar la diversidad laboral en su organización, o en aquellas áreas específicas que necesitan una intervención más decidida en cualquiera de

⁹ En este sentido, en un contexto generalizado de transformación digital, el 40,7% de las empresas españolas ha adoptado medidas específicas encaminadas a facilitar la inclusión de personas con discapacidad: destacando las orientadas a la implementación de tecnologías accesibles para personas con discapacidad visual o auditiva – 85%-mientras que un 32,5% se han decantado por la incorporación de adaptaciones tecnológicas para personas con discapacidad física y un 13% para personas con discapacidad intelectual. Fuente: Informe Fundación Addeco *Tecnologías y Discapacidad*, julio 2024. Pág. 18

¹⁰ Macdonald Hall, P. “The influence of AI on diversity, equity and inclusion in the workplace”, Fairer, February 2024, <https://www.fairerconsulting.com/blog/the-influence-of-ai-on-dei-in-the-workplace>

los ámbitos afectados para cumplir con los objetivos que hayan sido acordados, aumentando con ello la dosis de transparencia y la rendición de cuentas por parte de las propias empresas.

La propia IA puede ser una aliada muy útil a la hora de detectar y corregir algoritmos discriminatorios, evitando así que puedan utilizarse en el diseño de estas mismas herramientas. En este sentido, los datos de entrenamiento constituyen el combustible de los sistemas de IA, por lo que la falta de datos apropiados, libres sesgos, no sólo impide que se desplieguen estrategias apropiadas en el ámbito de la diversidad laboral, sino que, al mismo tiempo, puede generar la aparición de nuevas brechas discriminatorias y sesgos en los algoritmos utilizados en el seno de las empresas¹¹. De hecho, existen ya iniciativas cuyo objetivo es el desarrollo de sistemas de IA destinados a reducir estos sesgos, eliminando progresivamente las discriminaciones basadas en etnia, género, edad, clases sociales, etc., de la que con frecuencias suelen adolecer estas tecnologías¹².

Todas estas actuaciones y otras muchas, pueden ser ya llevadas a cabo con la tecnología de la que disponemos en la actualidad, a través por ejemplo de procesamiento de lenguaje natural, aprendizaje automático, minería de datos, algoritmos de clasificación, automatización de los procesos, entre otros.

Lamentablemente, por el momento, el desarrollo de estos sistemas de IA, así como la adopción de las mismas por parte de las empresas y los propios servicios públicos de empleo, sigue siendo meramente testimonial. Lo que nos muestra, sin ambages, que la consecución de mayores dosis de igualdad y diversidad en el ámbito laboral no es una cuestión prioritaria para el sector de la innovación tecnológica y que ni siquiera existe una demanda social suficiente que sustente el desarrollo de estos productos tecnológicos.

Lo cierto es que este recurso normalizado y aceptado socialmente de la IA al que asistimos en nuestros días, no se ha hecho acompañar de un sistema de garantías que nos permita siquiera desterrar el riesgo de incurrir en sesgos y estereotipos de raza, género, enfermedad, discapacidad, orientación sexual, etc. y de las consiguientes situaciones de discriminación que pueden generarse, ante

¹¹ Recordemos en este sentido el conocido sistema de reclutamiento automatizado basado en IA adoptado por Amazon, el cual, al estar alimentado por bases de datos en las que se había contratado mayoritariamente a hombres, le llevó a replicar este mismo sistema, penalizando el hecho de ser mujer a la hora de ser contratada. “El algoritmo de Amazon al que no le gustan las mujeres”. Disponible en <https://www.bbc.com/mundo/noticias-45823470> 20 de mayo 2025.

¹² Muñoz Santamaría, L. Freixes Sanjuan *Inteligencia artificial: riesgos y posibilidades para las mujeres. Análisis jurídico de la norma europea*. Lobby Europeo de Mujeres en España. Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. 2024. Pág. 31

el hecho de que estos sistemas propongan decisiones basadas en ellos¹³. Esto nos lleva a afirmar que estamos aún lejos como sociedad de haber tomado la decisión de instrumentalizar la IA a los objetivos de lograr el incremento de la diversidad laboral.

2.4. Algunos puntos críticos de la IA en el ámbito de la diversidad laboral

Esta última constatación nos lleva a mantener la afirmación de que ninguna contribución cabe esperar de estos sistemas de IA por si solos a la consecución del objetivo de la diversidad laboral, al igual que a ningún otro, sin la apuesta socialmente decidida por conseguirlos. En otras palabras, la IA es sólo una herramienta tecnológica que, como tal, puede ser orientada a la consecución de objetivos muy diversos y dependerá, en última instancia, de esta orientación consciente y deliberada que se adopte en cada caso, los resultados que se consigan con su implementación. De esta forma, para que la IA pueda contribuir de forma efectiva al desarrollo de la diversidad laboral resulta necesario que previamente, la propia sociedad con carácter general comparta realmente este valor, así como de forma más particular, que se trate de un valor asumido por los propios responsables del despliegue de estos sistemas en el interior de las empresas que los adopten.

De igual forma, sería deseable que aquellos equipos multidisciplinares responsables del desarrollo de estas tecnologías, además de compartir el valor de la diversidad, sean un fiel reflejo de la sociedad en su conjunto. En este sentido, se ha destacado como la propia ausencia de esta diversidad en la conformación de los equipos desarrolladores de IA, que caracteriza el panorama actual de estas tecnologías¹⁴, contribuye a potenciar sus sesgos intrínsecos¹⁵. Apostar por esta diversidad en los equipos multidisciplinares responsables del desarrollo de estas

¹³ Este es el caso a título del portal LinkedIn cuyo algoritmo seleccionaba previamente a aquellas personas que eran más propensas a contactar con las empresas oferentes de empleo o a postularse para las ofertas de empleo que recibían, y era precisamente a estas personas a las que les dirigía principalmente las ofertas de empleo que se publicaban en este portal, comprobándose que en la práctica ello se traducía en una diferencia sensible en cuanto a las ofertas que dirigía a hombres y mujeres, con un destacado predominio de los primeros sobre éstas.

¹⁴ Pensemos, por ejemplo, en el caso de la ausencia de presencia equilibrada de hombres y mujeres en los equipos encargados del desarrollo de IA, así como la mayor dificultad que encuentran estas últimas para financiar sus proyectos profesionales en este ámbito. Esta falta de confianza de inversores en los proyectos de IA liderados por mujeres ha provocado, la aparición de *business angels* con perspectiva de género, que tratan de cerrar esta brecha a la que se enfrentan las mujeres en la financiación y aumentar la diversidad entre las personas desarrolladoras de esta tecnología. Vid. “La nueva hornada de *business angels* que está revolucionando Silicon Valley” <https://www.businessinsider.es/economia/nueva-hornada-business-angels-revolucionando-silicon-valley-1454133> consulta de 30 de mayo 2025.

¹⁵ Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de mayo de 2022, sobre la Inteligencia Artificial en la era digital, propuesta 93. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0140_ES.html consulta 5 de junio 2025.

tecnologías ayudaría, sin duda, a mitigar muchos de los sesgos y prejuicios que presentan en muchos casos estos sistemas, además de promover una innovación mucho más ética y respetuosa con los derechos fundamentales.

Otra de las medidas que sin duda contribuiría a lograr una mayor implementación del valor de la diversidad laboral por parte de la sociedad en su conjunto y más concretamente por parte de las personas encargadas del desarrollo de esta tecnología y de su despliegue, pasa necesariamente por potenciar la formación específica y la sensibilización en materia de igualdad y diversidad, así como en el derecho a la no discriminación, de forma que se genere una mayor conciencia social que contribuya a eliminar sesgos históricos que son el germen que acaban materializándose en discriminaciones hacia determinados grupos sociales, concretamente a la hora de participar en el mercado de trabajo.

3. EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD EN LA REGULACIÓN EUROPEA EN MATERIA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Luces y sombras de esta reciente regulación europea

La UE ha desarrollado un cuerpo normativo en materia de IA con el objetivo de alinear el desarrollo de esta tecnología con los principios y valores asumidos por la Unión. Se trata del Reglamento UE 2024/1689, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio 2024¹⁶, por el que se establecen normas armonizadoras en materia de Inteligencia Artificial y se lleva a cabo la modificación de diversos Reglamentos Europeos (en adelante RIA).

El RIA junto con el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo 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, representan la apuesta de la UE por compatibilizar innovación tecnológica y derechos fundamentales. En este sentido, entendemos que resulta necesario llevar a cabo una interpretación coordinada entre ambos marcos normativos, lo que nos lleva a defender que el cumplimiento de los derechos fundamentales no puede resultar opcional para la tecnología y que, por tanto, una innovación que no sea capaz de mostrarse respetuosa con estos derechos, en modo alguno puede suponer una contribución al bienestar social de la población, por lo que debe quedar desterrada del ámbito de la Unión Europea.

Este Reglamento Europeo en materia de IA contempla de manera amplia a esta tecnología “como un conjunto de tecnología en rápida evolución que contribuye a generar beneficios económicos, medioambientales y sociales muy diversos en todos los sectores económicos y las actividades sociales” (considerando 4).

¹⁶ Diario Oficial Unión Europea (DOCE) (Serie L) de 12 de julio 2024.

Tras destacar las ventajas competitivas y los resultados positivos que la utilización de esta tecnología puede suponer en distintas áreas económicas, sociales y medioambientales, el propio Reglamento reconoce también el potencial que la misma representa para menoscabar intereses públicos y derechos fundamentales (considerando 5), declarando el compromiso de que la IA se convierta en una herramienta para las personas y deba orientarse como objetivo último a aumentar el bienestar humano (considerando 6).

Posteriormente, es el artículo 3.1 RIA el que se encarga de aportar la definición de sistema de IA a efectos de esta regulación, entendiendo por tal aquel que “puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales”

Como sabemos, esta norma europea sigue un enfoque basado en los riesgos, de tal forma que cuanto mayor sea el riesgo que un sistema de IA pueda causar, más estrictas deben ser las normas para supervisar su implantación y funcionamiento posterior. Y en este sentido, concretamente el empleo, la gestión de trabajadores y el acceso al autoempleo aparecen expresamente recogidos como ámbitos de alto riesgo en el Anexo III, conforme a la definición que aporta el art. 6.2 RIA, atendiendo a la afectación que pueden suponer para los derechos a la igualdad, intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras, al tiempo que reconoce expresamente que “los sistemas de IA utilizados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas también pueden afectar a sus derechos a la protección de datos personales y a la privacidad” (considerando 57).

No hay duda que esta normativa constituye un gran logro y coloca a la Unión Europea en referente internacional para abordar la regulación de los sistemas de IA, pero también presenta lagunas y carencias destacables. Y en este sentido, aunque parte del reconocimiento de alto riesgo que puede conllevar para los derechos fundamentales de las personas trabajadoras el uso de tecnologías, sin embargo, ha optado por permitir el uso de las mismas en el mundo laboral. Al mismo tiempo, no ofrece un acabado y completo marco regulatorio, sino una muestra no exhaustiva, centrando la intervención normativa en las aplicaciones que entrañen alto riesgo, desatendiendo la regulación de todas aquellas que escapen a esta consideración, que podrán ser implementadas sin las garantías previstas en esta regulación comunitaria. Por lo tanto, los sistemas de IA que no merezcan esta consideración de alto riesgo, seguirán remitiéndose a las Directivas de carácter ético aprobadas por la Unión Europea en el ámbito de la IA fiable¹⁷.

¹⁷ Comité Económico y Social Europeo: Dictamen sobre propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadoras en materia de IA

Con ello se actualiza el riesgo de que, frente al objetivo general de proteger a la ciudadanía europea de los usos abusivos derivados de los sistemas de IA, se acabe finalmente privilegiando a las grandes empresas tecnológicas suministradoras de estos sistemas¹⁸.

Cuando aún no se ha completado la entrada en vigor escalonada que prevé este instrumento normativo comunitario¹⁹, contamos ya con declaraciones de responsables políticos en estrategia digital de la UE²⁰ relativas a la necesidad de suavizar las normas y requisitos que establece el RIA, con el fin de apoyar la innovación en materia de IA. Por otra parte, la propia información publicada en los canales oficiales de la UE genera serias dudas respecto a la actual vigencia de la norma comunitaria²¹. Estas informaciones no contribuyen, precisamente, a definir un panorama de estabilidad y seguridad jurídica que permita aportar certezas a los distintos operadores que se dan cita en este sector, respecto a la entrada en vigor y cumplimiento de las normas recogidas en este Reglamento Europeo y por supuesto, puede llegar a poner en tela de juicio la propia tutela de los derechos fundamentales que pueden llegar a verse seriamente comprometidos con el desarrollo e implementación de estos sistemas de IA en el ámbito laboral.

Refiriéndonos a este concreto ámbito laboral, aunque el RIA no es una norma que vaya a desplegar sus efectos de forma directa en el ámbito de las relaciones laborales, la ausencia de referencias a materias básicas en este ámbito, si anticipa fuertes tensiones y retos significativos, especialmente por lo que respecta a su futura aplicación al ámbito de las de las Pymes y *start-ups*. Por destacar solo

y se modifican determinados actos legislativos de la Unión. Diario Oficial de la Unión Europea 22 de diciembre de 2021. C517/61.

¹⁸ Álvarez Cuesta, H. “Propuesta de regulación europea de los algoritmos y contrapropuesta de Directiva laboral” en *Digitalización, recuperación y reformas laborales, Comunicaciones al XXXII Congreso Nacional Asociación Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Alicante, 2022, pág. 1217-1231.

¹⁹ Recordemos en este sentido, que el apartado de prácticas de IA prohibidas por el RIA, entró en vigor el 2 de febrero de 2025 y a partir del 2 de agosto de este mismo año, se podrán sancionar el recurso a estos sistemas mediante multas u otras medidas adicionales.

²⁰ Vid. Declaraciones de Henna Virkkunen https://www.politico.eu/article/gpai-code-of-practice-to-come-in-weeks-ai-office-says/?utm_source=substack&utm_medium=email consulta de 20 de mayo de 2025.

²¹ Así en el documento de preguntas y respuestas publicado en la página web de la UE relativo a la estrategia digital de la UE, en concreto al art. 4 RIA donde aparece regulada la obligación de alfabetización en IA, puede leerse textualmente: “El artículo 4 de la Ley de IA entró en vigor el 2 de febrero de 2025, por lo que la obligación de adoptar medidas para garantizar la alfabetización en IA de su personal ya está vigente. Las normas de supervisión y cumplimiento se aplican desde el 3 de agosto de 2026”. Fuente: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/faqs/ai-literacy-questions-answers?utm_source=substack&utm_medium=email#:~:text=Article%204%20of%20the%20AI%20Act%20entered%20into%20application%20on,from%203%20August%202026%20onwards consulta de 30 de mayo de 2025.

algunas de las deficiencias en las que incurre este Reglamento europeo, es que ha obviado por completo la intervención de la representación de las personas trabajadoras, y ello en varios sentidos. Por un lado, se ha abstraído por completo de un proceso de diálogo social en el ámbito europeo; tampoco reconoce ningún ámbito de actuación a la negociación colectiva para concretar la regulación que propone; y por último, parte de la idea de que el mero cumplimiento de los requisitos de procedimiento que establece será suficiente para considerar autorizada la implementación de estos sistemas de IA en el ámbito laboral, sin que se incorpore ningún tipo de salvaguarda o garantía de participación que pueda hacer valer la representación de las personas trabajadoras en este proceso. Tanto es así, que se ha puesto de manifiesto el riesgo de que sea considerada como una norma de máximos y no de mínimos, que impida de esta forma, ser mejorada y concretada en cada ámbito como resultado de procesos de negociación colectiva²².

3.2. Tratamiento de la diversidad en el Reglamento Europeo de IA

Más allá de los déficits en que ha podido incurrir el Reglamento y de las propias dudas que se ciernen respecto a su futura eficacia y entrada en vigor, si resulta conveniente analizar en qué términos se aborda la diversidad en el mismo, en cuanto al desarrollo y despliegue de estos sistemas de IA.

En este sentido, el RIA recoge varias alusiones a lo largo de su articulado y sus considerados al valor de la diversidad. En concreto, en su considerando 27, recuerda que este valor de “diversidad, no discriminación y equidad” encuentra entre los Directrices éticas y no vinculantes elaboradas por el Grupo Independiente de Expertos de Alto Nivel para la IA. Por el mismo hemos de entender que los sistemas de IA se desarrollen y utilicen de modo que incluya a diversos agentes y promueva la igualdad de acceso, de género y la diversidad cultural, evitando los efectos discriminatorios y los sesgos injustos y prohibidos por el Derecho interno de los Estados miembros o por el propio Derecho de la Unión Europea.

Posteriormente, este mismo valor de la diversidad aparece en el considerando 80, circunscrito al ámbito de las personas con discapacidad, para asegurar su acceso pleno e igualitario a todas las tecnologías, de forma que sean tenidas en cuenta su dignidad y diversidad inherentes. Es por ello que se impone a los

²² De Stefano, V. Taes, S, “Algorithmic management and collective bargaining” *Foresight brief, ETUI*, n° 10, 2021, pág. 10-11. Disponible en <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Algorithmic%20management%20and%20collective%20bargaining-web-2021.pdf> 3 de junio 2025.

proveedores el cumplimiento de los requisitos de accesibilidad desde el diseño de los sistemas de AI.

En el considerando 166 aparece una nueva referencia a la conveniencia de alentar con carácter voluntario los valores de diversidad e inclusividad entre los proveedores y responsables del despliegue de todos los sistemas de IA, lo que conlleva la toma en consideración de las personas vulnerables y las personas con discapacidad.

Por tanto, la opción de política jurídica por la que ha optado el legislador en esta norma europea ha sido la de limitar la diversidad y otros principios de actuación al ámbito de los valores éticos y, como tales, voluntarios en el diseño, desarrollo e implementación de sistemas de IA. Frente a ello, muchas voces autorizadas defienden que la regulación jurídica del proceso de creación, desarrollo e implementación de sistemas de IA no sólo ha de quedar garantizado el respeto a los derechos fundamentales en general, sino que debería haberse optado por incluir referencias explícitas a la igualdad, la diversidad, la no discriminación, entre otros²³.

4. CONTEMPLACIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LOS CÓDIGOS ÉTICOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE IA

Además de la actuación normativa llevada cabo en el ámbito de la UE en materia de IA, diversos organismos internacionales han llevado a cabo una apuesta decidida por la adopción de principios y códigos éticos para el uso responsable de estas tecnologías, con el fin de que puedan ser integrados por las empresas entre sus políticas de gobernanza y responsabilidad social y que suponen una apuesta por el valor de la diversidad en los entornos laborales.

En este sentido, destaca la Recomendación de la OCDE sobre IA de 3 de mayo de 2024²⁴ en la que, entre los principios éticos a los que ha de responder la adopción de estos sistemas, aparece el de contribuir al crecimiento inclusivo, el bienestar social y el respeto a los derechos democráticos como la equidad.

También Naciones Unidas, el 1 de julio de 2024, aprobó por parte de su Asamblea General, la Resolución destinada a aumentar la cooperación internacional para la creación de capacidad en materia de IA²⁵, donde expresamente se solicita a los Estados miembros que se abstengan de utilizar sistemas de inteligencia artificial que no puedan funcionar de conformidad con las normas

²³ Senent Vidal M. J. y Ventura Franch, A. “Aplicación de la perspectiva de género a la regulación de los sistemas de inteligencia artificial” en E. González y J. C. Siurana (eds.). *Inteligencia artificial. Concepto, alcance, retos* (). Valencia Tirant Humanidades, 2024, Pág. 347-375.

²⁴ Disponible en <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449>

²⁵ Disponible en <https://docs.un.org/es/A/RES/78/311>

internacionales de derechos humanos o que planteen riesgos indebidos para el disfrute de estos derechos humanos.

Otra contribución al desarrollo de sistemas de IA compatibles con la gestión ética de los trabajadores, la encontramos por parte de la Organización Internacional de Normalización, más conocida por sus siglas ISO, a través de su norma ISO/IEC 42001:2023, que ha establecido un marco de referencia para esta gestión ética y responsable de IA por parte de las empresas y organizaciones.

La apuesta de las empresas por la IA compatible con los derechos humanos está originando la aprobación de códigos de conducta²⁶ y la creación de órganos internos en la propia organización con el fin de que puedan llevar a cabo la supervisión de todo el proceso de implantación y desarrollo de estos sistemas, así como de la evaluación de los resultados conseguidos. Estos órganos internos o comités éticos serán los encargados de marcar los objetivos a los cuales habrán de orientarse la implantación de estos sistemas, clasificando en función de estos, la información de la propia empresa a la que va a tener acceso el sistema de IA que se adopte en cada caso. De este modo, si el objetivo de incrementar la diversidad laboral en la empresa, no aparece como valor asumido desde estos órganos, difícilmente cabría esperar una contribución decisiva al mismo por parte de los sistemas de IA que sean implementados en dicha empresa. Por tanto, lo primero será definir los valores éticos a cuya consecución se orientarán estos comités u órganos internos, asegurando que la consecución de la diversidad en la composición de las plantillas forme parte esencial de este núcleo de valores.

5. CONTRIBUCIÓN DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN ALGORÍTMICA AL ÁMBITO DE LA DIVERSIDAD LABORAL

El recurso a sistemas de IA en el ámbito de las empresas suele presentar, como común denominador en nuestros días, la opacidad y la falta de transparencia que los envuelve con carácter general, lo que dificulta la demostración de la posible discriminación algorítmica que puede llegar a causarse por su puesta en práctica. De esta forma, sistemas tan aparentemente inocuos desde el punto de vista de estos estereotipos y sesgos como pueden ser aquellos basados en la resolución de juegos, a través de los cuales, es posible medir el tiempo que

²⁶ A ello se refiere el art. 38 LOPDGGD y 40-41RGPD. Vid. Monereo Pérez, J.L. “El futuro de la representación y participación de los trabajadores ante el cambio tecnológico y las nuevas formas de empresa” en *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el Derecho del Trabajo del siglo XXI*, Monereo Pérez, J.L. Vila Tierno, F. Esposito, M. Perán Quesada, S. (Dir.) op. cit. pág. 115-184. Estos códigos han sido objeto de atención específica por parte del Tribunal Europeo de Protección de Datos: *Directrices 1/2019 sobre Códigos de conducta y Organismos de Supervisión conforme al Reglamento UE 2016/679*. Disponible en https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_201901_v2.0_codesofconduct_es.pdf

emplean los sujetos en completar una tarea asignada, para decidir en función de los mismos, sobre la incorporación o promoción del personal en la empresa, pueden en la práctica esconder importantes sesgos en función de edad, sexo, origen, discapacidad, máxime cuando la rapidez en la resolución de una tarea, ni siquiera guarda relación con el puesto de trabajo ofertado.

A ello, además, es necesario sumar la creencia de objetividad y neutralidad que envuelve a estos algoritmos y que hace mucho más difícil cuestionar el resultado propuesto por los mismos, sustentado sobre el denominado “determinismo tecnológico”²⁷.

De esta forma, los efectos de herramientas de IA entrenadas con sistemas de datos sesgados podrían dar lugar sistemáticamente a evaluaciones discriminatorias de candidatos, empleados, proveedores e incluso clientes, llegando así a extender sus efectos más allá de las fronteras de la propia organización productiva, hasta alcanzar al conjunto de la sociedad²⁸. Por tanto, si estos sistemas se entrenan con datos históricos que adolecen de sesgos, únicamente contribuirán a perpetuar estas desigualdades, en lugar de contribuir a corregirlas y superar dichas situaciones discriminatorias.

Frente a esta realidad, el valor y el derecho a la transparencia, concretado en el ámbito laboral como derecho a la información algorítmica, adquiere una relevancia clave para neutralizar esta oscuridad²⁹ y contribuir en última instancia, a la consecución de plantillas más diversas, en las que puedan encontrar representación todos los colectivos que conforman nuestra sociedad. De este modo, el dotar de mayor transparencia la adopción e implicación de estos sistemas tecnológicos entronca, de forma directa, con el objetivo de contribuir al desarrollo del valor ético de la diversidad laboral.

Sin embargo, este principio de transparencia y el consiguiente derecho de información, tropieza con frecuencia, con el interés empresarial en mantener el mayor del hermetismo que resulte posible en torno a los algoritmos utilizados en la empresa, mientras que, paradójicamente, tratan de convertir el principio de transparencia de datos en el baluarte de su gestión. De esta forma, el conflicto de intereses se hace patente en la práctica. Sin embargo, el interés y las garantías de transparencia no se orientan en tales casos a conocer el secreto o patente empresarial, sino los efectos que la aplicación de tal o cual algoritmo puede conllevar

²⁷ Monereo Pérez, J.L. Ciudadanía, empresa y Constitución Social del Trabajo. por un constitucionalismo de Derecho Social”. *Rivista di studi y documentazione su'll integrazione europea Iceonline* 1/2022, pág. 1-48.

²⁸ Zuboff, S *La era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras de poder*, Paidós, Madrid, 2020, págs. 179 ss.

²⁹ Blázquez Agudo, E. *El derecho de información como elemento estructural del principio de transparencia en las relaciones laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2024.

sobre los derechos fundamentales de los trabajadores presentes en la empresa o incluso los efectos que puede conllevar para la configuración de la propia demografía de la empresa.

El propio TJUE parece avalar esta pretensión de opacidad que suelen argumentar las empresas e instituciones públicas frente a reclamaciones de transparencia, en aquellos casos en que se emplean algoritmos y técnicas de IA que pueden llegar a afectar a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Así, en su Sentencia TJUE 7 de septiembre de 2023, (asunto C-135/22), dictada ante la petición de transparencia formulada por representante político, miembro del Parlamento Europeo y conocido activista por los derechos digitales, respecto a la tecnología de reconocimiento de emociones utilizada en el proyecto europeo *IBorderCtrl*, el Alto Tribunal hace prevalecer los intereses comerciales de las empresas participantes en el mencionado proyecto sobre el principio de transparencia y por ende, sobre el derecho a conocer y comprender los sistemas de IA involucrados en su desarrollo y los criterios sobre los cuales tomaran decisiones³⁰.

Frente a esta visión puramente economicista, creemos posible defender otra interpretación más evolucionada y humanizada, basada en una perspectiva integradora entre los avances surgidos en el ámbito de la IA y principios de humanización que deben inspirar su implementación, por lo que resulta imprescindible que podamos confiar en las soluciones que aportan estos sistemas como premisa para su contribución al bienestar social. Y claro está, no puede existir confianza sin transparencia.

En este sentido, frente al riesgo de reducir las garantías del principio de transparencia en estos sistemas de IA y con ello, los límites frente a la injerencia sobre los derechos fundamentales de la ciudadanía, es necesario insistir, en el caso de las relaciones laborales, en que carece de base jurídica la pretensión de abstraer a la gestión algorítmica laboral del derecho de información reconocido a la representación de las personas trabajadoras³¹, puesto que no va encaminada a

³⁰ Se trata de un proyecto financiado con fondos públicos de la Unión Europea, con el fin de recurrir al control biométrico para detectar manifestaciones falsas en los controles fronterizos de la UE. Ante esta petición basada en criterios de transparencia, el TJUE realiza una distinción entre la documentación que contiene información relativa a la tecnología desarrollada y la que contiene datos relativos a la evaluación ética y jurídica desarrollada, para entender que el deber de transparencia que recae sobre las instituciones europeas, afecta sólo a la documentación relativa a esta segunda clasificación, pero no a los documentos del primer grupo. Vid. comentario a esta STJUE realizado por Muñoz Ruíz, A.B. “¡No digas ni mu! ¿El Tribunal de Justicia de la Unión Europea apoya la opacidad de los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones? Foro Labos, entrada de 19 de septiembre 2023 https://www.elforodelabos.es/2023/09/no-digas-ni-mu-el-tribunal-de-la-ue-deniega-la-transparencia-del-reconocimiento-de-emociones/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=las-ultimas-newsletter-total-entradas-de-nuestro-blog_5

³¹ Terradillos Ormaetxea, E, “El derecho de información a los trabajadores y a sus representantes resultante del deber de información previo, como garantía del derecho a la protección

la revelación de datos incluidos en el ámbito de la propiedad industrial y libertad de empresa, sino que se orienta a conocer qué implicaciones conlleva para el desarrollo de las relaciones de trabajo y para el ámbito de la privacidad de las personas trabajadoras. Se trata en última instancia, de una garantía de transparencia de dimensiones colectivas, que debería servir de límite frente a los excesos de gestión digital del ámbito privado de las personas trabajadoras.

La transparencia y proporcionalidad deben ser principios inspiradores de la introducción de sistemas de gestión basados en IA en las empresas, principios que son los que, en la práctica, con frecuencia brillan por su ausencia. Queda claro por tanto, que el desarrollo de la gobernanza colectiva de los entornos laborales puede contribuir a dotar de mayores dosis de transparencia al recurso por parte de las empresas de sistemas de IA. Por el momento, el reconocimiento de derechos colectivos de participación en la gobernanza de los entornos digitales laborales sigue siendo una asignatura pendiente del sistema productivo con carácter general y en particular en nuestro país. En la práctica, la gobernanza de la vida digital tiende a prescindir de esta dimensión colectiva.

En este sentido, conviene recordar que el RIA en su artículo 13 exige un nivel de transparencia suficiente para los sistemas de alto riesgo, que garanticen que sus usuarios usan correctamente la información que generen estos sistemas. Así mismo, en su artículo 86, garantiza el derecho a recibir una explicación individualizada cuando estos sistemas de IA afecten una persona trabajadora. En cambio, no ha optado el legislador europeo por establecer referencias expresas a las situaciones en que los sistemas IA presentan ya sesgos discriminatorios.

Uno de los métodos que pueden contribuir a identificar que sistemas de IA resultan discriminatorios en el ámbito laboral son las auditorías algorítmicas. Sin embargo, el desarrollo de estas auditorías choca con esta misma ausencia de transparencia que suelen mantener las empresas en materia algorítmica. En este sentido, sería deseable que la propia Administración sometiera su actuación a estas auditorías, con el fin de asegurar que la toma de decisiones y el desarrollo de políticas orientadas a la ciudadanía, en las que estén presentes sistemas de IA, contribuyen a la consecución del principio de igualdad de oportunidades y no a perpetuar situaciones de discriminación. De lo contrario, es difícil reclamar al sector privado algo que no es posible asegurar por parte de los propios responsables de los servicios y políticas públicas.

Siendo este el panorama general que define la introducción de sistemas IA en los entornos laborales, resultan más significativas aún las interpretaciones y

de datos y como límite al ejercicio de las facultades de dirección y control de la empresa en relación con la instalación y el uso de dispositivos digitales en el contexto de la relación laboral". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 58, 2021.

decisiones judiciales que se muestran proclives a la extender esta tutela colectiva frente a las pretensiones de opacidad de las empresas en el recurso a estos sistemas. Buena muestra de ello lo encontramos en la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional 2867/2025, de 4 de julio (rec. 182/2025)³². En ella se reconoce expresamente la obligación que recae sobre la empresa de facilitar la información algorítmica solicitada por los representantes de los trabajadores, sobre la base del derecho reconocido en el art. 64.4 d) E.T, por lo que la negativa mostrada por la empresa e incluso su intento de ocultar el recurso a estos algoritmos, cuando ya había quedado acreditado previamente, es considerada por la Sala como vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, resultando la empresa condenada al pago de la indemnización solicitada por el sindicato demandante, por los daños y perjuicios que se le han causado con su actitud.

Una futura regulación en materia de derechos laborales digitales debería ir orientada a introducir un sistema de derechos colectivos que reserve un mayor protagonismo a la representación de las personas trabajadoras en la gobernanza de los entornos laborales digitales, que aporte un marco de seguridad a la implantación de estas tecnologías en la relación laboral³³, que incremente la confianza de las personas trabajadoras en los mismos³⁴.

6. EL BINOMIO INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DIVERSIDAD LABORAL EN EL DERECHO ESPAÑOL

6.1. Su tratamiento en la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación

En el ámbito de nuestro Derecho interno no encontramos una definición específica de diversidad que resulte aplicable al ámbito laboral. La ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se limita en este sentido, a recoger una serie de principios generales en materia de igualdad y no discriminación. Así, en su artículo 4, apartado 3º, reconoce el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, como principio transversal para la aplicación e interpretación de las normas surgidas de nuestro ordenamiento jurídico,

³² Vid. Comentario del prof. Rojo Torrecilla, “Empresa que niega la utilización de algoritmos y queda probado en juicio su utilización. Vulneración del derecho fundamental de libertad sindical. Notas a la sentencia AN de 4 de julio 2025. Disponible <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2025/07/empresa-que-niega-el-uso-de-algoritmos.html?m=1> (Consulta de 12 de septiembre de 2025).

³³ De hecho, el art. 88 RGPD ya contempla de forma preferente a la autonomía colectiva para la gestión de estos cambios en la empresa, línea seguida también en nuestro derecho interno, aunque de forma algo confusa, por el artículo 91 LOPDGDD.

³⁴ Muñoz Vela, J M. Plaza Peñades, J. *Cuestiones éticas de la inteligencia artificial y repercusiones jurídicas. De lo dispositivo a lo imperativo*. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2021, pág. 65-105.

lo que se ha venido a denominar “la perspectiva de la diversidad”³⁵, término este sin duda amplio, en el que quedarían encuadrada la perspectiva de género, de discapacidad, de edad, de religión, de salud, de raza, etc.

De este instrumento normativo debemos destacar igualmente su artículo 23, el cual, bajo el título de “inteligencia artificial y mecanismos de toma de decisión automatizados” llama a las Administraciones públicas, en el marco de la Estrategia Nacional de IA, la Carta de Derechos Digitales y de las iniciativas europeas, a favorecer el uso de la IA ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales. Para ello se obliga a la Administraciones a adoptar las medidas necesarias para que los algoritmos involucrados en la toma de decisiones adopten criterios de minimización de sesgos, transparencia y rendición de cuentas, “siempre que sea factible técnicamente”.

Esta última expresión, relativa a la viabilidad técnica de minimizar los sesgos y dotar el uso de estos algoritmos de transparencia, llama poderosamente la atención, tratándose de una tecnología como la IA, en la que no somos capaces siquiera de atisbar su potencial a medio plazo, por lo que la alusión a la posibilidad técnica en este caso, parece que ha podido ser más utilizada como excusa o justificación para la no adopción de tales medidas, conducentes a la minimización de estos sesgos y a las garantías de transparencia y rendición de cuentas, más que a limitaciones reales de las propia tecnología³⁶.

Por otra parte, estas medidas deben ir dirigidas a minimizar este potencial discriminatorio, tanto en el propio diseño de la IA como en los datos con los que se entrenan estos sistemas. Se prevé expresamente entre estas medidas, la realización de evaluación de impacto dirigidas a determinar el posible sesgo discriminatorio y la creación de un sello de calidad de los algoritmos.

Sin embargo, decepciona el hecho de que no queda concretada en la letra de la ley el procedimiento para llevar a cabo la adopción de estas medidas ni para su ejecución, por lo que queda reducida, sin más, a una mera declaración de buenas intenciones, sin mayor capacidad de exigencia o concreción por el momento, y pendiente, en todo caso, de un futuro desarrollo reglamentario.

Existe consenso en el reconocimiento de que apostar por la eliminación de estos sesgos en el ámbito laboral exigiría incorporar mecanismos de control que permitan asegurar que los sistemas de IA se alimentan con datos que resultan

³⁵ Molina Navarrete, C. (2025). «Garantías multinivel» y «perspectiva de diversidad (género, discapacidad, infancia)» en el enjuiciamiento de los asuntos sociolaborales: avances y resistencias... y algún exceso. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 486, 2025, p. 49-84. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24375>

³⁶ Araiz Ugarte, D. E. “Primera regulación (y primera controversia) de la inteligencia artificial para el Sector Público español”. *LegalToday* 2022. Disponible en: <https://tinyurl.com/4vv52w3j>

compatibles con los derechos de toda la población, y en especial, de los colectivos que son considerados en cada momento, de atención prioritaria a efectos del Derecho del Empleo y que, a nivel interno de nuestro país, aparecen recogidos en el art. 50 de la Ley 3/2023, de Empleo, de 28 de febrero. Pero como estamos viendo reiteradamente a lo largo de estas páginas, una cosa es este consenso inicial en las posibles soluciones a adoptar y otra muy distinta es que exista realmente la voluntad de llevarlo a cabo o incluso el reconocimiento de que se trate de objetivo a satisfacer y que como tal, requiera medidas específicas de intervención.

6.2. Anteproyecto de ley para un uso inclusivo, ético y beneficioso de la Inteligencia Artificial

En nuestro país ha sido presentado ya, por vía de urgencia, el anteproyecto de ley para el buen uso y la gobernanza de la IA³⁷, que fue aprobado por Consejo de ministros el pasado 11 de marzo de este mismo año 2025. Esta iniciativa normativa trata de garantizar que la implementación de sistemas de IA, responda realmente a los atributos de inclusivo y ético, así como beneficioso desde el punto de vista social. Para ello, se basa en los mismos principios inspiradores del RIA, cuya adaptación trata de llevar a cabo a nuestro panorama interno.

Recordemos, en este sentido, que el apartado de prácticas de IA prohibidas por el mencionado RIA³⁸, entró en vigor el 2 de febrero de 2025 y a partir del 2 de agosto de este mismo año, ya es posible sancionar mediante multas u otras medidas adicionales, el recurso a estas prácticas prohibidas. En este sentido, este anteproyecto recoge el sistema de sanciones que resultará de aplicación en nuestro país, entre las horquillas que para ello establece el propio Reglamento europeo.

Esta iniciativa legislativa pretende suponer un nuevo impulso a la innovación en IA, creando entornos seguros y controlados donde puedan analizarse la puesta en práctica de estos sistemas innovadores, antes de su comercialización o

³⁷ Disponible en https://avance.digital.gob.es/_layouts/15/HttpHandlerParticipacionPublicaAnexos.ashx?k=19128)

³⁸ En este sentido, recordemos que han quedado catalogadas como prácticas prohibidas:

El uso de técnicas subliminales para manipular decisiones sin consentimiento, causando un perjuicio considerable a la persona.

Explotar vulnerabilidades relacionadas con la edad, la discapacidad o situación socioeconómica para alterar sustancialmente comportamientos de modo que les provoque o pueda provocar perjuicios considerables.

La clasificación biométrica de las personas por raza u orientación política, religiosa o sexual.

La puntuación de individuos o grupos basándose en comportamientos sociales o rasgos personales.

Inferir emociones en centros de trabajo como método de evaluación para promoción o despido laboral, salvo por razones médicas o de seguridad.

implementación. En este sentido, a partir del 2 de agosto de 2026, el RIA obliga a los países miembros a establecer *sandbox* normativos en materia de IA.

En el caso de nuestro país, precisamente, y con el fin de minimizar el impacto que puede conllevar la aplicación del RIA sobre el conjunto de empresas europeas, se ha puesto en marcha un *sandbox* del entorno normativo sobre IA³⁹, dividido por sectores. Con esta fórmula piloto se trata de propiciar que las empresas puedan experimentar los efectos que la entrada en vigor de esta normativa puede suponer en sus organizaciones y avanzar en la implementación y el cumplimiento de las obligaciones que les acarrearán este marco normativo diseñado a nivel europeo⁴⁰.

Este *sandbox* se encuentra regulado por Real Decreto 817/2023 y posteriormente, mediante Resolución de 20 de diciembre de 2024, se publicó una convocatoria para seleccionar los proyectos que, durante un año, participarán en un entorno controlado de pruebas, experiencia a partir de la cual, se pretende extraer aprendizajes que puedan ser extrapolables al resto de sistemas de alto riesgo que pretendan implementarse⁴¹.

En cuanto al uso de algoritmos, el anteproyecto normativo pretende garantizar que los sistemas de IA resulten auditables, con el fin de minimizar los riesgos de adopción de decisiones sesgadas. En este sentido, considera necesario garantizar que las respuestas de estos sistemas resulten fundamentadas y verificables.

Será necesario seguir de atentos a las distintas fases de este desarrollo normativo para ver finalmente qué concreción alcanzan estos objetivos en la letra de la ley.

³⁹ Estas experiencias piloto han sido definidas por nuestra doctrina como “normativas de ensayo error”. Vid. Mercader Uguina, J.R. “Disrupción digital y sistema de fuentes: una visión general”. De La Puebla Pinilla A. Mercader Uguina, J.R. (Dir.) Gimeno Díaz De Atauri, P. Gordo González, L. (Coord.) *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y Convenio Colectivo ante la disrupción digital*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pág. 22-44.

⁴⁰ En una primera fase, iniciada en junio de 2022, fueron definidas las metodologías e invitadas a participar las empresas del sector. Estaba previsto que se presentasen sus resultados en forma de buenas prácticas y guías de implementación, coincidiendo con la presidencia española del Consejo de la Unión Europea, que se desarrolló en el segundo semestre de 2023. Sin embargo, finalmente este anuncio no se llevó a cabo. Fuente: Portal de Administración Electrónica, Gobierno de España https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_Actualidad/pae_Noticias/Anio2022/Junio/Noticia-2022-06-28-Presentado-primer-marco-normativo-Inteligencia-Artificial-.html consultada el 30 de mayo 2025.

⁴¹ La relación de solicitudes admitidas y excluidas puede consultarse en https://avance.digital.gob.es/sandbox-IA/Documents/report_Convocatoria_Resolucion-solicitudes-admitidas-desistidas.pdf

7. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y CANALES DE DENUNCIA: SU CONTRIBUCIÓN AL OBJETIVO DE IGUALDAD EFECTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

El incremento de la diversidad en la composición del personal de las empresas necesariamente deberá ir precedido de un esfuerzo real por reconocer la esencialidad que este valor social puede representar para la propia empresa. Junto a ello, también la colaboración de personas interesadas en exponer prácticas contrarias al derecho a la igualdad efectiva y a la no discriminación adoptadas en el interior de las empresas, cuando las mismas sean susceptibles de constituir infracciones penales o administrativas graves o muy graves o resultar contrarias al Derecho de la Unión Europea, puede también terminar repercutiendo en la conformación de plantillas laborales mucho más diversas y que reflejen más fielmente la propia composición de la sociedad en la que se insertan. En este sentido, son precisamente las personas más vulnerables o las pertenecientes a colectivos minoritarios las que con frecuencia suelen ser objeto de abusos o prácticas y también las que suelen mostrarse menos propensas a denunciar la situación que les afecta.

En este sentido, la Ley 2/2023, de 12 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, destaca el carácter indispensable que la colaboración ciudadana presenta en nuestros días en la eficacia del Derecho. Con esta ley se trata de incorporar a nuestro derecho interno la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, adoptada con el fin de otorgar una protección eficaz a aquellas personas que, en un contexto laboral o profesional denuncien, de buena fe, infracciones penales o irregularidades administrativas graves o muy graves, utilizando para ello el mecanismo del Sistema interno de Información, que aparece regulado en la misma norma, con el fin de comunicar dichas irregularidades.

Para conseguir que este mecanismo interno de denuncia cumpla los objetivos que se le asignan, es necesario que aparezca configurado de tal forma que asegure la confidencialidad de la persona denunciante, que resulte fácilmente accesible, que se establezcan mecanismos de investigación, de seguimiento y protección de la persona informante, además de la designación de quién será la persona responsable de su correcto funcionamiento.

Todas las empresas de más de 50 trabajadores quedan obligadas al establecimiento de este sistema interno de información, mientras que, en el ámbito público, más allá del número de empleados con que cuente la administración o el ámbito territorial sobre el que ejerza su actuación, se obliga a todas las entidades

a disponer de un sistema eficaz para detectar las posibles irregularidades descritas en la norma.

Todo el sistema diseñado en esta ley pivota sobre la necesidad de garantizar la protección de datos y la identidad de la persona informante de tales conductas irregulares, así como también de las personas a las que se refieran los hechos denunciados, con el fin de preservar el derecho a la presunción de inocencia y la tutela judicial efectiva de las mismas (art. 24 C.E). Para ello trata de garantizar que la información recibida a través de estos canales no pueda resultar accesible para personas no autorizadas y además conserve su integridad, con el fin de que pueda quedar disponible para futuras investigaciones o procedimientos judiciales

Sin embargo, todo este sistema diseñado en la Ley 2/2023, puede saltar por los aires si no se dota de las necesarias garantías el tratamiento de los datos personales implicados en estos procesos de denuncia⁴². En este sentido, los operadores jurídicos en este sector concreto, denuncian que, con frecuencia, los sitios web donde quedan alojados estos canales internos y externos de denuncias permiten el uso de *cookies* que recogen datos personales o sistemas tecnológicos de rastreo que registran la actividad del usuario. En otras ocasiones, la información se gestiona a través de canales no cifrados, como pueden ser correos electrónicos o canales de mensajería no específicos que son recibidos por personal que no cuenta con las competencias requeridas en este ámbito⁴³.

Es evidente que estos sistemas resultan incompatibles con la protección del denunciante que aparece como postulado básico sobre el que se construye todo este cuerpo normativo, por lo que deviene urgente que esta protección quede garantizada en todo caso, como condición de la propia eficacia real de la norma.

8. A MODO DE CONCLUSIONES

La adopción de sistemas de IA representa importantes desafíos en el ámbito de las relaciones laborales, por lo que se trata de decisiones que deben ser contempladas de forma integral.

En este sentido, la combinación entre IA y diversidad laboral presenta sin duda en nuestros días un gran potencial para generar soluciones innovadoras, creando oportunidades de empleo para el conjunto de la población. Esta combinación permitiría incluso que estas oportunidades se orientaran principalmente

⁴² De la Puebla Pinilla, A. “La ley 2/2023 de protección de los informantes: problemas aplicativos desde una perspectiva laboral”. *Labos*, V. 4. 2023 <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7929> consulta de 14 de junio 2025.

⁴³ Garcelán, J.M. Piñeiro, E. Montera, C. “Privacidad y ciberseguridad en los canales de denuncia: un desafío para la aplicación de la Ley 2/2023” <https://confilegal.com/20241017-opinion-privacidad-y-ciberseguridad-en-los-canales-de-denuncia-un-desafio-en-el-cumplimiento-de-la-ley-2-2023/> consulta 14 de junio 2025.

hacia aquellos sujetos que más necesitados están de estímulos positivos en este sentido, propiciando para ello respuestas algorítmicas programadas desde la apuesta por acciones positivas.

El desarrollo alcanzado a día de hoy por las tecnologías de IA permite ya esta apuesta decidida al servicio del logro de mayores cuotas de diversidad en la composición de las plantillas laborales. Pensemos, por ejemplo, en la potencialidad de adoptar sistemas de IA capaces de detectar determinados patrones de comportamiento en el ámbito de la contratación, la promoción o los ascensos, que puedan identificar actuaciones no deseadas en la gestión del personal de la empresa, capaces de anticipar y cuantificar riesgos, así como monitorear los procesos organizativos, selectivos, etc., con el fin de evitar que estos lleguen a materializarse en la práctica.

Pero por sí misma, la adopción de estas tecnologías no es suficiente para garantizar una contribución positiva a la diversidad en el seno de las empresas, sino se hace acompañar de un cambio social, organizativo y cultural más profundo, que valore no sólo la generación de empleo sino también la dimensión cualitativa de éste, incluyendo dentro de esta última, la creación de oportunidades de empleo hacia colectivos que más necesitados están de medidas de impulso en este sentido.

Para que la IA despliegue todo el gran potencial transformador de la sociedad en su conjunto y en particular de la composición de las empresas y, sobre todo, para que este despliegue sea beneficioso al conjunto de la sociedad sería conveniente comenzar por garantizar que aquellas personas y equipos multidisciplinares que se encargan de su desarrollo y posterior despliegue sean fiel reflejo de la propia composición de la sociedad en su conjunto. Sin embargo, no es ésta una realidad que podamos entender consumada en nuestros días y, en cambio, tiene el potencial de convertirse en un imperativo estratégico que puede ayudar a mitigar todos los prejuicios y estereotipos que aún hoy rodean el desarrollo de estos sistemas y promover una innovación tecnológica realmente ética e inclusiva, aunque para lograrlo, deberán estar dotadas de competencias específicas y muy alejadas, en algunos casos, de las actuales.

La contribución que de los sistemas de IA cabe esperar al ámbito de la diversidad laboral, al igual que en cualquier otro ámbito, no se producirá por generación espontánea, sino que se trata de un proceso por construir en el que las personas se conviertan en esenciales en el desarrollo de sistemas productivos innovadores. Requiere desplegar una estrategia detallada y rigurosa de programación, implementación y evaluación constante, que garantice en todo momento

la supervisión humana, imprescindible para permitir retroalimentar al sistema, subsanando posibles deficiencias y efectos no deseados.

De esta forma, algunas de las propuestas de actuación que podrían ser emprendidas para asegurar una contribución real y efectiva de la adopción por parte de las empresas de sistemas de IA a la diversificación de sus plantillas, consistirán en:

- El establecimiento de mecanismos de supervisión de todas las fases de creación, desarrollo e implementación de sistemas de IA, con el fin de detectar y subsanar posibles sesgos en su entrenamiento y programación.

- Apostar por equipos multidisciplinares para el desarrollo de esta tecnología de manera que resulten representativos de la sociedad en su conjunto

- Dotar de una formación y sensibilización específica en materia de diversidad, igualdad y no discriminación de manera específica a las personas encargadas del desarrollo y despliegue de estos sistemas, así como de los organismos o comités internos de carácter ético que puedan constituirse para estos fines en el interior de las empresas

- La apuesta por auditorías algorítmicas, puesto que si se logra establecer con carácter general el sometimiento de las herramientas de IA antes de permitir su comercialización, se lograría asegurar mayores dosis de seguridad, transparencia e integración de colectivos más vulnerables

En definitiva, la implementación y desarrollo de sistemas de IA en los entornos laborales presenta un importante potencial de impacto para la promoción de la diversidad en los mismos, siempre que su uso responda a los principios de humanización. En la adopción de estas herramientas de IA en el ámbito laboral, como en cualquier otro ámbito social, el objetivo a alcanzar debe orientarse a defender el avance sincronizado entre la aplicación de estas innovaciones tecnológicas y el respeto y profundización en los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y en los valores sociales sobre los que se construyen las sociedades democráticas.