



C/2026/3220

2.7.2026

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

Mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo mediante la introducción y promoción de herramientas conexas (incluida la IA) y el refuerzo del diálogo social y la negociación colectiva

(Dictamen exploratorio a petición de la Presidencia chipriota)

(C/2026/3220)

Ponente: **Nicoletta MERLO**

Asesoras	Emanuele DAGNINO (por la ponente) Isaline OSSIEUR (por el ponente del Grupo I)
Consulta	Carta de 14/10/25 de la Presidencia chipriota del Consejo de la UE
Base jurídica	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea Dictamen exploratorio
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	24.2.2026
Aprobado en el pleno	18.3.2026
Pleno n.º	604
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	157/77/10

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El CESE subraya que la inteligencia artificial (IA) y la gestión algorítmica pueden mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo si su adopción respeta el principio de control humano y, al mismo tiempo, sirve para impulsar un crecimiento sostenible desde el punto de vista económico, medioambiental y social al aumentar la productividad y la competitividad de Europa.

1.2. El Comité reconoce el potencial de la IA como palanca estratégica para reforzar la seguridad y la salud en el trabajo, en particular mediante la prevención activa de riesgos, la detección temprana de peligros y la automatización de las tareas más peligrosas, arduas o repetitivas, siempre que se eviten los riesgos de discriminación o uso indebido.

1.3. El CESE destaca que el uso de la IA puede mejorar la organización del trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, habida cuenta de que unas capacidades organizativas adecuadas, en especial en las pymes, son fundamentales para su adopción efectiva.

1.4. El Comité reconoce la contribución de la IA y las herramientas de información sobre el mercado laboral a la hora de anticipar las necesidades de capacidades y apoyar los itinerarios de formación, reciclaje profesional y desarrollo profesional, dado que ayudan a reducir la inadecuación de las capacidades y a aumentar la empleabilidad de los trabajadores.

1.5. El CESE llama la atención sobre los riesgos asociados a la introducción de la IA y la gestión algorítmica, en particular en lo que respecta a la intensificación del trabajo, el aumento de los riesgos psicosociales, la reducción de la autonomía decisoria y el estrés tecnológico. Con arreglo al marco sobre salud y seguridad en el trabajo, en el que se exige a todos los empleadores evaluar los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, tales riesgos se hallan comprendidos en el ámbito de dicha evaluación y deben abordarse con medidas adecuadas, con la participación de los interlocutores sociales y la negociación colectiva en los niveles oportunos.

1.6. Con el fin de evitar la opacidad de los sistemas algorítmicos y el riesgo de prácticas discriminatorias, el CESE subraya la importancia de asegurar que el uso de la IA y de la gestión algorítmica sea transparente, explicable y justo, ya que ello contribuye a aumentar la confianza en estas tecnologías, su legitimidad y su aceptación social, en especial entre los grupos vulnerables.

1.7. Al objeto de evitar asimetrías de poder relacionadas con el uso intensivo de datos y las prácticas de vigilancia y control en el lugar de trabajo, el CESE destaca la importancia primordial de fomentar un uso de los datos transparente, proporcionado y con salvaguardias adecuadas, en particular mediante la fijación de límites claros al uso de aplicaciones intrusivas.

1.8. El CESE respalda la Resolución del Parlamento Europeo ⁽¹⁾ en la que se pide a la Comisión que lleve a cabo una evaluación exhaustiva de la legislación vigente relativa al despliegue de herramientas de IA y gestión algorítmica en el lugar de trabajo y, sobre la base de sus resultados, presente una propuesta de la UE centrada específicamente en la gestión algorítmica en el trabajo para abordar en todas sus vertientes sus repercusiones específicas en las condiciones de trabajo, que evite la creación de instrumentos jurídicos que se solapen y mejore la armonización del mercado interior.

1.9. El Comité coincide en que las disposiciones aplicables en la actualidad, incluidas las derivadas del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) ⁽²⁾ y el Reglamento de Inteligencia Artificial ⁽³⁾, deben ejecutarse y cumplirse plenamente al introducir herramientas de IA y gestión algorítmica en el lugar de trabajo y, al mismo tiempo, reconoce que esto brinda la oportunidad de ampliar a todos los trabajadores los principios sobre gestión algorítmica de la Directiva relativa al trabajo en plataformas ⁽⁴⁾ a fin de reforzar su protección.

1.10. El CESE destaca el papel central del diálogo social y la negociación colectiva en todos los niveles, así como la importancia de una cooperación estructurada entre la Oficina Europea de Inteligencia Artificial (Oficina de IA), la Comisión Europea y los interlocutores sociales, para garantizar que la implantación de la IA contribuya a una transición digital justa, inclusiva y competitiva, teniendo en cuenta sistemáticamente las dimensiones generacional y de género, la vulnerabilidad y las necesidades de las pymes.

2. Observaciones generales

2.1. El CESE acoge con satisfacción la solicitud de la Presidencia chipriota de elaborar un Dictamen exploratorio sobre cómo mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo mediante la introducción y promoción de herramientas apropiadas (incluida la IA) y el refuerzo del diálogo social y la negociación colectiva. A este respecto, el Comité llama la

⁽¹⁾ 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.

⁽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, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

⁽³⁾ 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) (DO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

⁽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 (DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>).

atención sobre las posiciones expuestas en su Dictamen de 2025 «En favor de una inteligencia artificial positiva para los trabajadores: mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en relación con las políticas de empleo y del mercado laboral» ⁽⁵⁾ y su Dictamen recientemente aprobado sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo — Estrategia de uso de la inteligencia artificial ⁽⁶⁾.

2.2. El CESE señala que las prácticas de uso de la IA ⁽⁷⁾ o de gestión algorítmica ⁽⁸⁾ son ahora uno de los principales factores transformadores de los sistemas democráticos, las sociedades y las economías de la UE, incluido el mercado laboral. Sin embargo, su repercusión en la organización del trabajo y las relaciones laborales no es neutra ni está predeterminada, y depende en gran medida de las opciones políticas, normativas y organizativas que acompañen al diseño, la aplicación y el uso de estas tecnologías en contextos empresariales y servicios públicos.

2.3. El CESE también destaca los retos estratégicos a los que se enfrenta la UE a la hora de aprovechar los beneficios de la IA, un sector que se caracteriza por importantes desequilibrios del mercado y una elevada concentración de la financiación y el desarrollo tecnológico en manos de operadores no europeos. Dado que la aplicación efectiva de los sistemas de IA podría mejorar las condiciones de trabajo y crear numerosos empleos de alta calidad en la UE, esta brecha de competitividad es perjudicial para los empresarios pero también para los trabajadores europeos. Para reforzar la competitividad de la UE y garantizar la soberanía tecnológica, es esencial eliminar los obstáculos existentes, entre los que figuran, entre otros, las limitaciones de las infraestructuras y la persistente escasez de personal cualificado en el mercado laboral ⁽⁹⁾.

2.4. El Comité subraya que el éxito de la adopción de la IA no puede evaluarse solo en términos tecnológicos, ya que está estrechamente vinculado a cambios complementarios en la organización del trabajo, la gestión de los recursos humanos y las prácticas empresariales, y requiere la correcta aplicación del principio del control humano. La competitividad, la productividad, la creación de empleos de calidad y la mejora de las condiciones de trabajo se refuerzan mutuamente y no deben perseguirse por separado. Para aprovechar plenamente los beneficios que las herramientas de IA pueden aportar a la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo, es posible que las empresas tengan que ajustar sus procesos internos, sus modelos de toma de decisiones y las formas actuales de participación de los trabajadores.

2.5. El CESE llama la atención también sobre el actual marco regulador de la UE: la legislación social y laboral vigente y el acervo social ya incluyen disposiciones y salvaguardias para garantizar que, cuando se implante una herramienta de IA o de gestión algorítmica en el lugar de trabajo, se mantengan unas condiciones de trabajo seguras y justas para los trabajadores, por una parte, y que estos participen en el proceso de despliegue de las herramientas de IA, por otra. Como ha señalado la Comisión ⁽¹⁰⁾, tanto el Reglamento de IA como el RGPD establecen marcos horizontales exhaustivos, que no impiden que la Unión o los Estados miembros mantengan o introduzcan normas más favorables para los trabajadores en lo referente a la protección de sus derechos frente al uso de sistemas de IA por parte de sus empleadores ⁽¹¹⁾. En este contexto, el CESE observa, no obstante, que la aplicación y el cumplimiento del marco jurídico vigente deben supervisarse y reforzarse aún más para garantizar plenamente una implantación eficaz y justa de las herramientas de IA en el lugar de trabajo, de modo que la inteligencia artificial pueda ser tanto un motor de progreso económico y tecnológico como un vehículo para mejorar el empleo de calidad en la UE.

⁽⁵⁾ DO C, C/2025/1185, 21.3.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1185/oj>; se presentó una enmienda a la totalidad, que se publica como anexo al presente Dictamen.

⁽⁶⁾ Dictamen del CESE «Estrategia de uso de la inteligencia artificial» (DO C, C/2026/1960, 28.4.2026, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/1960/oj>).

⁽⁷⁾ Artículo 3 del Reglamento (UE) 2024/1689.

⁽⁸⁾ Según el Centro Común de Investigación (JRC), la gestión algorítmica puede definirse como el uso de procedimientos programados por ordenador para la coordinación de los insumos de factor trabajo en una organización (<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC129749>). Aunque puede apoyarse en la inteligencia artificial, también puede consistir en «sistemas de software o [...] planteamientos de programación tradicionales y más sencillos» y en «sistemas basados en las normas definidas únicamente por personas físicas para ejecutar automáticamente operaciones», por lo que quedan fuera del ámbito de aplicación del Reglamento de Inteligencia Artificial (considerando 12). A efectos del presente Dictamen, la definición incluye los sistemas automatizados de toma de decisiones y los sistemas automatizados de seguimiento, tal como se definen en el artículo 2 de la Directiva (UE) 2024/2831.

⁽⁹⁾ Informe del CESE sobre la IA generativa: reforzar la competitividad de la IA en Europa.

⁽¹⁰⁾ Primera fase de la consulta a los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 del TFUE sobre la posible orientación de la acción de la UE para mejorar las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y la aplicación de los derechos de los trabajadores — Ley de Empleo de Calidad.

⁽¹¹⁾ El RGPD, en particular, se refiere a los Estados miembros (artículo 88), mientras que el Reglamento de Inteligencia Artificial aclara expresamente que la Unión, así como los Estados miembros, conservan la prerrogativa de introducir disposiciones reglamentarias más favorables o fomentar la aplicación de convenios colectivos más ventajosos.

2.6. El CESE reconoce el compromiso específico de la Comisión, recogido en el documento de la primera fase de consulta con los interlocutores sociales sobre la Ley de Empleo de Calidad, de tener en cuenta, en caso necesario: 1) medidas complementarias específicas para reforzar la protección de los trabajadores y promover un diálogo social mejorado; 2) la posible simplificación en el ámbito de la IA en el trabajo, reduciendo la carga sobre los trabajadores y las empresas; y 3) la aclaración de la interacción con otras normas de la UE como las relativas a la protección de los datos, los sistemas de IA, la información y la consulta o los secretos comerciales. En el contexto del mundo laboral, la simplificación normativa debería ir acompañada de la garantía del cumplimiento y la promoción de un elevado nivel de protección de los derechos fundamentales y las condiciones de trabajo.

2.7. A tal fin, el CESE, en consonancia con su Dictamen «Evaluación de los informes Letta y Draghi sobre el funcionamiento y la competitividad del mercado único de la UE»⁽¹²⁾, valora muy positivamente la reciente Resolución del Parlamento Europeo sobre el uso de la IA y los sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo⁽¹³⁾, en la que, tras subrayar que las respuestas normativas a escala de la UE deben sopesarse cuidadosamente e ir precedidas de un análisis de la legislación vigente, se 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 de los resultados, una propuesta sobre la gestión algorítmica en el lugar de trabajo, que aborde las lagunas en la protección de los derechos de los trabajadores que persisten en la legislación vigente, evite la creación de instrumentos jurídicos duplicados y mejore la armonización del mercado interior. Entre las lagunas posibles y los aspectos que podrían mejorarse con una mayor claridad normativa, el CESE destaca los relacionados con la participación de los trabajadores, la supervisión y revisión humanas efectivas de las decisiones, los desequilibrios de poder y la prevención de los riesgos psicosociales y las prácticas intrusivas. En la misma línea, es crucial garantizar que las iniciativas de simplificación, como el Reglamento omnibus digital sobre IA⁽¹⁴⁾, destinadas a facilitar el cumplimiento y reforzar la coherencia de las normas aplicables, no socaven la protección de los derechos fundamentales ni las condiciones de trabajo.

2.8. La dimensión de género, que está estrechamente interrelacionada con la dimensión generacional, desempeña un papel especial. Por una parte, muchas de las profesiones más expuestas a los efectos de la IA, como las profesiones relacionadas con el trabajo administrativo y el conocimiento, registran una fuerte presencia femenina y una proporción significativa de trabajadores de edad más avanzada. Por otra, las herramientas de IA y gestión algorítmica se utilizan en todos los sectores. Los sectores bancario y manufacturero se encuentran actualmente entre los sectores líderes y cuentan con una presencia mayoritaria de hombres. Estas dinámicas pueden afectar de manera desproporcionada a los trabajadores en situaciones más vulnerables, incluidas las personas con discapacidad⁽¹⁵⁾, que a menudo afrontan obstáculos adicionales para acceder a las tecnologías digitales, adaptarse a ellas y aprovecharlas. Al mismo tiempo, la flexibilidad digital puede ayudar a los trabajadores con responsabilidades asistenciales, a los trabajadores de más edad y a las personas con discapacidad a acceder al mercado laboral⁽¹⁶⁾. Por consiguiente, el Comité subraya la necesidad de integrar sistemáticamente la perspectiva de género y la dimensión generacional, junto con consideraciones relativas a la discapacidad y la vulnerabilidad, en la gobernanza de la IA y la transición digital, a fin de garantizar que la innovación contribuya a un aumento de la productividad y a una mejora general de la calidad del trabajo a lo largo de la vida. Desde esta perspectiva, también redundan en el interés común de todas las partes implicadas promover itinerarios eficaces de formación y reciclaje profesional que permitan a los trabajadores adquirir capacidades pertinentes en el ámbito laboral, prestando especial atención a la accesibilidad y la inclusión, ya que ello promueve una transición digital inclusiva y sostenible que mejora la competitividad y la productividad.

3. Observaciones particulares

3.1. Herramientas para mejorar la calidad del trabajo

3.1.1. El CESE reconoce que la aplicación de la IA y otros sistemas digitales debe centrarse en reforzar tanto la competitividad de la economía de la UE en el mercado mundial como la calidad del empleo, con una mejora sostenible de las condiciones de trabajo. En particular, si se aplica a través del diálogo social al nivel adecuado y con la participación apropiada de los representantes de los trabajadores —lo que garantiza que su uso sea coherente con la sostenibilidad social, organizativa y laboral—, la adopción de la IA puede ser una herramienta que permita aumentar tanto la productividad como la calidad del empleo.

⁽¹²⁾ DO C, C/2025/2004, 30.4.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/2004/oj>.

⁽¹³⁾ Resolución del Parlamento Europeo de 17 de diciembre de 2025.

⁽¹⁴⁾ Dictamen conjunto 1/2026 del CEPD y el SEPD sobre la Propuesta de Reglamento en lo que respecta a la simplificación de la aplicación de normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Reglamento omnibus digital sobre IA).

⁽¹⁵⁾ Véase también DO C, C/2024/6875, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6875/oj>, DO C, C/2025/2959, 16.6.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/2959/oj>.

⁽¹⁶⁾ Primera fase de la consulta a los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 del TFUE sobre la posible orientación de la acción de la UE para mejorar las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y la aplicación de los derechos de los trabajadores —Ley de Empleo de Calidad.

Salud y seguridad en el trabajo y condiciones de trabajo

3.1.2. La integración de la IA y la gestión algorítmica en el lugar de trabajo es una palanca estratégica para alcanzar el objetivo de la UE de cero mortalidad ⁽¹⁷⁾, y actúa como herramienta avanzada para la prevención activa y el seguimiento de riesgos. Los sistemas de IA pueden contribuir significativamente a la detección temprana de riesgos, la personalización de las medidas de protección y la automatización de tareas peligrosas, arduas o repetitivas, lo que supondría una mejora considerable de la eficacia y la eficiencia de las intervenciones de seguridad en el trabajo. Tecnologías como los sistemas de detección proactiva, los equipos de protección individual (EPI) inteligentes y los algoritmos para el seguimiento de situaciones de emergencia pueden reforzar las capacidades de prevención de las empresas, mientras que el uso de la IA para aumentar la eficiencia de las inspecciones puede mejorar la eficacia de la aplicación de la normativa, siempre que se diseñe de manera que se prevengan los riesgos de discriminación, aplicación injusta o posibles fallos de funcionamiento.

3.1.3. Al mismo tiempo, el CESE llama la atención sobre los riesgos psicosociales que pueden ir asociados a la introducción de la gestión algorítmica y la intensificación del ritmo de trabajo. Con arreglo al marco sobre salud y seguridad en el trabajo, en el que se exige a todos los empleadores evaluar los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, cuando proceda, fenómenos como el aumento de la carga de trabajo, la reducción de la autonomía en la toma de decisiones, la presión física y mental continua derivada de la gestión algorítmica y el estrés tecnológico se hallan comprendidos en el ámbito de dicha evaluación y deben abordarse con medidas específicas, que deberán determinarse con la participación de los representantes de los trabajadores o mediante la negociación colectiva. Estas evaluaciones y medidas también deben adoptar, en su caso, un enfoque sensible al género y abordar todas las formas de violencia y acoso en el trabajo, incluida la ciberviolencia. El CESE seguirá de cerca el trabajo de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) en este ámbito para completar los análisis y la recogida de datos.

3.1.4. El CESE acoge con satisfacción el compromiso de la Comisión ⁽¹⁸⁾ de revisar la Directiva sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo ⁽¹⁹⁾ y la Directiva sobre los equipos que incluyen pantallas de visualización ⁽²⁰⁾ en consulta con los interlocutores sociales. Esta revisión constituye un paso crucial con vistas a la actualización de la protección de la salud y seguridad en los centros de trabajo modernos, incluido el teletrabajo, y las herramientas digitales, y es especialmente importante para abordar mejor los riesgos psicosociales y ergonómicos.

Organización del trabajo y conciliación de la vida familiar y la vida profesional

3.1.5. La búsqueda de una mayor productividad y eficiencia organizativa con ayuda de la IA debe conducir a una mejora general de las condiciones para los trabajadores, de modo que la adopción de nuevas tecnologías promueva de manera simultánea la eficiencia y la calidad del trabajo. Esto puede lograrse teniendo en cuenta de manera adecuada las necesidades y perspectivas de los trabajadores en los procesos de introducción y utilización de la IA, mediante la participación efectiva de sus representantes y de los sindicatos (mediante mecanismos de información y consulta como los previstos en la Directiva sobre la información y la consulta ⁽²¹⁾).

3.1.6. La IA puede promover un mayor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada al aumentar la flexibilidad de la organización del trabajo en lo que al tiempo y al espacio de trabajo se refiere y ampliar la capacidad de los trabajadores para planificar sus actividades ⁽²²⁾. Sin embargo, la introducción de herramientas de IA puede conllevar importantes retos organizativos para los empleadores, dependiendo de factores inherentes a la empresa, como su tamaño, el modelo de negocio o el sector, y de factores relacionados con la herramienta de IA. Abordar estos retos organizativos mediante un desarrollo de capacidades específico puede facilitar que la IA contribuya a una innovación que genere tanto un aumento de productividad como mejoras en la calidad del trabajo.

⁽¹⁷⁾ DO C, C/2026/22, 16.1.2026, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/22/oj>.

⁽¹⁸⁾ Véase la hoja de ruta para el empleo de calidad.

⁽¹⁹⁾ Directiva 89/654/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo (primera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 393 de 30.12.1989, p. 358, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/654/oj>).

⁽²⁰⁾ Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 156 de 21.6.1990, p. 391, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1990/270/oj>).

⁽²¹⁾ 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. 219, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>).

⁽²²⁾ Véase Eurofound: *AI technologies for work management: Implications for work organisation, working conditions, and social dialogue*.

3.2. *Herramientas y potencial para determinar las necesidades de formación y desarrollo profesional*

3.2.1. La IA puede desempeñar un papel importante para anticipar las necesidades profesionales y de capacidades a través de herramientas de análisis del mercado de trabajo basadas en los denominados indicadores de información sobre el mercado laboral. El uso adecuado de estas herramientas puede ayudar a comprender mejor los cambios que se están produciendo y apoyar la adaptación de la oferta de formación, dado que permiten reducir el desajuste entre las capacidades requeridas y las disponibles y detectar los segmentos de la población activa con mayor riesgo de no contar con las capacidades necesarias. Además, la IA puede ayudar a los servicios de empleo a mejorar la adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra, ayudando a candidatos y trabajadores a desarrollar trayectorias profesionales específicas, por ejemplo, al proponer cursos de formación u oportunidades de reciclaje profesional. Sin embargo, estas aplicaciones deben diseñarse y verificarse adecuadamente para garantizar la equidad, la fiabilidad, la inclusividad y la transparencia.

3.2.2. Además de las capacidades técnicas y especializadas, las capacidades digitales básicas revisten una importancia primordial, al igual que las capacidades transversales y relacionales, por ejemplo la capacidad para resolver problemas complejos y las habilidades sociales. Estas capacidades son cruciales para que los trabajadores puedan adaptarse a contextos profesionales en rápida evolución e interactuar con conocimiento de causa con sistemas tecnológicos cada vez más generalizados. La inversión en las competencias y la creatividad de los trabajadores impulsará la productividad y la eficiencia en beneficio de las empresas.

3.2.3. El CESE también destaca que debe prestarse especial atención a los trabajadores más expuestos o vulnerables (véase más arriba). En este contexto, la formación y el aprendizaje permanente son una herramienta clave para la inversión, la protección y la inclusión. El Comité subraya que la formación es fundamental para apoyar a los trabajadores en las transformaciones laborales. También aquí los interlocutores sociales deben desempeñar un papel clave, habida cuenta de su conocimiento de las empresas, los sectores y los requisitos locales. Con el fin de sensibilizar y fomentar la capacidad de pensamiento crítico con respecto a estas herramientas, el CESE acoge con satisfacción el contenido del artículo 4 del Reglamento de Inteligencia Artificial, en el que se estipula específicamente que debe garantizarse un nivel suficiente de alfabetización en materia de IA.

3.3. *Transparencia y equidad de las herramientas de IA y gestión algorítmica*

3.3.1. La creciente aplicación de la gestión algorítmica al ámbito del trabajo puede plantear cuestiones de transparencia, equidad y protección de los derechos fundamentales. Estos sistemas suelen basarse en métodos extensivos de recogida y análisis de datos e introducen nuevas dinámicas de control de la supervisión que pueden influir en las relaciones laborales y en la toma de decisiones organizativas. Garantizar la aplicación de salvaguardias adecuadas y una comunicación clara puede ayudar a equilibrar los beneficios del aumento de la eficiencia con la protección de los intereses de los trabajadores.

A. *Uso de datos, vigilancia y asimetría de poder*

3.3.2. Los sistemas de gestión algorítmica implican la recogida y el tratamiento de una gran variedad de datos, entre los que figura la información biométrica o de comportamiento, a veces aplicados para diferentes fines. A fin de promover y mantener la confianza, es importante garantizar que el uso de estos datos sea transparente y proporcionado y esté sujeto a las salvaguardias adecuadas que ayuden a evitar aplicaciones no intencionadas o no divulgadas.

B. *Opacidad del sistema, riesgo de sesgo algorítmico y discriminación*

3.3.3. Muchos sistemas de IA y prácticas de gestión algorítmica pueden ser muy opacos, lo que dificulta la comprensión de los criterios subyacentes a las decisiones automatizadas o semiautomatizadas. Si se garantiza la transparencia, los trabajadores adquirirán la capacidad de impugnar decisiones que afecten significativamente a su situación profesional.

3.3.4. También existe el riesgo de que la IA y la gestión algorítmica puedan amplificar los sesgos y las distorsiones presentes en datos históricos, contribuyendo a perpetuar las desigualdades sociales y las prácticas discriminatorias, por ejemplo, en los procesos de selección de personal o de evaluación del rendimiento. El CESE señala que las decisiones discriminatorias generadas por los sistemas automatizados pueden percibirse como más objetivas y, por tanto, menos problemáticas desde un punto de vista ético que las adoptadas por los seres humanos, por lo que se corre el riesgo de normalizar prácticas injustas. Por otro lado, el Comité subraya el posible papel de la IA, desarrollada de manera transparente y supervisada adecuadamente, como herramienta útil para detectar y reducir los riesgos de discriminación y los prejuicios, en especial contra los grupos vulnerables, que ya están presentes en los procesos de toma de decisiones de las personas, lo que ofrece la oportunidad de promover una mayor equidad en las prácticas organizativas.

C. *Salvaguardias y transparencia para proteger los intereses de los trabajadores*

3.3.5. El CESE subraya que debe informarse y consultarse a los trabajadores. En particular, el Comité hace hincapié en el derecho de los trabajadores y de sus representantes a recibir información accesible, oportuna, clara y comprensible sobre los sistemas de IA utilizados o previstos, antes de cualquier aplicación o modificación sustancial ⁽²³⁾.

3.3.6. El Comité reconoce que la introducción de sistemas de gestión algorítmica debe ir precedida de una evaluación de impacto algorítmico obligatoria, que incluya un análisis de los efectos en los derechos fundamentales y la igualdad ⁽²⁴⁾. Esta evaluación debe llevarse a cabo con la plena participación de los representantes de los trabajadores antes de la puesta en marcha de los sistemas ⁽²⁵⁾.

3.3.7. El CESE subraya la importancia de garantizar la aplicación efectiva del principio del control humano sobre los procesos automatizados de toma de decisiones, garantizar el derecho de los trabajadores a la supervisión humana y solicitar una revisión humana de las decisiones que tengan una repercusión importante en su situación laboral ⁽²⁶⁾.

3.3.8. El Comité reconoce la importancia de establecer límites claros al uso de aplicaciones intrusivas en el trabajo, como el seguimiento de datos emocionales o de información no relacionada con el trabajo ⁽²⁷⁾.

3.3.9. A fin de reforzar las protecciones ya garantizadas por la legislación horizontal en relación con las características específicas del mundo del trabajo, el CESE apoya la ampliación de los principios relativos a la gestión algorítmica contenidos en la Directiva sobre el trabajo en plataformas digitales, con los ajustes necesarios.

3.4. *Papel de las empresas, con especial hincapié en las microempresas y las pymes, el diálogo social y la negociación colectiva*

3.4.1. Los posibles beneficios de la IA, incluida su contribución a la reducción de la brecha de productividad, solo podrán materializarse plenamente con una inversión coherente en innovación, infraestructuras y capital humano.

A. *Competitividad e inversiones*

3.4.2. La adopción efectiva de las tecnologías de IA puede requerir unas competencias de gestión más sólidas y la capacidad de replantearse los procesos, sin las cuales la inversión tecnológica podría no generar un valor duradero.

3.4.3. El CESE llama la atención sobre las dificultades concretas que sufren las microempresas y las pymes, que constituyen la columna vertebral de la economía de la UE. Estas empresas se enfrentan a importantes obstáculos relacionados con la elevada carga normativa, la complejidad técnica de las soluciones disponibles y la fragmentación del mercado único. Sin medidas de acompañamiento adecuadas, existe el riesgo de que la adopción de la IA y la gestión algorítmica acentúe las asimetrías entre las grandes empresas y las pymes ⁽²⁸⁾.

B. *El papel del diálogo social, la negociación colectiva y la participación de los trabajadores*

3.4.4. El diálogo social, la negociación colectiva y la participación de los representantes de los trabajadores en los niveles adecuados desempeñan un papel fundamental a la hora de garantizar la sostenibilidad económica y la aceptabilidad social de la innovación tecnológica y contribuyen a implantar un enfoque centrado en el ser humano y garantizar que los trabajadores tengan una voz efectiva que pueda influir en los procesos de toma de decisiones relacionados con el despliegue de sistemas de IA y gestión algorítmica.

⁽²³⁾ En consonancia con la legislación aplicable (incluido el artículo 26, apartado 7, del Reglamento de Inteligencia Artificial).

⁽²⁴⁾ De conformidad con el artículo 35, apartado 1, del RGPD y el artículo 9 del Reglamento de Inteligencia Artificial.

⁽²⁵⁾ De conformidad con el artículo 35, apartado 9, del RGPD.

⁽²⁶⁾ De conformidad con el artículo 22 del RGPD y el artículo 14 del Reglamento de Inteligencia Artificial.

⁽²⁷⁾ De conformidad con el artículo 5, apartado 1, letra f), del Reglamento de Inteligencia Artificial.

⁽²⁸⁾ DO C 194 de 12.5.2022, p. 1.

3.4.5. El diálogo social y la negociación colectiva pueden ser herramientas eficaces para facilitar la aplicación y el uso de la IA y la gestión algorítmica en el trabajo ⁽²⁹⁾, ya que permiten adaptar, de forma colaborativa, las normas generales a los contextos sectoriales y empresariales y reforzar la confianza mutua entre empleadores y trabajadores, lo que puede impulsar la aceptación de estas herramientas.

3.4.6. Se han registrado experiencias significativas en diversos contextos nacionales ⁽³⁰⁾. En algunos países, la legislación reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados con detalle sobre el funcionamiento de los sistemas algorítmicos que afectan a la organización del trabajo y las decisiones laborales, reforzando así la transparencia y la posibilidad de intervención preventiva. También existen ejemplos de cogestión, como en Alemania, donde se ha reformado la legislación con referencia específica a los efectos de la IA, o de consulta sistemática, como en Francia, donde la introducción de la IA ya se ha considerado objeto de consulta, también por parte de los órganos jurisdiccionales. En otros casos, la negociación colectiva ha introducido figuras o comités dedicados a la gestión de la innovación tecnológica, con la tarea de acompañar la aplicación de la IA a través de la información, la formación y la consulta estructurada con los trabajadores.

3.4.7. Además, los convenios de empresa ⁽³¹⁾ han introducido cláusulas específicas para limitar la vigilancia y la reutilización de los datos, incluida la prohibición del uso de la información recopilada con fines disciplinarios o de despido y la prohibición del uso de datos para entrenar sistemas de IA con el fin de sustituir al trabajo humano. Estas experiencias demuestran los resultados positivos derivados de una participación efectiva e informada de los trabajadores, que puede adoptar diversas formas, desde la información y la consulta hasta modalidades más sólidas de participación, como la cogestión.

3.4.8. Por lo que respecta a la interacción entre la legislación vigente de la UE (el Reglamento de Inteligencia Artificial) y el diálogo social, el CESE reitera su llamamiento a la Oficina de IA para que mantenga una estrecha cooperación con los interlocutores sociales intersectoriales europeos a fin de garantizar que el papel que desempeña el diálogo social se plasme adecuadamente en las próximas directrices de dicha Oficina y en el Derecho derivado. El CESE pide además a la Oficina de IA que ofrezca aclaraciones sobre todos los sistemas de IA. Deben establecerse canales de coordinación en profundidad, sólidos y claramente estructurados entre la Oficina de IA, por una parte, y las Direcciones Generales EMPL y CONNECT de la Comisión Europea, por otra.

Bruselas, 18 de marzo de 2026.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Séamus BOLAND

⁽²⁹⁾ Perspectivas de empleo de la OCDE 2023: *Artificial Intelligence and the Labour Market*.

⁽³⁰⁾ Eurofound: *Collective bargaining on artificial intelligence at work*.

⁽³¹⁾ Fundación Friedrich Ebert: *Collective Bargaining Agreements on AI at the Workplace*.

ANEXO

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso del debate (artículo 60, apartado 2, del Reglamento interno):

Enmienda 6

SOC/850

Calidad del empleo y de las condiciones de trabajo

Punto 2.7

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
A tal fin, el CESE, en consonancia con su Dictamen «Evaluación de los informes Letta y Draghi sobre el funcionamiento y la competitividad del mercado único de la UE»[1], valora muy positivamente la reciente Resolución del Parlamento Europeo sobre el uso de la IA y los sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo[2], en la que, tras subrayar que las respuestas normativas a escala de la UE deben sopesarse cuidadosamente e ir precedidas de un análisis de la legislación vigente, se 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 de los resultados, una propuesta sobre la gestión algorítmica en el lugar de trabajo, que aborde las lagunas en la protección de los derechos de los trabajadores que persisten en la legislación vigente, evite la creación de instrumentos jurídicos duplicados y mejore la armonización del mercado interior. Entre las lagunas posibles y los aspectos que podrían mejorarse con una mayor claridad normativa, el CESE destaca los relacionados con la participación de los trabajadores, la supervisión y revisión humanas efectivas de las decisiones, los desequilibrios de poder y la prevención de los riesgos psicosociales y las prácticas intrusivas. En la misma línea, es crucial garantizar que las iniciativas de simplificación, como el Reglamento omnibus digital sobre IA[3], destinadas a facilitar el cumplimiento y reforzar la coherencia de las normas aplicables, no socaven la protección de los derechos fundamentales ni las condiciones de trabajo. [1] Dictamen INT/1070. [2] Resolución del Parlamento Europeo de 17 de diciembre de 2025. [3] Dictamen conjunto 1/2026 del CEPD y el SEPD sobre la Propuesta de Reglamento en lo que respecta a la simplificación de la aplicación de normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Reglamento omnibus digital sobre IA).	A tal fin, el CESE, en consonancia con su Dictamen «Evaluación de los informes Letta y Draghi sobre el funcionamiento y la competitividad del mercado único de la UE»[1], toma nota de la reciente Resolución del Parlamento Europeo sobre el uso de la IA y los sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo[2], en la que, tras subrayar que las respuestas normativas a escala de la UE deben sopesarse cuidadosamente e ir precedidas de un análisis de la legislación vigente, se 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 de los resultados y si resulta pertinente, una propuesta sobre la gestión algorítmica en el lugar de trabajo, que aborde las lagunas en la protección de los derechos de los trabajadores que persisten en la legislación vigente, evite la creación de instrumentos jurídicos duplicados y cargas administrativas innecesarias al tiempo que mejora la armonización del mercado interior. Entre las lagunas posibles y los aspectos que podrían mejorarse con una mayor claridad, el CESE destaca los relacionados con la participación de los trabajadores, la supervisión y revisión humanas efectivas de las decisiones, los desequilibrios de poder y la prevención de los riesgos psicosociales y las prácticas intrusivas. En la misma línea, es crucial garantizar que las iniciativas de simplificación, como el Reglamento omnibus digital sobre IA[3], destinadas a facilitar el cumplimiento y reforzar la coherencia de las normas aplicables, no socaven la protección de los derechos fundamentales ni las condiciones de trabajo. [1] Dictamen INT/1070. [2] Resolución del Parlamento Europeo de 17 de diciembre de 2025. [3] Dictamen conjunto 1/2026 del CEPD y el SEPD sobre la Propuesta de Reglamento en lo que respecta a la simplificación de la aplicación de normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Reglamento omnibus digital sobre IA).

Resultado de la votación:

A favor:	97
En contra:	123
Abstenciones:	9

Enmienda 7

SOC/850

Calidad del empleo y de las condiciones de trabajo

Punto 3.3.5**Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE subraya que debe informarse y consultarse a los trabajadores. En particular, el Comité hace hincapié en el derecho de los trabajadores y de sus representantes a recibir información accesible, oportuna, clara y comprensible sobre los sistemas de IA utilizados o previstos, antes de cualquier aplicación o modificación sustancial[1].	El CESE subraya que debe informarse y consultarse a los trabajadores de conformidad con la legislación nacional y de la UE aplicable y las prácticas nacionales . En particular, el Comité hace hincapié en el derecho de los trabajadores y de sus representantes a recibir información accesible, oportuna, clara y comprensible sobre los sistemas de IA utilizados o previstos, antes de cualquier aplicación o modificación sustancial[1].
[1] En consonancia con la legislación aplicable (incluido el artículo 26, apartado 7, del Reglamento de Inteligencia Artificial).	[1] En consonancia con la legislación aplicable (incluido el artículo 26, apartado 7, del Reglamento de Inteligencia Artificial).

Resultado de la votación:

A favor:	107
En contra:	121
Abstenciones:	5

Enmienda 8

SOC/850

Calidad del empleo y de las condiciones de trabajo

Punto 3.3.9**Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
A fin de reforzar las protecciones ya garantizadas por la legislación horizontal en relación con las características específicas del mundo del trabajo, el CESE apoya la ampliación de los principios relativos a la gestión algorítmica contenidos en la Directiva sobre el trabajo en plataformas digitales, con los ajustes necesarios .	A fin de reforzar las protecciones ya garantizadas por la legislación horizontal en relación con las características específicas del trabajo, el CESE subraya la importancia del principio de «control humano» .

Resultado de la votación:

A favor:	99
En contra:	128
Abstenciones:	11

Enmienda 9

SOC/850

Calidad del empleo y de las condiciones de trabajo

Punto 3.3.10

Añádase un nuevo punto:

Posición: después de un punto existente — mismo nivel

Dictamen de la Sección	Enmienda
	<i>El CESE también subraya la importancia de la aplicación oportuna de las disposiciones de la Directiva sobre el trabajo en plataformas relativas a la gestión algorítmica.</i>

Resultado de la votación:

A favor:	99
En contra:	131
Abstenciones:	8

Enmienda 1

SOC/850

Calidad del empleo y de las condiciones de trabajo

Punto 1.7

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
Al objeto de evitar asimetrías de poder relacionadas con el uso intensivo de datos y las prácticas de vigilancia y control en el lugar de trabajo, el CESE destaca la importancia primordial de fomentar un uso de los datos transparente, proporcionado y con salvaguardias adecuadas, en particular mediante la fijación de límites claros al uso de aplicaciones intrusivas.	Al objeto de evitar asimetrías de poder relacionadas con el uso intensivo de datos y las prácticas de vigilancia y control en el lugar de trabajo, el CESE destaca la importancia primordial de fomentar y adoptar un uso de los datos transparente, proporcionado y con salvaguardias adecuadas, en particular mediante la fijación de límites claros al uso de aplicaciones intrusivas, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)[1] y el Reglamento de Inteligencia Artificial[2]. [1] Reglamento (UE) 2016/679. [2] Reglamento (UE) 2024/1689.

Resultado de la votación:

A favor:	102
En contra:	134
Abstenciones:	6

Enmienda 2

SOC/850

Calidad del empleo y de las condiciones de trabajo

Punto 1.8

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE respalda la Resolución del Parlamento Europeo[1] en la que se pide a la Comisión que lleve a cabo una evaluación exhaustiva de la legislación vigente relativa al despliegue de herramientas de IA y gestión algorítmica en el lugar de trabajo y, sobre la base de sus resultados, presente una propuesta de la UE centrada específicamente en la gestión algorítmica en el trabajo para abordar en todas sus vertientes sus repercusiones específicas en las condiciones de trabajo, que evite la creación de instrumentos jurídicos que se solapen y mejore la armonización del mercado interior. [1] 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.	El CESE toma nota de la Resolución del Parlamento Europeo[1] en la que se pide a la Comisión que lleve a cabo una evaluación exhaustiva de la legislación vigente relativa al despliegue de herramientas de IA y gestión algorítmica en el lugar de trabajo y si, sobre la base de sus resultados, la Comisión presenta una propuesta de la UE centrada específicamente en la gestión algorítmica en el trabajo, esta debe abordar en todas sus vertientes las repercusiones específicas en las condiciones de trabajo, evitando la creación de instrumentos jurídicos que se solapen y mejorando la armonización del mercado interior. [1] 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.

Resultado de la votación:

A favor:	101
En contra:	127
Abstenciones:	4

Enmienda 3

SOC/850

Calidad del empleo y de las condiciones de trabajo

Punto 1.9

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El Comité coincide en que las disposiciones aplicables en la actualidad, incluidas las derivadas del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)[1] y el Reglamento de Inteligencia Artificial[2], deben ejecutarse y cumplirse plenamente al introducir herramientas de IA y gestión algorítmica en el lugar de trabajo y, al mismo tiempo, reconoce que esto brinda la oportunidad de ampliar a todos los trabajadores los principios sobre gestión algorítmica de la Directiva relativa al trabajo en plataformas[3] a fin de reforzar su protección.	El Comité coincide en que las disposiciones aplicables en la actualidad, incluidas las derivadas del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)[1] y el Reglamento de Inteligencia Artificial[2], deben ejecutarse y cumplirse plenamente al introducir herramientas de IA y gestión algorítmica en el lugar de trabajo, e insiste una vez más en que debe aplicarse el principio de «control humano».

Dictamen de la Sección	Enmienda
[1] Reglamento (UE) 2016/679.	[1] Reglamento (UE) 2016/679.
[2] Reglamento (UE) 2024/1689.	[2] Reglamento (UE) 2024/1689.
[3] Directiva (UE) 2024/2831.	

Resultado de la votación:

A favor:	96
En contra:	131
Abstenciones:	7

Enmienda 4

SOC/850

Calidad del empleo y de las condiciones de trabajo

Punto 1.10

Añádase un nuevo punto:

Posición: después de un punto existente — mismo nivel

Dictamen de la Sección	Enmienda
	<i>El CESE también subraya la importancia de la aplicación oportuna de la Directiva sobre el trabajo en plataformas[1], incluidas sus disposiciones sobre la gestión algorítmica, con el fin de reforzar la protección de los trabajadores de plataformas.</i>
	[1] Directiva (UE) 2024/2831.

Resultado de la votación:

A favor:	101
En contra:	133
Abstenciones:	4