Parlamento Europeo
2024-2029

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

2025/2080(INL)

26.6.2025

PROYECTO DE INFORME

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))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Andrzej Buła

(Iniciativa – artículo 47 del Reglamento interno)

ÍNDICE

Página

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO 3

ANEXO A LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN:.....10

RECOMENDACIONES RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA SOLICITADA.....10

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS 18

ANEXO: ENTIDADES O PERSONAS DE LAS QUE EL PONENTE HA RECIBIDO CONTRIBUCIONES.....20

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

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,

– 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 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 (la Directiva marco)[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 (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[3],

– 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[4],

---

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 (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).

4 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 (Texto pertinente a efectos del EEE) (DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

– 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)[5],

– 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)[6],

– 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)),

– 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),

– Vistos los informes Draghi y 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),

– Vista la evaluación del valor añadido europeo de xxx de 2025 [disponible próximamente], 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),

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

---

5 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).

6 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 la opinión de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior,

– Visto el Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A10-0000/2025),

A. Considerando que la transición digital, impulsada por la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial (IA), está redefiniendo profundamente los mercados laborales, dando lugar a la desaparición de algunos puestos de trabajo y a la aparición de otros nuevos, y que está cambiando la naturaleza de las tareas en los existentes, lo que requiere una adaptación continua por parte de las empresas y los trabajadores;

B. Considerando que la transición digital en el lugar de trabajo debe orientarse de una manera que mejore la productividad, la innovación y la competitividad de la economía europea y del mercado común; que esta transición debe, al mismo tiempo, defender los principios del progreso social, garantizando que contribuya a mejorar las condiciones de trabajo, el empleo de calidad y el bienestar de todos los trabajadores;

C. Considerando que la transición digital en el mercado laboral está impulsando una creciente demanda de capacidades digitales y de IA básicas y de alto nivel;

D. Considerando que la rápida integración de los sistemas de IA no va acompañada de una formación suficiente, puesto que apenas el 15 % de los trabajadores recibió formación pertinente en 2023, mientras que el 42 % de los trabajadores reconoce la necesidad de mejorar sus capacidades relacionadas con la IA y el 61 % prevé nuevos requisitos relacionados con este tipo de capacidades en los próximos cinco años; que quienes más necesitan formación en capacidades digitales son los que tienen menos probabilidades de participar en ella[7];

E. Considerando que la adaptación de los sistemas educativos, incluido el sector de la EFP, es esencial para 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 ofrecen numerosas oportunidades para la optimización del trabajo, la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo, así como la satisfacción de los trabajadores, pero también conllevan determinados riesgos; 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 generar recortes de costes;

G. Considerando que es importante abordar los riesgos laborales derivados de la IA y la gestión algorítmica, como la presión del tiempo y el rendimiento, la intensificación del trabajo, el seguimiento y la vigilancia, así como el aislamiento social y el estrés;

H. 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 empleados, lo que puede plantear dudas en cuanto a la protección de datos y la privacidad, y exigir la diligencia debida en su gestión;

[7] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201.

I. Considerando que se calcula que más de una cuarta parte 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[8];

J. Considerando que el 62 % de los europeos tiene una opinión positiva con respecto al uso de robots e IA en el lugar de trabajo[9]; que este enfoque positivo acerca del uso de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo está más extendido entre los jóvenes, los trabajadores y las personas con un nivel educativo superior[10];

K. Considerando que la consulta y la participación de los directivos, así como de los trabajadores y sus representantes, en la adopción de nuevas tecnologías mejoran de manera significativa la aceptación y las percepciones positivas, maximizando los beneficios y abordando los riesgos de dichas tecnologías en el lugar de trabajo;

L. 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[11];

1. Hace hincapié en que toda nueva tecnología debe desplegarse y utilizarse con el objetivo general de servir a las personas y ha de ser gestionada por estas en consonancia con el principio irrefutable de «control humano»;

Dotar a los trabajadores de capacidades y conocimientos

2. Destaca que las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo pueden constituir una ventaja competitiva y que se ha demostrado que aportan 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 y transparente; hace hincapié en que el uso de estas tecnologías en el lugar de trabajo, lejos de restringirse, debe supervisarse meticulosamente y destaca, en este sentido, la necesidad de un marco regulador claro que garantice una competencia leal y evite la fragmentación del mercado único;

3. Reconoce que la formación en el empleo sobre las nuevas tecnologías introducidas en el lugar de trabajo, en particular las que afectan directamente a las tareas y al rendimiento de los trabajadores, es esencial para garantizar el bienestar, la seguridad y el desarrollo profesional de los trabajadores, así como para mejorar la adaptabilidad general y la competitividad de las empresas[12]; subraya que los trabajadores deben disponer de tiempo y apoyo suficientes para familiarizarse con estas tecnologías antes de que estén plenamente implantadas;

---

8 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-es: «se puede sostener que más de una cuarta parte de las empresas de la Europa de los Veintisiete utilizan la 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».

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

10 Eurobarómetro, mayo de 2024 (https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222).

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

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

4. 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 una mejora continua de las capacidades, el reciclaje profesional y la formación en el empleo en materia de IA y gestión algorítmica; subraya que todas las iniciativas pertinentes destinadas a apoyar a los trabajadores y a las empresas en esta transición deben recibir un respaldo adecuado, también mediante recursos financieros suficientes en el ámbito nacional y de la Unión;

5. Destaca el importante papel del Fondo Social Europeo Plus en la preparación de la mano de obra actual y futura para la transición digital mediante la inversión en 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 a la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional en el ámbito digital, para que pueda seguir actuando como un instrumento clave de la Unión para apoyar una transición digital justa e inclusiva;

6. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que realicen un seguimiento periódico de la oferta y la demanda en el mercado laboral, en cooperación con los interlocutores sociales, a fin de anticipar mejor las futuras capacidades necesarias para aprovechar el potencial de la transición digital; acoge con satisfacción, a este respecto, la propuesta de crear un Observatorio Europeo de Inteligencia Estratégica sobre Competencias;

7. Expresa su preocupación por el hecho de que el uso de la IA y los sistemas de gestión algorítmica esté contribuyendo a la eliminación progresiva de los puestos de trabajo de nivel inicial, que tradicionalmente sirven de puerta de acceso esencial al mercado laboral, y subraya que esta tendencia puede afectar de manera desproporcionada a los jóvenes y a las personas que buscan su primer empleo; pide, por tanto, a la Comisión y a los Estados miembros que adopten medidas proactivas para garantizar que los jóvenes que acceden al mercado laboral reciban el apoyo adecuado y oportunidades de empleo significativas en el contexto de una economía digital cambiante;

Crear un lugar de trabajo seguro e inclusivo

8. Subraya que el creciente uso de tecnologías digitales en el lugar de trabajo, incluidas herramientas que permiten una conectividad constante, así como el seguimiento y la vigilancia en tiempo real, plantean numerosos riesgos para la salud mental de los trabajadores al difuminar los límites entre la vida profesional y la vida privada; destaca que estos cambios pueden dar lugar a un estrés excesivo relacionado con el trabajo, a un desgaste laboral, a un deterioro del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y a un aumento de la sensación de aislamiento social;

9. Reconoce que la gestión algorítmica puede aumentar la presión con respecto al rendimiento, lo que puede derivar en riesgos graves para la salud y la seguridad, como trastornos musculoesqueléticos y cardiovasculares o agotamiento, y provocar que los trabajadores pasen por alto o hagan caso omiso de las alertas de seguridad, algo que aumenta significativamente el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo;

10. Subraya que estos riesgos deben abordarse de manera exhaustiva y que cualquier nuevo despliegue o cambio significativo de herramientas de IA o sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo debe someterse a una evaluación de salud y seguridad

y a un seguimiento continuo y anima a los Estados miembros a que, en cooperación con los interlocutores sociales, elaboren orientaciones sectoriales específicas sobre el despliegue responsable de la IA en el lugar de trabajo e intercambien buenas prácticas;

11. Subraya el papel crucial del diálogo social y la participación activa de los representantes de los trabajadores en el despliegue de la IA y las tecnologías de gestión algorítmica en el lugar de trabajo; destaca que la participación significativa de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones, así como el suministro de información y la impartición de formación en el empleo, contribuyen a garantizar que los trabajadores comprendan y adopten de manera decidida nuevas tecnologías, para impulsar así una sensación de autonomía y confianza y hacer posible una mejor integración de la IA en el lugar de trabajo;

12. Subraya la necesidad de asignar claramente las responsabilidades de supervisión en la estructura organizativa de los lugares de trabajo, habitualmente compleja, lo que garantizará la rendición de cuentas, facilitará una supervisión humana efectiva y permitirá a los trabajadores identificar el punto de contacto humano en caso de duda, preocupación o necesidad de aclaración;

13. Destaca 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 introduzcan medidas de apoyo inclusivas y adaptadas para aumentar su participación en el mercado laboral y garantizar que todas las personas se beneficien de los avances tecnológicos;

14. Pide a los Estados miembros que garanticen ajustes razonables efectivos para las personas con discapacidad, respetando su autoridad última para determinar si las tecnologías asistenciales basadas en la IA en el lugar de trabajo se acomodan a sus necesidades individuales;

Garantizar un marco regulador preparado para el futuro

15. 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 en entornos laborales, incluidas normas claras sobre transparencia y supervisión humana; acoge con satisfacción, a este respecto, la Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, que constituye un primer paso importante en la regulación de la gestión algorítmica al introducir, entre otras cuestiones, obligaciones de transparencia en sectores en los que dichas tecnologías están definiendo cada vez más las decisiones acerca del trabajo y los derechos de los trabajadores;

16. Pide a los Estados miembros y a los empresarios el reconocimiento y la aplicación efectiva del derecho a la desconexión como salvaguardia fundamental para proteger a los trabajadores de la posibilidad de estar localizables de forma constante o supervisados fuera de las horas de trabajo acordadas;

17. Subraya que el creciente uso de la IA y la gestión algorítmica en el lugar de trabajo plantea una multitud de retos en relación con la protección de los datos personales y la

privacidad de los empleados, lo que requiere una cuidadosa consideración y respuestas reglamentarias adecuadas;

18. 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 entorno normativo cada vez más complejo; pide a la Comisión que garantice que toda futura legislación relacionada con la gestión algorítmica se diseñe con el objetivo claro de simplificar y facilitar el cumplimiento, y hace hincapié en la necesidad de orientaciones, herramientas y mecanismos de apoyo adaptados para ayudar a las pymes a comprender y aplicar los nuevos requisitos de manera efectiva;

19. Pide a la Comisión 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, una propuesta de Directiva relativa a la gestión algorítmica en el lugar de trabajo, siguiendo las recomendaciones que figuran en el anexo del presente documento;

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

21. 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 PROPUESTA DE RESOLUCIÓN:

RECOMENDACIONES RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA SOLICITADA

TEXTO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA SOLICITADA

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

relativa a la gestión algorítmica en el lugar de trabajo

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra b), y con su artículo 16, apartado 2,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo[1],

Visto el dictamen del Comité de las Regiones[2],

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario[3],

Considerando lo siguiente:

(1) La magnitud, la profundidad y la rapidez sin precedentes de la transformación, así como su profundo impacto en los modelos de trabajo, plantean retos transversales que trascienden las fronteras nacionales y deben abordarse a escala de la Unión.

(2) Los sistemas de gestión algorítmica deben entenderse como herramientas y catalizadores que sirven tanto a los empresarios como a los trabajadores a través de la mejora de la eficiencia, la facilitación de la toma de decisiones y el apoyo a una mejor organización del trabajo. Cuando se utilizan de manera responsable y transparente, estos sistemas pueden contribuir a que las prácticas en el lugar de trabajo sean más equilibradas y estén mejor fundamentadas. Su cuidadoso despliegue con arreglo a un conjunto común de normas de la Unión debe liberar su potencial garantizando su aplicación dentro del respeto de los derechos fundamentales, la promoción de la confianza y el fomento del bienestar general de los trabajadores.

(3) La falta de comprensión clara del funcionamiento de los sistemas de gestión algorítmica impide a los trabajadores hacer valer eficazmente sus derechos sobre los datos, lo que refuerza aún más el desequilibrio de poder en favor del empresario. Existen pruebas de

---

1 DO ... .
2 DO ... .
3 Posición del Parlamento Europeo de ... .

que la participación de los trabajadores y sus representantes en las consultas mejora tanto el rendimiento como las condiciones de trabajo[4].

(4) La Ley de IA representa un importante avance en la regulación de los sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo, pero sigue siendo insuficiente para abordar en su totalidad los retos que plantea la gestión algorítmica en el lugar de trabajo. Aunque clasifica las herramientas de IA relacionadas con el trabajo como de alto riesgo, se centra principalmente en la introducción en el mercado, la seguridad de los productos y las obligaciones de cumplimiento para los proveedores y usuarios, y no en la relación entre el empresario y el trabajador. Además, la Ley de IA no se aplica a los sistemas de gestión algorítmica que no se basan en la IA, lo que deja una laguna normativa a la hora de abordar el impacto general de las herramientas de gestión digital en los derechos de los trabajadores, las condiciones laborales y el diálogo social.

(5) El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo[5] [Reglamento General de Protección de Datos] se remonta a 2016 y no estaba diseñado específicamente para abordar los retos particulares de la protección de datos en el lugar de trabajo y, desde entonces, las realidades tecnológicas y laborales han evolucionado de manera significativa, por lo que requiere una actualización y un refuerzo de las disposiciones sobre protección de datos aplicables al empleo, ya que en la actualidad dejan margen para la interpretación. El artículo 15, apartado 1, letra h), del Reglamento (UE) 2016/679, que establece los requisitos de transparencia y las limitaciones del tratamiento de datos, solo establece prohibiciones claras en el caso de procesos de toma de decisiones totalmente automatizados, que, por tanto, no son suficientes en la mayoría de los contextos relacionados con el empleo. Además, el Reglamento (UE) 2016/679 adopta un enfoque individualista y no concede derechos colectivos. Desde la entrada en vigor del Reglamento (UE) 2016/679, el artículo 88 relativo a la protección de los datos personales de los trabajadores se ha aplicado de manera deficiente y sigue siendo en gran medida ineficaz en casi todos los Estados miembros[6].

(6) La Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[7] [Directiva relativa a la información y a la consulta] solo proporciona información general sobre el derecho colectivo a la consulta, mientras que la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019[8] [Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles] no menciona de manera explícita el derecho a la información sobre los sistemas de gestión algorítmica y no es lo suficientemente

---

4 OCDE 2023. https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ea0a0fe1-en.html; https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/2020/european-company-survey-2019-workplace-practices-unlocking-employee-potential.

5 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).

6 Abraha H.: «Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules», The Modern Law Review, 2023.

7 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).

8 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).

específica para abordar la complejidad del sistema de gestión algorítmica. Estas Directivas no garantizan el derecho de los trabajadores a la información sobre el funcionamiento, la lógica o el impacto de los sistemas algorítmicos en su organización y evaluación del trabajo, y no implican a los trabajadores.

(7) En la Unión hay aproximadamente veinte millones de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, lo que representa casi el 10 % de la mano de obra[9]. Carecen de acceso a una protección social plena, pero también están sujetos a una toma de decisiones automatizada, a seguimiento y a una evaluación del rendimiento. Para garantizar la equidad y evitar la explotación, en todas las formas de trabajo moderno, las disposiciones de la presente Directiva deben aplicarse a las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.

(8) La presente Directiva debe establecer normas mínimas comunes de la Unión para el uso de la gestión algorítmica en el lugar de trabajo, garantizando una mayor transparencia y seguridad jurídica en todos los Estados miembros. Al crear unas condiciones de competencia equitativas para todas las empresas, incluidas las pequeñas y medianas empresas, la Directiva debe aspirar a apoyar una adopción justa y responsable de las herramientas de gestión algorítmica. Además, mejorará la claridad y la previsibilidad para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia sin asalariados, enriquecerá su experiencia laboral, fomentará la confianza en las tecnologías digitales y contribuirá a mitigar los posibles riesgos asociados a la toma de decisiones algorítmica en contextos laborales.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

Objeto y ámbito de aplicación

1. La presente Directiva establece requisitos mínimos para el uso transparente de la gestión algorítmica en el lugar de trabajo.

2. La presente Directiva se aplica a todos los trabajadores y empresarios de la Unión, así como a las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y a los compradores de servicios pertinentes.

Artículo 2

Definiciones

A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

1) «gestión algorítmica»: el uso de sistemas automatizados para hacer un seguimiento, supervisar, evaluar o adoptar o apoyar decisiones —por medios electrónicos— en relación con el desempeño en el trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores, incluidos los sistemas que tratan datos personales para supervisar las actividades dentro del entorno laboral, así como los sistemas que adoptan o apoyan decisiones que afectan de forma significativa a los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia sin asalariados, como la organización de las tareas encomendadas, los ingresos, la

[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com.

seguridad y la salud, el tiempo de trabajo, el acceso a la formación, la promoción y la situación contractual;

2) «trabajador»: toda persona que se considere que tiene un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se define en el Derecho de la Unión y nacional, incluidos los convenios colectivos y las prácticas nacionales;

3) «persona que trabaja por cuenta propia sin asalariados»: la persona que no tiene un contrato de trabajo ni una relación laboral y que depende principalmente de su propio trabajo personal para la prestación de los servicios de que se trate;

4) «empresario»: la persona física o jurídica que es parte en los contratos o relaciones de trabajo con los trabajadores, conforme a la legislación y la práctica nacionales;

5) «comprador de servicios»: persona física o jurídica que es parte en un acuerdo contractual con una persona que trabaja por cuenta propia sin asalariados para la prestación de servicios o tareas específicos.

Artículo 3

Transparencia y acceso a la información

1. Los Estados miembros velarán por que los empresarios y los compradores de servicios faciliten, respectivamente, a sus trabajadores y a las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados con las que tienen un contrato, así como a sus representantes, información por escrito sobre el uso o el uso previsto de sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo.

2. La información a la que se hace referencia en el apartado 1 incluirá:

a) una declaración clara de que se están utilizando o se prevé introducir sistemas de gestión algorítmica, incluida una descripción general de su finalidad;

b) las categorías de datos recogidos y tratados por dichos sistemas en relación con los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia sin asalariados, incluidos sus datos de comportamiento y los relacionados con el rendimiento, así como los tipos de acciones o actividades supervisadas;

c) una indicación clara de si los datos recogidos se utilizan para llevar a cabo decisiones automatizadas y, en su caso, una descripción de la naturaleza y el alcance de dichas decisiones.

3. La información a que se hace referencia en el apartado 1 se divulgará en los siguientes plazos:

a) el primer día laborable para los trabajadores o antes, y el primer día del contrato a las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados;

b) antes de introducir cambios que afecten sustancialmente a las condiciones de trabajo, la organización del trabajo o el seguimiento y evaluación del desempeño del trabajo;

c) en cualquier momento a petición suya.

4. La información a que se hace referencia en el apartado 1 se proporcionará de manera clara y comprensible. Los Estados miembros velarán por que los empresarios y los compradores de servicios faciliten la información de manera adaptada al nivel de alfabetización digital que se espera razonablemente que comprendan los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia sin asalariados, y por que se evite el uso de un lenguaje innecesariamente técnico o complejo.

Los Estados miembros velarán por que la información a que se refiere el apartado 1 se facilite en formatos accesibles para las personas con discapacidad.

5. El suministro de información con arreglo al presente artículo se limitará a lo estrictamente necesario para que el trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia sin asalariados desempeñe su trabajo, comprenda cómo influyen los sistemas algorítmicos en las decisiones que le afectan y ejerza sus derechos.

Artículo 4

Consultas

1. Los Estados miembros velarán por que la implantación de nuevos sistemas de gestión algorítmica, o las actualizaciones de los sistemas existentes, que afecten directamente a la remuneración, las modalidades de trabajo 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.

2. Esta consulta incluirá:

a) los objetivos subyacentes al despliegue o la actualización y a los procesos de trabajo y los trabajadores afectados;

b) cambios en la carga de trabajo, la intensidad del trabajo, la programación, el tiempo de trabajo, la flexibilidad o el contenido del puesto de trabajo;

c) efectos sobre la seguridad y salud laborales;

d) tipos de datos recogidos;

e) medidas en vigor para detectar y mitigar los sesgos o los resultados discriminatorios;

f) mecanismos de supervisión humana;

g) medidas de formación y apoyo para los trabajadores afectados y las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados afectadas.

Artículo 5

Prácticas prohibidas

1. Los Estados miembros velarán por que se prohíba a los empresarios y a los compradores de servicios tratar datos personales relativos a los siguientes aspectos:

   a) el estado emocional o psicológico de los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia sin asalariados;

   b) neurovigilancia;

   c) conversaciones privadas;

   d) el comportamiento de los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia sin asalariados mientras estén fuera de servicio o en estancias privadas;

   e) la predicción del ejercicio de los derechos fundamentales, incluida la libertad de asociación, el derecho de negociación y acción colectiva o el derecho a la información y consulta, tal como se establece en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea;

   f) inferencias del origen racial o étnico, situación migratoria, opiniones políticas, creencias religiosas o filosóficas, discapacidad, estado de salud, afiliación sindical u orientación sexual.

2. Ninguna disposición de la presente Directiva se interpretará en el sentido de que permite prácticas prohibidas en virtud del Reglamento (UE) 2016/679 o del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo[10].

Artículo 6

Supervisión y revisión humanas

1. Los Estados miembros velarán por que los empresarios y los compradores de servicios mantengan en todo momento una supervisión humana eficaz de todos los sistemas de gestión algorítmica desplegados en el lugar de trabajo. Los Estados miembros velarán asimismo por que los empresarios y los compradores de servicios designen e informen a los trabajadores por cuenta propia sin asalariados, y a sus representantes, a la entidad responsable de supervisar el funcionamiento y el impacto de dichos sistemas, incluida la conformidad de dichos sistemas con las normas jurídicas, de salud y seguridad y éticas aplicables, así como de revisar sus decisiones.

2. Los Estados miembros velarán por que los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia sin asalariados, previa solicitud, tengan derecho a recibir del empresario o del comprador de servicios una explicación verbal o escrita sobre

---

[10] 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).

cualquier decisión que afecte a los aspectos esenciales de su empleo o relación contractual, incluida 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 haya sido condicionada de manera sustancial por un sistema algorítmico.

La explicación a que se refiere el apartado 1 se dará en un plazo razonable y en un formato accesible y comprensible para el trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia sin asalariados de que se trate.

3. Los Estados miembros velarán por que las decisiones relativas al inicio o la terminación de una relación laboral o contractual, la renovación o no renovación de un acuerdo contractual y cualquier cambio en la remuneración no se adopten únicamente sobre la base de la gestión algorítmica. Dichas decisiones también estarán sujetas a revisión y determinación final por parte de un supervisor humano.

4. Los Estados miembros velarán por que los representantes de los trabajadores y de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados puedan solicitar al empresario o al comprador de servicios que inicie una revisión del funcionamiento de los sistemas de gestión algorítmica existentes cuando exista una preocupación justificada de que dichos sistemas presenten sesgos o fallos sistémicos, o supongan una amenaza para el bienestar mental o físico de los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia sin asalariados, o para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Artículo 7

Seguridad y salud en el trabajo

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 89/391/CEE y en las directivas conexas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, los Estados miembros velarán por que los empresarios:

   a) evalúen los riesgos del sistema de gestión algorítmica para su seguridad y salud, en particular en lo que se refiere a los posibles riesgos de accidentes relacionados con el trabajo, los riesgos psicosociales y ergonómicos, así como la presión indebida ejercida sobre los trabajadores;

   b) evalúen si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados a la vista de las características específicas del entorno de trabajo;

   c) introduzcan medidas preventivas y de protección adecuadas.

Artículo 8

Responsabilidades de las autoridades nacionales competentes

1. Los Estados miembros encargarán a sus respectivas inspecciones de trabajo que supervisen el uso seguro y no discriminatorio de los sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo.

2. Las inspecciones de trabajo se encargarán de supervisar, controlar y evaluar:

a) la seguridad de los sistemas algorítmicos utilizados en contextos de empleo, en particular en lo que se refiere a su impacto en la salud física y mental de los trabajadores;

b) la ausencia de sesgos y discriminación en el diseño, el despliegue o el funcionamiento de dichos sistemas;

c) el impacto de los sistemas de gestión algorítmica en el tiempo de trabajo y la presión sobre el rendimiento ejercida sobre los trabajadores;

d) el cumplimiento de las disposiciones pertinentes de la presente Directiva y de otra legislación nacional y de la Unión aplicable, incluidas las disposiciones relativas a la salud y seguridad en el trabajo y a la igualdad de trato.

3. Los Estados miembros velarán por que sus inspecciones de trabajo dispongan de los recursos, las competencias y los conocimientos técnicos adecuados para desempeñar eficazmente sus funciones.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El lugar de trabajo moderno está experimentando una profunda transformación impulsada por la digitalización, la automatización y el rápido avance de la inteligencia artificial (IA). Cada vez se despliegan más sistemas de gestión algorítmica para ayudar a los empresarios a supervisar, evaluar y asignar el trabajo, y están redefiniendo el modo en que se toman las decisiones en todos los sectores. Si bien estas tecnologías ofrecen oportunidades para mejorar la eficiencia, la productividad y las condiciones de trabajo, también introducen nuevos riesgos y retos, en particular en lo que respecta a la transparencia, la rendición de cuentas, la salud y la seguridad, y los derechos fundamentales de los trabajadores. La rapidez con la que se produce esta transformación supera a menudo la capacidad de los marcos jurídicos existentes para ofrecer garantías adecuadas, dejando a los trabajadores expuestos y a los empresarios en la incertidumbre con respecto a sus obligaciones.

El ponente considera que la Unión Europea debe adoptar medidas proactivas para encauzar esta transformación de una forma que apoye tanto la competitividad económica como el progreso social. El despliegue de sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo debe centrarse en el ser humano, respetar los derechos y ser inclusivo desde el diseño. Para ello, la Unión debe garantizar que tanto los trabajadores por cuenta ajena como los trabajadores por cuenta propia sin asalariados tengan acceso a información clara, formación adecuada y participación significativa en las decisiones que afecten a su vida laboral. Al mismo tiempo, las empresas, en particular las pymes, necesitan un entorno normativo estable y armonizado que sea sencillo, transparente y favorable a la innovación y a la competencia leal.

El ponente considera que una directiva marco específica es el instrumento jurídico más eficaz para hacer frente a estos retos. Aunque los instrumentos existentes, como la Ley de IA, el Reglamento General de Protección de Datos, la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles y la Directiva relativa a la información y a la consulta, ofrecen algunas garantías pertinentes, no abordan de manera exhaustiva las cuestiones específicas planteadas por la gestión algorítmica en la relación entre empresarios y trabajadores. Una directiva permitirá a la Unión resolver estas lagunas normativas mediante el establecimiento de normas mínimas que garanticen una mayor seguridad jurídica, fomenten la confianza en la tecnología y promuevan la equidad en la transformación digital del trabajo.

Para ello, el ponente propone una directiva en la que se establezcan normas claras sobre transparencia, consulta y supervisión humana en el uso de sistemas de gestión algorítmica. Incluye disposiciones que:

- definen la gestión algorítmica y establecen su ámbito de aplicación tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados;

- garantizan que los trabajadores reciban información oportuna, clara y accesible sobre cómo funcionan los sistemas algorítmicos y cómo afectan a su trabajo;

- exigen la consulta con los representantes de los trabajadores antes de introducir nuevos sistemas o actualizaciones sustanciales que afecten a la remuneración, la organización del trabajo o el tiempo de trabajo;

- prohíben prácticas específicas y perjudiciales en lo relativo a los datos, como el seguimiento de los estados emocionales o el comportamiento privado;

- disponen que las decisiones clave, como la contratación, la terminación y los cambios salariales, sigan siendo objeto de revisión humana;

- introducen obligaciones específicas en materia de salud y seguridad para prevenir presiones indebidas y riesgos psicosociales;

- asignan responsabilidades a las inspecciones nacionales de trabajo para la supervisión del uso seguro y no discriminatorio de las herramientas de gestión algorítmica.

El ponente hace hincapié en que esta propuesta de Directiva no pretende reprimir la innovación ni sobrecargar a las empresas con burocracia innecesaria. Por el contrario, al establecer normas claras, proporcionadas y preparadas para el futuro, favorecerá una integración justa y efectiva de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo. Ayudará a las empresas, incluidas las pymes, a adaptarse con confianza a la era digital, promover unas condiciones de competencia equitativas en todo el mercado interior y garantizar que los trabajadores estén equipados, protegidos y capacitados frente a los cambios que se están produciendo. De este modo, la Directiva contribuye a un mercado laboral europeo moderno, competitivo y socialmente responsable.

ANEXO: ENTIDADES O PERSONAS
DE LAS QUE EL PONENTE HA RECIBIDO CONTRIBUCIONES

De conformidad con el artículo 8 del anexo I del Reglamento interno, el ponente declara haber recibido contribuciones de las siguientes entidades o personas durante la preparación del proyecto de informe:

Entidad o persona
BusinessEurope
ETUC
Move.Eu
Indeed
Cemeet
Industriall
Addeco
Eurocadres
Technology Industries Finland
Polish Confederation Lewiatan
Polish Ministry of Labour and Social Policy
Eurocommerce
Mc Donalds Poland
Valerio De Stefano, Canada Research Chair in Innovation, Law and Society, Osgoode Hall Law School, Toronto, Canada
European Disability Forum
EU-OSHA

La lista anterior se elabora bajo la exclusiva responsabilidad del ponente.

Cuando en la lista se identifique a personas físicas por su nombre o su función, o por ambos, el ponente declara haber puesto en conocimiento de dichas personas físicas el aviso de protección de datos del Parlamento Europeo n.º 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), en el que se establecen las condiciones aplicables al tratamiento de sus datos personales y los derechos vinculados a dicho tratamiento.