



Claves Jurídicas de la Actualidad.

04. IA y Derecho Laboral

Aspectos laborales y de igualdad en torno a la IA

■ ¿Cómo se regula la IA?

La normativa europea (RIA) y española establece la obligación de un uso ético, seguro y confiable de la inteligencia artificial, pero es fundamental contar con mecanismos que garanticen su cumplimiento efectivo y evitar incurrir o perpetuar sesgos discriminatorios.

La alfabetización, la garantía del principio de control humano y el derecho a la información sobre los algoritmos son clave para garantizar ese uso seguro y confiable en el ámbito laboral.

La Ley 15/2022 establece expresamente que las administraciones públicas y las empresas promoverán el uso de una Inteligencia Artificial ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales.

El V AENC (en estos momentos, se está negociando el VI AENC) ya establece expresamente que los convenios colectivos deben regular usos y limitaciones de la IA.

Con fecha 18 de marzo de 2026, los eurodiputados han acordado una propuesta para simplificar algunos aspectos sobre la IA e introducir prohibiciones como los “nudifier” (uso de IA para crear o manipular imágenes explícitas o íntimas).

■ ¿Qué obligaciones laborales tienen las empresas en torno a la IA?

Además de la normativa general en materia de igualdad y no discriminación, el art. 64.4.d del ET establece expresamente que el Comité de Empresa tiene la obligación de ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de IA.

Existe además una obligación de información en favor de las personas trabajadoras sujetas a decisiones íntegramente automatizadas, incluyendo la elaboración de perfiles, sin intervención humana (art. 22 del RGPD).

En el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo 2025/2027 se contempla incrementar la actividad inspectora para vigilar el impacto de la IA en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Constituye vulneración del derecho fundamental de libertad sindical no informar a los delegados a los delegados/as de las secciones sindicales sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla (SAN 4/07/2025).



Objetivo claro

Contar con mecanismos que garanticen el uso seguro, ético y confiable de la IA y evitar perpetuar y/o incurrir en sesgos discriminatorios.

“La IA mal utilizada puede agravar situaciones de discriminación y desigualdad en el ámbito laboral. Al margen de otras medidas, sería conveniente llevar la IA a instrumentos como los planes de igualdad, con medidas concretas y tangibles”



Claves Jurídicas de la Actualidad.

04. Guía jurídica rápida del ICAM

Impacto de la IA en materia laboral y de igualdad

¿Qué sistemas de IA en el ámbito laboral están calificados como de “alto riesgo”?

El RIA clasifica determinados usos de la IA como de “alto riesgo” cuando puedan afectar a derechos fundamentales, la igualdad de oportunidades o a las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

En materia de empleo y gestión de los trabajadores están calificados expresamente como sistemas de alto riesgo:

Los sistemas de IA destinados a la contratación o la selección de personal (y en particular en la redacción de ofertas de empleo y el análisis y filtro de los candidatos y candidatas).

Los sistemas de IA para tomar decisiones que afecten a condiciones de las relaciones contractuales de índole laboral.



ESTELA MARTÍN

Presidenta de la Sección de Igualdad del Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM)

Abogada & Dircom de Sincro
Licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense de Madrid
Licenciada en Derecho por la UNED
Miembro de ACIJUR
Socia de la Asociación Española de Compliance (ASCOM)



Claves jurídicas de la actualidad

La serie del ICAM “Claves jurídicas de la actualidad” nace con el objetivo de aportar luz, desde una perspectiva jurídica, a los principales debates que marcan la agenda social y mediática.