Parlamento Europeo
2024-2029

TEXTOS APROBADOS

P10_TA(2025)0337

Digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo

Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2025, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo (2025/2080(INL))

El Parlamento Europeo,

– Visto el artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

– Vistos los artículos 153 y 16 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

– Vista la opinión de la Comisión de Asuntos Jurídicos sobre la base jurídica propuesta,

– Vistas las orientaciones políticas de la presidenta de la Comisión, de 18 de julio de 2024, presentadas en el documento titulado «La decisión de Europa: orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2024-2029»,

– Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular su artículo 7 sobre el respeto de la vida privada y familiar, el artículo 8 sobre la protección de datos de carácter personal y el artículo 31 sobre condiciones de trabajo justas y equitativas,

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2025, titulada «La Unión de las Competencias»,

– Vista la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo[1],

– Vista la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea - Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores[2],

– Vista la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo[3],

– Vista la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación[4],

– Vista la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea[5],

– Vista la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida

---

1 Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

2 Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea - Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

3 Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

4 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

5 Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo[6],

– Vista la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas[7] (Directiva relativa al trabajo en plataformas),

– Visto el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial)[8],

– Visto el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por la que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)[9],

– Vista su Resolución, de 11 de mayo de 2023, sobre una hoja de ruta hacia una Europa social: dos años después de la Cumbre Social de Oporto (2023/2586(RSP)),

---

6 Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

7 Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

8 Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial) (Texto pertinente a efectos del EEE) PE/24/2024/REV/1 (DO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

9 Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

– Vista su Resolución, de 13 de marzo de 2025, sobre los aspectos sociales y de empleo de los procesos de reestructuración: necesidad de proteger los puestos de trabajo y los derechos de los trabajadores (2024/2829(RSP)),

– Vista su Resolución, de 11 de marzo de 2025, sobre el Fondo Social Europeo Plus después de 2027 (2024/2077(INI)),

– Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo titulado «Inteligencia artificial positiva para los trabajadores» (SOC/803),

– Visto el Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización, de junio de 2020,

– Vista la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 7 de junio de 2023, sobre un enfoque global de la salud mental,

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 29 de enero de 2025, titulada «Una Brújula para la Competitividad de la UE»,

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 11 de febrero de 2025, titulada «Avanzar juntos: Una Unión más audaz, más sencilla y más rápida», que confirma el objetivo de reducir la carga administrativa en un 25 % para las empresas y un 35 % para las pymes,

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 9 de abril de 2025, titulada «Plan de acción de la UE “Continente de IA”»,

– Vistos el informe de Mario Draghi, de septiembre de 2024, titulado «The future of European competitiveness» (El futuro de la competitividad europea, documento en inglés) (informe Draghi), y el informe de Enrico Letta, de abril de 2024, titulado «Much more than a market» (Mucho más que un mercado, documento en inglés) (informe Letta),

– Visto el informe final del estudio encargado por la Comisión Europea titulado «Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management» (Estudio para explorar el contexto, los retos, las oportunidades y las tendencias en la gestión algorítmica) (VT-2022-035),

– Visto el informe de la OCDE titulado «Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey» (La gestión algorítmica en el lugar de trabajo: nuevos datos de una encuesta a empleadores de la OCDE, documento en inglés), OECD Artificial Intelligence Papers, n.º 31,

– Vista la evaluación del valor añadido europeo realizada por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo y publicada en octubre de 2025, titulada «Digitalisation, artificial intelligence and

algorithmic management in the workplace – shaping the future of work» (Digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo)[10],

– Vistos los artículos 47 y 55 de su Reglamento interno,

– Vista la opinión de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior,

– Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A10-0244/2025),

A. Considerando que la transición digital, impulsada por la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial (IA), está redefiniendo los mercados laborales y cambiando la naturaleza del trabajo; que, dado que determinadas tareas se están automatizando, cada vez es más importante posibilitar nuevas profesiones, desarrollar las tareas laborales, proporcionar formación, reciclaje profesional y mejora de las capacidades, y transformar los puestos de trabajo existentes mediante nuevas tecnologías, así como fortalecer la población activa y mejorar las condiciones de trabajo; que aprovechar estas nuevas tecnologías requiere una adaptación continua de las autoridades públicas, las políticas educativas, las empresas y los trabajadores para garantizar que Europa pueda beneficiarse de la creación neta de 78 millones de puestos de trabajo gracias a la IA (el 7 % del empleo total actual) de aquí a 2030 estimada por el Foro Económico Mundial[11];

B. Considerando que la transición digital en el lugar de trabajo debe estar impulsada por los principios de precaución y de ética por defecto y ser gestionada de una manera que proteja y promueva la dignidad humana y mejore en beneficio de todos la productividad, la eficiencia, la innovación y la competitividad de la economía europea y del mercado común; que la transición digital en el lugar de trabajo debe respetar asimismo los principios de progreso social y la protección de los derechos de los trabajadores y garantizar que contribuye al empleo de calidad, la mejora de las condiciones de trabajo y el empoderamiento y el bienestar de todos los trabajadores, al tiempo que respalda la igualdad de condiciones en el mercado interior, la innovación, y la competitividad de las empresas; que la IA es aún una tecnología en evolución, por lo que las empresas de la Unión todavía tienen la oportunidad de alcanzar una posición de

---

10 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf.

11 FEM, «Future of Jobs Report 2025» (Informe sobre el futuro del empleo 2025, documento en inglés), enero de 2025.

liderazgo en algunos segmentos[12]; que no desplegar sistemas de IA para la competitividad de la Unión podría ser perjudicial para el crecimiento, la inversión y la innovación futuros; que el 64 % de las pymes del mercado único europeo consideran que los obstáculos reglamentarios o las cargas administrativas son el mayor problema en la actualidad;

C. Considerando que la transición digital en el mercado laboral está impulsando una creciente demanda de capacidades y alfabetización digitales y de IA básicas y de alto nivel; que los informes Draghi y Letta consideran la brecha de capacidades digitales un obstáculo importante para la competitividad de Europa;

D. Considerando que la rápida integración de los sistemas de IA debe ir acompañada de una formación suficiente; que solo el 15 % de los trabajadores recibió formación pertinente en 2023 para seguir desarrollando sus conocimientos y capacidades en materia de IA, mientras que el 42 % de los trabajadores reconoce la necesidad de mejorar sus capacidades relacionadas con la IA y el 61 % prevé que en los próximos cinco años se requerirán nuevas capacidades; que, sin embargo, las pymes en especial carecen de estrategias y recursos para mitigar el riesgo de que la mano de obra menos cualificada de las pequeñas empresas se vea afectada por una brecha de capacidades; que quienes más necesitan formación en capacidades digitales son los que tienen menos probabilidades de participar en ella[13];

E. Considerando que la adaptación de los sistemas educativos, en particular del sector de la educación y formación profesionales, así como la mejora de la cooperación entre las instituciones educativas, los sindicatos y los empresarios, son esenciales para prever las necesidades futuras del mercado laboral y dotar a los aprendientes de las capacidades necesarias para prosperar en una sociedad competitiva, digital y tecnológicamente avanzada;

F. Considerando que la IA y la gestión algorítmica son conceptos en evolución; que los sistemas de gestión algorítmica se utilizan predominantemente para las siguientes actividades de gestión: contratación, programación de trabajos/tareas, orientación/incentivación de los trabajadores, y supervisión/vigilancia; evaluación de los trabajadores, gestión del talento/formación, recompensas a los trabajadores y despido de trabajadores; que la gestión algorítmica no se suele implantar a través de programas informáticos específicos, sino como parte integrante de programas informáticos existentes; y que cualquier

---

12 Informe de Mario Draghi titulado «The future of European competitiveness. Part A: A competitiveness strategy for Europe» (El futuro de la competitividad europea. Parte A: Una estrategia para la competitividad en Europa, documento en inglés), septiembre de 2024.

13 https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201.

iniciativa futura en este ámbito debe estar preparada para el futuro y ser lo suficientemente flexible para adaptarse a la evolución posterior;

G. Considerando que la IA y la gestión algorítmica pueden ofrecer numerosas oportunidades para la optimización del trabajo, una mayor coherencia y objetividad en las decisiones de gestión y una mejora de la salud y la seguridad en el trabajo, así como de la satisfacción de los trabajadores, pero también conllevan determinados riesgos si no se diseñan y despliegan centrándose en el ser humano, como pueden ser la reducción de la autonomía de los trabajadores, la falta de transparencia y el aumento de la intensidad del trabajo; que el uso de la IA y la gestión algorítmica puede reducir las tareas tediosas y la carga de trabajo general, mejorar la asignación de tareas y la productividad, prevenir los riesgos profesionales y disminuir los costes; que el establecimiento de un marco europeo en materia de IA puede garantizar que esta se despliegue como un apoyo eficiente a los trabajadores humanos, con el objetivo de generar verdaderas ganancias de productividad y mejores condiciones de trabajo, y no solo beneficios especulativos; que la investigación demuestra que muchas inversiones empresariales en IA generativa, a pesar de la capacidad de esta para crear nuevos contenidos, aún no han dado lugar a aumentos de productividad o beneficios medibles[14];

H. Considerando que es importante prevenir y abordar los riesgos relacionados con las condiciones laborales de calidad y con la salud y seguridad laborales derivados de la IA y de los sistemas de gestión algorítmica, como el aumento de la presión de tiempo y de rendimiento, la intensificación del trabajo, la discriminación, el seguimiento intrusivo y la vigilancia indebida, así como determinados sesgos en los sistemas de IA, la pérdida de autonomía, la descualificación, el aislamiento social, el estrés relacionado con el lugar de trabajo y otros problemas de salud mental y psicosociales; que la legislación europea vigente, en particular el Reglamento General de Protección de Datos, el Reglamento de Inteligencia Artificial y el acervo social europeo, contribuye a abordar y prevenir algunos de estos riesgos; que el Reglamento de Inteligencia Artificial aún no es plenamente aplicable;

I. Considerando que los avances tecnológicos que conducen a una conectividad y disponibilidad permanentes pueden difuminar los límites entre la esfera laboral y la vida privada;

J. Considerando que el despliegue de la IA y los sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo implica la recogida y el tratamiento de un gran volumen de datos de los trabajadores, lo que puede plantear preocupaciones en cuanto a la protección de datos y

---

14 https://www.techmonitor.ai/digital-economy/ai-and-automation/ai-investment-struggles-boost-productivity-gartner-survey.

la privacidad y exige reducir los desequilibrios de poder estableciendo normas de manera colectiva mediante el diálogo social en cuanto a su gestión y al cumplimiento del RGPD y de cualesquiera otras normas específicas en materia de tratamiento de datos personales en el contexto laboral, tal como se establezcan en el Derecho nacional o en los convenios colectivos aplicables; que se deben supervisar el impacto de las nuevas tecnologías en el entorno laboral y las posibles violaciones de la privacidad de los trabajadores;

K. Considerando que el consentimiento sobre la base del artículo 6, apartado 1, letra a), del Reglamento General de Protección de Datos debe otorgarse libremente y que, en situaciones de desequilibrio claro, es muy improbable que se conceda de ese modo; que el consentimiento no debe por tanto constituir un motivo legítimo para el tratamiento de datos personales a efectos del seguimiento o de la toma de decisiones automatizados, habida cuenta del desequilibrio de poder entre el interesado y el responsable del tratamiento en el contexto del empleo y de la ejecución de un contrato;

L. Considerando que los sistemas de gestión algorítmica se adoptaron y desplegaron de manera generalizada por primera vez en las plataformas digitales de trabajo, pero que ahora están ampliamente implantados en todo el mercado laboral;

M. Considerando que se calcula que entre una cuarta parte y un 80 % de las empresas de la Unión utilizan al menos una forma de gestión algorítmica; que es probable que la adopción de la gestión algorítmica aumente de manera significativa en los próximos años[15]; que el 26,5 % de los trabajadores de la Unión son objeto de un seguimiento de su rendimiento laboral a través de «un programa informático», con una mayor prevalencia en las grandes empresas; que el 27,4 % de los trabajadores recibe tareas asignadas a través de un sistema informático[16]; que el 35 % de las empresas europeas utilizan sistemas de gestión algorítmica para la evaluación[17]; que es necesario un enfoque global y cooperativo, junto con el diálogo social, para establecer unas condiciones de competencia equitativas para la IA y la gestión algorítmica responsables en el lugar de trabajo;

---

15 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-es: «puede afirmarse que más de una cuarta parte de las empresas de la EU-27 utilizan gestión algorítmica»; «según la encuesta Delphi, es muy probable que, en los próximos diez años, la gestión algorítmica aumente entre un 3 % y un 6 % anual».

16 Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo 2024.

17 Documento de trabajo de la OCDE, Algorimic Management in the Workplace («Gestión algorítmica en el lugar de trabajo», documento en inglés), 2025, p. 17.

N. Considerando que el 62 % de los europeos tiene una opinión positiva con respecto al uso de robots e IA en el lugar de trabajo y el 73 % está de acuerdo en que los robots y la IA aumentan el ritmo al que los trabajadores completan sus tareas[18]; que el 66 % de los europeos creen que desaparecerán más puestos de trabajo de los que se crearán debido al uso de robots y de la IA; que el 61 % de los europeos creen que los robots y la IA repercuten de forma negativa en la comunicación entre colegas; que las personas jóvenes, las que trabajan y las que tienen un nivel educativo superior manifiestan una visión más positiva del uso de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo; que esto refleja una apertura cada vez mayor a la innovación, así como el potencial de la IA para mejorar la productividad, la calidad del empleo y la competitividad económica, siempre que se desarrolle y aplique de manera responsable;

O. Considerando que, según una encuesta de la OCDE, el 60 % de los directivos creen que la gestión algorítmica mejora la calidad de su toma de decisiones; que, al mismo tiempo, casi dos terceras partes de los directivos encuestados expresaron su preocupación por las herramientas de gestión algorítmica que utilizan: falta de claridad en la rendición de cuentas en caso de decisión errónea (28 %), incapacidad para seguir la lógica de las decisiones o recomendaciones algorítmicas (27 %) y protección inadecuada de la salud física y mental de los trabajadores (27 %)[19];

P. Considerando que menos de la mitad de las personas actualmente empleadas afirman que su empleador les informó del uso de tecnologías digitales, mientras que más de la mitad de los empleadores y directivos afirman haberlo hecho; que solo el 18 % de las personas actualmente empleadas afirman haber recibido una explicación detallada, y en particular información sobre las ventajas y los inconvenientes y sobre sus derechos;

Q. Considerando que la consulta y participación recurrentes de los interlocutores sociales, los directivos y los trabajadores y sus representantes en el despliegue de nuevas tecnologías mejoran de manera significativa la aceptación de su uso y las percepciones positivas de dicho uso, maximizando los beneficios y permitiendo que todos los riesgos conexos sean abordados a lo largo del ciclo de vida tecnológico;

R. Considerando que las pequeñas y medianas empresas (pymes) representan el 99 % de todas las empresas de la Unión, y que cualquier iniciativa futura debe tener en cuenta sus limitados

---

18 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

19 Milanez, A., A. Lemmens y C. Ruggiu (2025), «Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey» (La gestión algorítmica en el lugar de trabajo: nuevos datos de una encuesta a empleadores de la OCDE, documento en inglés), OCDE, Artificial Intelligence Papers, n.º 31, OECD Publishing, París.

recursos técnicos, financieros y administrativos, garantizar la proporcionalidad, evitar una carga administrativa excesiva y fomentar un entorno propicio para la adopción responsable de las tecnologías digitales;

S. Considerando que menos de la mitad de las personas actualmente empleadas afirman que su empleador les informó del uso de tecnologías digitales, mientras que más de la mitad de los empleadores y directivos afirman haberlo hecho; que esta proporción incluye un 16 % de personas que afirman haber sido informadas de ello pero sin más detalles, y un 18 % que declaran haber recibido una explicación detallada, incluida información sobre las ventajas, los inconvenientes y sus derechos[20];

T. Considerando que la mayoría de los europeos respaldan las normas relativas a las tecnologías digitales en el lugar de trabajo, con más del 80 % de apoyo a las normas sobre protección de la privacidad de los trabajadores y el 77 % de apoyo a la participación de los trabajadores en el diseño y la adaptación de la tecnología;

1. Hace hincapié en que toda nueva tecnología debe desplegarse y utilizarse con el objetivo general de servir a las personas y ha de estar guiada por los principios de ética por defecto y de precaución, así como por un enfoque centrado en el ser humano, y ser gestionada por personas sobre la base de las disposiciones relativas a la supervisión humana establecidas en el artículo 14 del Reglamento de Inteligencia Artificial y en el artículo 22 del Reglamento General de Protección de Datos;

2. Recuerda que la transición digital, en particular el uso cada vez mayor de la IA y de la gestión algorítmica, alberga el potencial de generar resultados positivos para el mercado laboral y nuevas oportunidades de empleo; expresa su preocupación, no obstante, por los importantes retos que plantea a los trabajadores, en particular en cuanto a las condiciones de trabajo y empleo; hace hincapié, por tanto, en que cualquier nueva iniciativa relativa a la IA y a la gestión algorítmica debe garantizar puestos de trabajo de calidad y salvaguardar el bienestar de los trabajadores en la era digital;

Dotar a los trabajadores de capacidades y conocimientos

3. Destaca que las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo pueden constituir ventajas importantes de competitividad y productividad, apoyar la innovación y aportar una mejor rentabilidad a las empresas que las utilizan; subraya, a este respecto, que se debe animar a las empresas a integrar estas tecnologías de manera responsable, transparente e inclusiva, respetando la privacidad de los trabajadores y la protección de datos, con el fin de generar confianza entre los trabajadores; hace hincapié en que el uso de estas

---

20 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

tecnologías en el lugar de trabajo, lejos de restringirse, debe supervisarse meticulosamente;

4. Destaca que la inteligencia artificial puede ser un facilitador clave para el emprendimiento innovador, en particular ayudando a las microempresas y pymes a expandirse, mejorar la productividad y competir en la economía digital; pide a la Comisión y a los Estados miembros que, aplicando el principio de proporcionalidad y viabilidad operativa, faciliten a las empresas emergentes y a las pequeñas empresas el acceso a herramientas, conocimientos e infraestructuras relacionados con la IA, también a través de programas específicos de la Unión y de apoyo en forma de asesoramiento; resalta que la inversión en IA a escala europea puede contribuir a crear nuevos empleos, así como un ecosistema más resiliente y competitivo de microempresas y pequeñas empresas en toda la Unión; acoge con satisfacción las iniciativas emblemáticas sectoriales incluidas en la Comunicación de la Comisión, de 8 de octubre de 2025, titulada «Estrategia para la Aplicación de la IA»;

5. Reconoce que la alfabetización en el empleo, la educación y las actividades continuas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional en relación con las nuevas tecnologías introducidas en el lugar de trabajo —en particular, las que afectan directamente a las tareas y al rendimiento de los trabajadores— resultan esenciales para garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas y el bienestar, la autonomía, la seguridad y el desarrollo profesional de los trabajadores, así como para mejorar la adaptabilidad general y la competitividad de las empresas[21]; subraya que la formación también es esencial para los empleadores, directivos y otras personas que despliegan y desarrollan estos sistemas y supervisan su uso cotidiano; subraya que los trabajadores y sus representantes, incluidos los sindicatos, deben ser informados y participar en los procedimientos de despliegue de estas tecnologías con el fin de obtener buenos resultados, y que se les debe dar el tiempo y apoyo suficientes para familiarizarse con dichas tecnologías;

6. Acoge con satisfacción la iniciativa de la Unión de las Competencias; pide a la Comisión que vele por que la hoja de ruta para el empleo de calidad prevista refleje plenamente la necesidad de un reciclaje y perfeccionamiento profesionales permanente, así como de la formación en el empleo, también en materia de IA y gestión algorítmica, mediante un derecho individual a la formación para todos los trabajadores; subraya que todas las iniciativas pertinentes destinadas a apoyar a los trabajadores y a las empresas en esta transición deben dar prioridad al desarrollo de capacidades en materia de IA y digitalización a fin de reforzar el mercado laboral y la competitividad mundial de Europa; subraya que estas iniciativas

---

21 Estudios de casos: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/es/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

deben recibir un respaldo adecuado, también mediante recursos financieros suficientes en el ámbito nacional y de la Unión;

7. Destaca el papel crucial del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) en la preparación de los trabajadores, empleadores y directivos actuales y futuros para la transición digital mediante una inversión selectiva en el desarrollo de capacidades, formación y oportunidades de empleo inclusivas; pide a la Comisión que mantenga y siga reforzando el Fondo en el período posterior a 2027 de manera que se garantice el acceso al reciclaje y perfeccionamiento profesionales en el ámbito digital para todos los trabajadores —con especial atención a los de los sectores y las regiones más afectados por el cambio tecnológico— a fin de que el Fondo pueda seguir actuando como un instrumento clave de la Unión para apoyar una transición digital justa, inclusiva, innovadora y competitiva;

8. Destaca que la inversión pública estratégica en IA es esencial para complementar la innovación privada, garantizar una gobernanza ética y transparente de la IA y facilitar un acceso equitativo a las herramientas y capacidades digitales en todas las regiones; insta a los Estados miembros a que aceleren la aplicación de las medidas relacionadas con la IA en el marco de sus planes nacionales de recuperación y resiliencia, en estrecha coordinación con las autoridades regionales y locales, a fin de maximizar la contribución del Mecanismo a una transición digital justa y competitiva;

9. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que sigan realizando un seguimiento de la oferta y la demanda en el mercado laboral y promuevan la cooperación entre las instituciones educativas, los empresarios y los sindicatos a fin de anticipar mejor las futuras capacidades necesarias para aprovechar el potencial de la transición digital; subraya que una evaluación exhaustiva de las capacidades ayudará a los trabajadores, los empresarios y los proveedores de formación a identificar las necesidades de reciclaje y perfeccionamiento profesionales relacionadas con la inteligencia artificial y la gestión algorítmica en el lugar de trabajo; subraya que dicha evaluación debe ser práctica, accesible y adaptada a las realidades específicas de las pymes, y servir de base para programas de formación específicos apoyados con la financiación nacional y de la Unión existente; acoge con satisfacción la propuesta de crear un Observatorio Europeo de Inteligencia Estratégica sobre Competencias; destaca que la actual falta de datos desagregados sobre la prevalencia y el tipo de IA y sistemas de gestión algorítmica implantados y las categorías de trabajadores sujetos a ellos dificulta la elaboración de políticas basadas en datos empíricos, e insta a la Comisión a que mejore la recogida de datos en este ámbito;

10. Hace hincapié en que, en consonancia con los principios de subsidiariedad y respeto de los sistemas nacionales de relaciones laborales, los Estados miembros pueden permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y aplicar convenios colectivos

con vistas a aplicar o complementar las disposiciones sobre IA y gestión algorítmica establecidas a escala de la Unión;

11. Expresa su preocupación por que el uso de la IA y los sistemas de gestión algorítmica esté contribuyendo a la eliminación progresiva de determinados puestos de trabajo de nivel inicial, que tradicionalmente sirven de puerta de acceso esencial al mercado laboral, y subraya que estos riesgos afectan de manera desproporcionada a los jóvenes y a las personas que buscan su primer empleo; hace hincapié en que, para que la Unión aproveche los beneficios de la transformación digital en el lugar de trabajo y cree y reconfigure puestos de trabajo, es necesario velar por que los trabajadores, incluidos los de nivel inicial y los poco cualificados, tengan las capacidades necesarias para trabajar en la era digital; subraya que el impacto global —aún desconocido— de la evolución de la IA y la gestión algorítmica ya está afectando a otros tipos de trabajo y otras categorías de trabajadores, incluidos puestos de trabajo altamente cualificados; pide, por tanto, a la Comisión y a los Estados miembros que adopten medidas proactivas, en particular la integración de formación en las capacidades digitales pertinentes en los sistemas educativos nacionales —incluidos los planes de estudio de la educación y formación profesionales— para garantizar que los jóvenes que acceden al mercado laboral reciban el apoyo adecuado y obtengan oportunidades de empleo significativas en el contexto de una economía digital cambiante;

Crear un lugar de trabajo seguro e inclusivo

12. Destaca que el uso cada vez mayor de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo presenta tanto oportunidades como retos y que aún se desconoce el impacto global de esta transición; sostiene, por una parte, que estas tecnologías pueden aumentar la flexibilidad y la eficiencia y hacer posible un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada gracias al trabajo a distancia y a las fórmulas de trabajo flexibles; reconoce, por otra parte, que plantean numerosos riesgos para la salud mental de los trabajadores y su conciliación de la vida familiar y la vida profesional al difuminar los límites entre ambas debido a la creciente presión sobre los trabajadores para estar localizables en cualquier momento; subraya también que la gestión algorítmica entraña riesgos en materia de protección de datos, incluida la vigilancia indebida y el seguimiento de los trabajadores fuera del lugar de trabajo; destaca que, si no se gestionan adecuadamente, estos cambios pueden dar lugar a un estrés excesivo relacionado con el trabajo, al desgaste laboral, a un aumento de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, a una pérdida de autonomía y a un aumento de la sensación de aislamiento social y profesional;

13. Reconoce que, sin una supervisión humana adecuada, la gestión algorítmica puede ser una fuente de discriminación y sesgo perjudicial para los trabajadores y, en particular, para las

trabajadoras; hace hincapié en que el diseño, el despliegue y el uso de la IA y los sistemas de gestión algorítmica deben prevenir de forma proactiva los sesgos y la discriminación, en particular por razón de género, origen racial o étnico, edad, discapacidad, orientación sexual u otras características protegidas, con el fin de promover y salvaguardar la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo; manifiesta su preocupación por que los colectivos vulnerables tengan menos acceso a las oportunidades de empleo relacionadas con la IA y a herramientas de IA que mejoren la productividad en el lugar de trabajo[22], lo que podría impedir un reparto generalizado y equitativo de los beneficios de la IA;

14. Reconoce que la IA y la gestión algorítmica pueden mejorar la eficiencia y permitir adaptaciones personalizadas de los entornos de trabajo y de las condiciones generales de trabajo, pero también aumentar la presión con respecto al rendimiento, lo que puede derivar en riesgos graves para la salud y la seguridad, como trastornos del aparato locomotor y cardiovasculares o agotamiento físico o mental, y provocar que los trabajadores pasen por alto o hagan caso omiso de las alertas de seguridad de modo que aumente significativamente el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo; destaca que el uso de la IA y de sistemas de gestión algorítmica debe servir de herramienta de apoyo con un valor añadido real para los trabajadores, y que las perspectivas de los trabajadores sobre su incorporación a los espacios de trabajo están en gran medida sin explorar;

15. Subraya la necesidad de vigilar y abordar estos riesgos de manera exhaustiva y de que cualquier nuevo despliegue o cambio significativo en el uso de herramientas de IA o sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo se someta a una evaluación de salud y seguridad que incluya una evaluación de riesgos y medidas de prevención y protección bajo la responsabilidad de los empresarios, de conformidad con la Directiva 89/391/CEE, y a un seguimiento continuo, teniendo en cuenta los últimos avances científicos, así como de garantizar la supervisión y el control humanos de esas evaluaciones; anima a la elaboración, en cooperación con los interlocutores sociales y al nivel adecuado, de orientaciones sectoriales específicas sobre un despliegue responsable de la IA en el lugar de trabajo que garantice el respeto de los derechos fundamentales, así como al intercambio de buenas prácticas;

16. Subraya el papel crucial del diálogo social y la participación activa de los trabajadores y sus representantes, de conformidad con la Directiva 2002/14/CE, en el despliegue, el uso y la evaluación de la

---

22 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/who-will-be-the-workers-most-affected-by-ai_fb7fcccd/14dc6f89-en.pdf.

IA y de las tecnologías de gestión algorítmica en el lugar de trabajo, en particular para adaptar su uso a distintos sectores; destaca que la participación significativa de los trabajadores y sus representantes en todas las etapas de los procesos de toma de decisiones, así como el suministro de información, la consulta y la impartición de formación en el empleo para facilitar la aplicación de las nuevas tecnologías por parte de todos los trabajadores fomentando una sensación de autonomía, confianza y seguridad en sí mismos, contribuyen a mitigar los riesgos de estas nuevas tecnologías y hacen que la integración de la IA en el lugar de trabajo sea mejor y más eficaz y esté más centrada en el ser humano;

17. Subraya la necesidad de asignar claramente las responsabilidades de supervisión en relación con el despliegue y el uso de la IA y los sistemas de gestión algorítmica en los lugares de trabajo, con arreglo al principio de control humano, con el fin de garantizar la rendición de cuentas y una supervisión humana efectiva y permitir a los trabajadores identificar el punto de contacto humano en caso de que necesiten ejercer sus derechos; destaca que una supervisión y revisión humanas eficaces requieren auténtica capacidad para comprender y supervisar los sistemas de IA y, en caso necesario, intervenir en su funcionamiento, teniendo en cuenta los retos inherentes que plantean los sistemas de IA complejos y opacos, así como los riesgos de sesgo de automatización; subraya, por tanto, que la supervisión humana no debe ser un mero ejercicio formal, sino una salvaguardia accesible para verificar, explicar y corregir las decisiones tomadas por la IA, y que el punto de contacto humano debe tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función;

18. Subraya que los datos personales de las personas que trabajan pueden agregarse a una base de datos colectiva que podría ser tratada con algoritmos, por lo que también se requiere protección de datos a nivel colectivo;

19. Destaca el potencial de la IA y la gestión algorítmica para la inclusión de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral; reconoce, no obstante, que existen retos particulares a los que pueden enfrentarse las personas con discapacidad, los trabajadores de más edad y las personas vulnerables a la hora de adaptarse a las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo; pide, por tanto, a la Comisión y a los Estados miembros que velen por que las empresas que desplieguen la IA y los sistemas de gestión algorítmica introduzcan medidas de apoyo inclusivas y adaptadas que fomenten una mayor participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, así como el acceso de estas a las nuevas tecnologías; subraya que todas las personas deben beneficiarse de los avances tecnológicos;

20. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen el derecho a ajustes razonables efectivos para las personas con

discapacidad en consonancia con la Directiva 2000/78/CE y que respeten la autoridad última de estas para determinar si las tecnologías de apoyo basadas en la IA en el lugar de trabajo se adaptan a sus necesidades individuales; destaca, en este contexto, la importancia de los métodos de trabajo flexibles y la formación en el empleo, así como de oportunidades efectivas de desplegar el uso de tecnología de apoyo en consulta con las personas con discapacidad y sus representantes; pide a la Comisión que integre el impacto del uso de la IA en el lugar de trabajo en la próxima revisión de la Estrategia de la Unión sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Garantizar un marco regulador preparado para el futuro

21. Subraya que, si la Unión pretende estar a la vanguardia de la transición digital, debe predicar con el ejemplo a la hora de establecer normas estrictas para el despliegue de la IA y la gestión algorítmica en el lugar de trabajo, incluidas normas claras sobre transparencia y supervisión humana;

22. Recuerda que el acervo vigente de la Unión constituye un elemento importante para regular la gestión algorítmica y el uso de la IA en el lugar de trabajo; acoge con satisfacción, a este respecto, la Directiva relativa al trabajo en plataformas —que introduce, entre otras cosas, normas sobre transparencia, protección de datos, supervisión y revisión humanas, información y consulta, y salud y seguridad en sectores en los que dichas tecnologías están configurando cada vez más las decisiones sobre el trabajo— y el Reglamento de Inteligencia Artificial, y recuerda el Reglamento (UE) 2016/679; subraya, no obstante, que, a pesar de este marco legislativo, persisten una serie de lagunas en lo que respecta a la protección y los derechos de los trabajadores y a sus condiciones de trabajo en relación con el uso de dichas herramientas en el lugar de trabajo, en particular en cuanto al respeto de la protección de datos personales y la privacidad, del equilibrio entre la vida laboral y personal y del derecho a la desconexión; destaca que las disposiciones de la Directiva relativa al trabajo en plataformas en materia de gestión algorítmica (en particular, los derechos de los trabajadores a la transparencia, la revisión humana, la información y la consulta a los trabajadores, y la salud y seguridad en el trabajo) solo se aplican a las personas que realizan trabajo en plataformas, lo que deja menos protegidos a otros trabajadores que están cada vez más sujetos a la gestión algorítmica; subraya la necesidad de garantizar la igualdad de trato de todos los trabajadores y de que las futuras iniciativas sean coherentes con el marco de protección establecido por la Directiva relativa al trabajo en plataformas;

23. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que las empresas e instituciones públicas europeas tengan acceso a herramientas de IA fiables y soberanas desarrolladas de conformidad

con los valores democráticos europeos, evitando la dependencia tecnológica de proveedores de jurisdicciones ajenas a la Unión;

24. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que velen por que el despliegue de sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo dé prioridad al uso de tecnologías desarrolladas, entrenadas y alojadas en la Unión, con el fin de salvaguardar los derechos fundamentales, la protección de datos, la ciberseguridad y la autonomía estratégica;

25. Subraya que las respuestas normativas a escala europea deben sopesarse cuidadosamente e ir precedidas de un análisis de la legislación vigente, desarrollarse en cooperación con los interlocutores sociales y respetar la subsidiariedad, a fin de garantizar una solución armonizada con un elevado nivel de protección de los trabajadores en toda la Unión y unas condiciones de competencia equitativas en el mercado interior, en particular mediante la plena aplicación de los marcos jurídicos europeos y nacionales existentes; hace hincapié en la importancia de garantizar un entorno normativo previsible a fin de promover la innovación, la competitividad y la competencia justa; pide a la Comisión que vele por que toda legislación e iniciativa relacionada con la gestión algorítmica en el lugar de trabajo evite la duplicación o el solapamiento con los instrumentos pertinentes de la Unión que ya existen, no imponga cargas administrativas innecesarias —especialmente para las pymes—, reduzca los costes y facilite el cumplimiento;

26. Reconoce que las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas (pymes), ya se enfrentan a retos importantes a la hora de desenvolverse en un marco normativo divergente y cada vez más complejo; hace hincapié en la necesidad de orientaciones, herramientas y mecanismos de apoyo adaptados para ayudar a las pymes a aplicar todos los requisitos de manera efectiva;

27. Pide a la Comisión que lleve a cabo una evaluación de impacto complementada con una prueba de competitividad y una prueba de las pymes y que presente, sobre la base del artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con el artículo 153, apartado 1, letra b), y el artículo 16, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y del resultado de las medidas mencionadas, una propuesta sobre la gestión algorítmica en el lugar de trabajo, siguiendo las recomendaciones que figuran en el anexo, que abordarían las lagunas que persisten en la legislación vigente, evitarían la creación de instrumentos jurídicos duplicados y mejorarían la armonización del mercado interior;

28. Considera que las repercusiones financieras de las propuestas solicitadas deben correr a cargo de las dotaciones presupuestarias existentes;

29. Encarga a su presidenta que transmita la presente Resolución y las recomendaciones que se recogen en el anexo a la Comisión y al Consejo, así como a los Parlamentos y los Gobiernos de los Estados miembros.

ANEXO A LA RESOLUCIÓN:
RECOMENDACIONES RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA SOLICITADA

El Parlamento Europeo considera que, si la Comisión, tras llevar a cabo una evaluación de impacto complementada con una prueba de competitividad y una prueba de las pymes, presenta una propuesta sobre la gestión algorítmica en el lugar de trabajo, deben incorporarse las recomendaciones siguientes:

Recomendación 1

Objeto y ámbito de aplicación

El objetivo de la propuesta debe ser mejorar las condiciones de trabajo y promover el despliegue y el uso transparentes, justos, responsables y seguros de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones utilizados para adoptar o apoyar decisiones en el lugar de trabajo, garantizando la supervisión humana, la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección de los trabajadores en relación con el tratamiento de sus datos personales.

La propuesta debe aplicarse a todos los trabajadores y empleadores de la Unión. Los trabajadores que mantengan una relación contractual con un intermediario deben disfrutar del mismo nivel de protección que los trabajadores que mantengan una relación contractual directa con su empleador.

La propuesta debe respetar el principio de proporcionalidad y garantizar que la carga administrativa y de cumplimiento impuesta sea adecuada al tamaño del empleador y a los recursos de que este dispone, a la naturaleza de las tecnologías utilizadas y al nivel de riesgo existente, en particular en lo que respecta a las microempresas y las pymes.

Recomendación 2

Definiciones

La propuesta debe establecer las definiciones siguientes:

La «gestión algorítmica» debe definirse como el uso de sistemas automatizados de seguimiento y sistemas automatizados de toma de

decisiones tal como se definen en la Directiva relativa al trabajo en plataformas[1].

La propuesta también debe incluir definiciones de «trabajador», «empleador», «representantes de los trabajadores» y «lugar de trabajo» que se ajusten a la legislación laboral de la Unión —incluida la jurisprudencia del Tribunal de Justicia— para evitar discrepancias.

Recomendación 3

Transparencia y acceso a la información

La propuesta debe garantizar que los empleadores faciliten a los trabajadores afectados, y a los correspondientes representantes de los trabajadores, información por escrito y en formato accesible sobre el uso o el uso previsto de sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo.

Dicha información debe facilitarse de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos[2] e incluir:

a) una declaración clara de que se están utilizando, o de que está previsto introducir, sistemas de gestión algorítmica para llevar a cabo decisiones automatizadas o semiautomatizadas, que incluya una descripción general de la finalidad de dichos sistemas y de las decisiones adoptadas o apoyadas por estos, así como de su funcionamiento y de los trabajadores y procesos a los que afectan, siendo la naturaleza de dicha información proporcional y limitada a lo necesario para que los trabajadores lleven a cabo su trabajo, comprendan cómo influyen los sistemas algorítmicos en las decisiones que les afectan y ejerzan sus derechos;

b) el impacto de tales sistemas en las condiciones de trabajo de los trabajadores y en su situación laboral;

c) las categorías de datos recogidos —o tratados de cualquier otro modo— por dichos sistemas en relación con los trabajadores, la

---

1 Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2 Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

finalidad del tratamiento de los datos y los detalles de las personas a las que se transfieren los datos;

d) los mecanismos de supervisión humana;

e) las medidas de formación y apoyo para los trabajadores directamente afectados.

La información debe facilitarse a más tardar el primer día de trabajo de los trabajadores afectados anterior a la introducción de cambios que afecten sustancialmente a sus condiciones de trabajo, y en cualquier momento a petición de los trabajadores o de sus representantes.

La información debe facilitarse de manera clara, transparente, fácilmente comprensible y accesible, utilizando un lenguaje sencillo, adaptado al nivel de alfabetización digital que razonablemente quepa esperar de los trabajadores, y debe ser accesible para las personas con discapacidad. Las autoridades competentes y los representantes de los trabajadores deben tener derecho a solicitar aclaraciones y detalles adicionales en relación con cualquier información facilitada.

Los candidatos participantes en un procedimiento de contratación deben recibir información pertinente sobre los sistemas automatizados de toma de decisiones utilizados durante el procedimiento de contratación en el momento en que presenten su candidatura a una vacante. Se deben facilitar a los trabajadores herramientas para el ejercicio efectivo de sus derechos de acceso a los datos y de sus derechos de portabilidad.

Recomendación 4

Consultas

La propuesta debe garantizar que la implantación y el uso de nuevos sistemas de gestión algorítmica, o las actualizaciones de los sistemas existentes, que afecten directamente a la remuneración, la evaluación las modalidades de trabajo, la asignación de tareas o el tiempo de trabajo de los trabajadores se interpreten como decisiones que puedan dar lugar a cambios sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales y, como tales, sean objeto de consulta de conformidad con

el artículo 4, apartado 2, letra c), de la Directiva 2002/14/CE[3], sin perjuicio de la Directiva 2009/38/CE[4].

Dicha consulta debe llevarse a cabo en relación con:

a) los objetivos del despliegue o de la actualización, los procesos de trabajo y los trabajadores afectados;

b) la carga de trabajo, la intensidad del trabajo, los turnos, el tiempo de trabajo, la flexibilidad, la remuneración, el contenido del puesto de trabajo, la evaluación del rendimiento o las relaciones contractuales;

c) los efectos sobre la seguridad y salud laborales;

d) los tipos de datos recogidos;

e) las medidas en vigor para evitar, detectar, mitigar y corregir los sesgos o los resultados discriminatorios;

f) los mecanismos de supervisión y revisión humanas;

g) las medidas de formación y apoyo —incluido el apoyo de personal experto— para los trabajadores y los directivos que desplieguen y utilicen tales sistemas.

Recomendación 5

Prácticas prohibidas

La propuesta debe prohibir la recogida, el almacenamiento, el seguimiento, la venta o cualquier otro tratamiento de:

a) los datos relativos a los estados emocionales, psicológicos o neurológicos de los trabajadores, a su actividad cognitiva o a sus parámetros biométricos;

---

3 Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea - Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

4 Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida) (DO L 122 de 16.5.2009, p. 28).

b) las comunicaciones privadas, incluidas las comunicaciones con otros trabajadores y representantes de los trabajadores, excepto cuando dicho tratamiento sea lícito de conformidad con el artículo 6, apartado 1, letras c) o d), del Reglamento General de Protección de Datos;

c) los datos de los trabajadores cuando estén fuera de servicio, no ofrezcan ni realicen trabajo o se encuentren en espacios privados, así como los datos de seguimiento de la geolocalización en tiempo real fuera del horario laboral o más allá de lo estrictamente necesario para la ejecución de las tareas;

d) los datos destinados a predecir el ejercicio de derechos fundamentales, incluida la libertad de asociación, el derecho de negociación y acción colectivas o el derecho a la información y consulta;

e) las categorías especiales de datos personales de conformidad con el artículo 9, apartado 1, del Reglamento General de Protección de Datos, así como las inferencias sobre dichas categorías.

Estas prácticas también deben estar prohibidas a lo largo de todo el procedimiento de contratación.

Recomendación 6

Supervisión y revisión humanas

La propuesta debe garantizar una supervisión humana continua, significativa y eficaz, en todo momento, de todas las decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas de gestión algorítmica. También debe garantizar que los empleadores designen las entidades responsables de supervisar el funcionamiento y el impacto de dichos sistemas, así como de revisar sus decisiones, y que informen al respecto a los trabajadores y a sus representantes. Las personas responsables de la supervisión y evaluación deben tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esas funciones, y en particular para anular las decisiones automatizadas.

La propuesta debe garantizar que los trabajadores tengan derecho a recibir del empleador, en un plazo razonable, una explicación verbal o escrita significativa y comprensible sobre cualquier decisión adoptada o apoyada sustancialmente mediante gestión algorítmica que afecte a los aspectos esenciales de su empleo —en particular, a la asignación de tareas, la evaluación del rendimiento, la programación del tiempo de trabajo, la remuneración y las medidas disciplinarias— cuando una decisión relativa a tales cuestiones haya sido adoptada, o se haya visto influida de manera sustancial, por un sistema algorítmico. Si el trabajador considera vulnerados sus derechos por las decisiones

adoptadas o apoyadas sustancialmente por sistemas de gestión algorítmica, debe tener derecho a solicitar la revisión de dicha decisión.

Cuando, como resultado de una revisión humana, se constate que una decisión concreta adoptada o apoyada por la gestión algorítmica ha vulnerado los derechos de un trabajador, el empleador debe adoptar las medidas necesarias: en particular, si procede, la modificación del sistema de gestión algorítmica o el cese de su uso, así como una indemnización adecuada por los daños sufridos.

Las decisiones relativas al inicio o cese del empleo, a la renovación o no de un acuerdo contractual o a cualesquiera cambios en la remuneración o medidas disciplinarias deben ser adoptadas siempre por un ser humano y deben estar sujetas a revisión humana.

La propuesta debe garantizar que los trabajadores o sus representantes puedan solicitar al empleador que inicie una revisión del funcionamiento de los sistemas de gestión algorítmica existentes cuando exista una preocupación justificada de que dichos sistemas presenten sesgos, discriminación o fallos sistémicos o supongan una amenaza para el bienestar mental o físico de los trabajadores o para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Recomendación 7

Seguridad y salud en el trabajo

La propuesta debe garantizar que los empleadores integren en sus sistemas de seguridad y salud, en cooperación con los representantes de los trabajadores, la evaluación de los riesgos de los sistemas de gestión algorítmica, en particular en lo que se refiere a los posibles riesgos de accidentes relacionados con el trabajo, los riesgos psicosociales y ergonómicos y el ejercicio de una presión indebida sobre los trabajadores.

Los empleadores deben utilizar los sistemas de gestión algorítmica de manera que se respete el bienestar de los trabajadores y no se ponga en peligro su seguridad ni su salud física y mental. Cuando proceda, deben adoptar medidas de mitigación.

Recomendación 8

Responsabilidades de las autoridades nacionales competentes

La propuesta debe garantizar que las inspecciones de trabajo u otras autoridades nacionales competentes, como los organismos de igualdad, cuando proceda, supervisen el uso seguro, transparente y no

discriminatorio de los sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo.

Se deben encomendar a las inspecciones de trabajo la supervisión, el control y la evaluación de la seguridad de los sistemas algorítmicos utilizados en contextos laborales, en particular en lo que se refiere al impacto de dichos sistemas en la salud física y mental de los trabajadores y en sus derechos fundamentales.

Se deben facilitar a las inspecciones de trabajo los recursos, las competencias, los conocimientos técnicos y la formación adecuados para desempeñar eficazmente sus funciones sin duplicar los controles o mecanismos de cumplimiento existentes en virtud del Derecho nacional. Cuando así lo soliciten, deben tener acceso a información sobre el uso de la gestión algorítmica en los lugares de trabajo.

Los Estados miembros deben velar por unas orientaciones adaptadas y unos mecanismos de apoyo específicos para ayudar a las pymes a comprender y aplicar eficazmente toda obligación relacionada con los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados de toma de decisiones.

Recomendación 9

Aplicación

La propuesta debe disponer que la Comisión, los Estados miembros, sus autoridades nacionales competentes y los interlocutores sociales cooperen, compartan las mejores prácticas para desarrollar capacidades y garanticen una aplicación efectiva.

La propuesta debe garantizar que los trabajadores que ejerzan sus derechos estén protegidos contra el trato desfavorable, las represalias y el despido y tengan acceso a las pruebas en los procedimientos administrativos y judiciales.

Recomendación 10

Supervisión

La propuesta debe garantizar que las autoridades de protección de datos creadas en virtud del Reglamento General de Protección de Datos también supervisen la aplicación de las disposiciones de la propuesta en relación con el tratamiento de datos en contextos laborales, en cooperación con las autoridades laborales nacionales y otras autoridades competentes.

Recomendación 11

Cláusula de no regresión y disposiciones más favorables

Las normas y salvaguardias resultantes de estas recomendaciones deben proporcionar un nivel de protección al menos equivalente al previsto por el Derecho de la Unión vigente, en particular la Directiva relativa al trabajo en plataformas, el Reglamento de Inteligencia Artificial, el Reglamento de Servicios Digitales[5] y el Reglamento General de Protección de Datos.

La propuesta no debe constituir una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros.

La propuesta debe garantizar que los Estados miembros y los interlocutores sociales sigan teniendo libertad para introducir o mantener disposiciones más favorables.

---

5 Reglamento (UE) 2022/2065 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, relativo a un mercado único de servicios digitales y por el que se modifica la Directiva 2000/31/CE (Reglamento de Servicios Digitales) (DO L 277 de 27.10.2022, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).