

ÍNDICE SISTEMÁTICO

PRÓLOGO.....	47
--------------	----

PARTE PRIMERA PREMISAS TÉCNICAS Y ORGANIZATIVAS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

CAPÍTULO 1. EL ESTADO ACTUAL DE LA IA Y SU «(IM)PREVISI- BLE» EVOLUCIÓN: PREMISAS TÉCNICAS. Mario de Jesús Pérez Ji- ménez, David Orellana Martín	57
---	----

1. INTRODUCCIÓN	59
2. PRELIMINARES	61
3. HISTORIA	62
3.1. Inteligencia artificial en la mitología y la ficción	62
3.2. Precursores de la inteligencia artificial	64
3.3. Nacimiento de la inteligencia artificial	66
3.4. Primeros éxitos	72
3.5. Primer invierno de la inteligencia artificial	74
3.6. Nuevas direcciones en la inteligencia artificial	76
3.7. Segundo invierno de la inteligencia artificial	81
3.8. Aprendizaje profundo	84
3.9. Explosión de la inteligencia artificial	89
3.10. Futuro de la inteligencia artificial	91
4. MODELOS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	92
4.1. Metaheurísticas: algoritmos genéticos	92
4.2. Aprendizaje supervisado: árboles de decisión	94
4.3. Aprendizaje no supervisado: agrupamiento con k-me- dias	97
4.4. Aprendizaje bio-inspirado: redes neuronales	98

4.5. Procesamiento de lenguaje natural: n-gramas	100
BIBLIOGRAFÍA	101

CAPÍTULO 2. INTELIGENCIA ARTIFICIAL, ORGANIZACIONES Y TRABAJO. Esteve Almirall 103

1. INTRODUCCIÓN	105
2. LA REVOLUCIÓN DE LA IA GENERATIVA	107
3. LA REVOLUCIÓN DE LA CONECTIVIDAD.	109
4. LA REDEFINICIÓN DE LA <i>EXPERTISE</i>	110
5. EL IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES	111
6. SOBRE LA VELOCIDAD DEL CAMBIO Y EL MUNDO FUTURO	114
6.1. La velocidad como variable social	114
6.2. La tecnología como proceso adaptativo	114
6.3. La paradoja de las disrupciones	115
BIBLIOGRAFÍA	115

PARTE SEGUNDA

SOBRE EL MARCO REGULATORIO GENERAL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN SU TRASCENDENCIA PARA EL TRABAJO

CAPÍTULO 3. APROXIMACIÓN A LOS CONCEPTOS ESENCIALES DEL DERECHO ALGORÍTMICO. Moisés Barrio Andrés 119

1. INTRODUCCIÓN	121
2. ORIGEN Y DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.	122
3. CONCEPTO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.	127
4. LA REGULACIÓN EUROPEA	130
4.1. Los riesgos a abordar.	130
4.2. El Reglamento europeo de inteligencia artificial	132
5. LA REGULACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN ESPAÑA	136
5.1. La Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.	136
5.2. El entorno controlado de pruebas (<i>sandbox</i>) español para el ensayo de sistemas de inteligencia artificial.	137
5.3. La Agencia española de supervisión de la inteligencia artificial (AESIA)	139

5.4.	Derecho autonómico	141
5.5.	La futura Ley para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial.	141
6.	A MODO DE CONCLUSIÓN	141
	BIBLIOGRAFÍA	142

CAPÍTULO 4. LA ÉTICA DE LOS ALGORITMOS. Fernando H. Llano Alonso

145

1.	INTRODUCCIÓN	147
2.	LA SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS ALGORITMOS: ¿EFECTO PLACEBO O MECANISMO EFICAZ DE REGULACIÓN?	150
3.	LA FUNCIÓN CORRECTORA DE LOS PRINCIPIOS DE LA ÉTICA DE LA IA EN EL DISEÑO Y DESARROLLO DE LOS ALGORITMOS	152
4.	EL CASO HERZBERG: CRÓNICA Y ANÁLISIS DEL PRIMER ERROR ALGORÍTMICO FATAL EN LA HISTORIA DE LA IA	156
5.	UN DILEMA MORTAL Y TRES MODELOS ÉTICOS PARA LOS SISTEMAS ALGORÍTMICOS	160
6.	CONCLUSIÓN	164
	BIBLIOGRAFÍA	165

CAPÍTULO 5. LO «HUMANO» VERSUS LA «MAQUINA» EN LAS RELACIONES LABORALES: ÉTICA, VALORES Y DERECHOS CONSTITUCIONALES EN LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. Salvador del Rey Guanter

169

1.	INTRODUCCIÓN	171
2.	HUMANO V. MÁQUINA EN EL RIA: UNA NUEVA DIMENSIÓN JURÍDICA	171
3.	LA JURIDIFICACIÓN DEL CONCEPTO DE MÁQUINA-SISTEMA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL POR EL REGLAMENTO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: CARACTERÍSTICAS ESTRUCTURALES Y FASES.	174
3.1.	Las características estructurales del sistema de IA	174
3.2.	Las fases del sistema de Inteligencia Artificial	177
4.	SOBRE EL CONTROL DE LEGALIDAD DE LA MÁQUINA-SISTEMA DE IA	184

5.	EL CONTROL AXIOLÓGICO CONSTITUCIONAL DEL SISTEMA DE IA: ÉTICA, VALORES SUPERIORES Y «ALFABETIZACIÓN» DE LA MÁQUINA	188
6.	CONCLUSIONES	193
	BIBLIOGRAFÍA	194

CAPÍTULO 6. CONTEXTO REGULATORIO INTERNACIONAL Y COMPARADO DE LA IA EN SU TRASCENDENCIA PARA LAS RELACIONES DE TRABAJO: OIT, OCDE, USA, UK Y CHINA. Elisabet Cal-

zada, Estela Izquierdo Pérez	197
--	-----

1.	MARCO REGULATORIO DERIVADO DE ORGANISMOS INTERNACIONALES U ORGANIZACIONES TRANSNACIONALES: DEL <i>SOFT LAW</i> AL <i>HARD LAW</i>	199
1.1.	Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO	199
1.2.	Organización para la cooperación y el desarrollo económicos	203
1.3.	Consejo de Europa: Convenio marco sobre inteligencia artificial.	206
2.	LA PERSPECTIVA DE ESTADOS UNIDOS EN RELACIÓN CON LA IA.	207
2.1.	Situación normativa general	207
2.2.	Regulación laboral: Regulación federal vs regulación estatal	209
3.	LA PERSPECTIVA DEL REINO UNIDO EN RELACIÓN CON LA IA	213
3.1.	Estrategia nacional, consultas públicas y regulación actual	214
3.2.	Normativa vigente que podría influenciar a la regulación de la IA en Reino Unido	217
4.	LA PERSPECTIVA DE CHINA EN RELACIÓN CON LA IA	217
4.1.	Regulaciones específicas en materia de IA	219
4.2.	Planes y Estrategias Nacionales	223
4.3.	Desafíos y Consideraciones éticas.	224
5.	CONCLUSIÓN	224
	BIBLIOGRAFÍA	226

CAPÍTULO 7. IA Y NORMATIVA DE LA UE: ANÁLISIS GENERAL DEL REGLAMENTO DE LA UNIÓN EUROPEA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS RELACIONES TRABAJO. Daniel Martínez Fons

229

1.	EL REGLAMENTO UE 2024/1689, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS NORMAS ARMONIZADAS EN MATERIA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL DERECHO SOCIAL	231
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RIA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	235
3.	EL MODELO REGULATORIO DEL RIA Y SU APLICACIÓN EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	237
3.1.	Usos de sistemas de IA prohibidos en las relaciones trabajo de conformidad con el RIA	237
3.2.	La aplicación de los sistemas de IA de alto riesgo del RIA en la gestión de las relaciones de trabajo	241
4.	OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DERIVADAS DEL RIA EN EL DESPLIEGUE DE LOS SISTEMAS DE IA DE ALTO RIESGO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	244
4.1.	Obligaciones de información con carácter previo a la introducción de los sistemas de IA en las relaciones de trabajo	245
4.2.	Obligaciones empresariales en el uso de los sistemas de IA en las relaciones de trabajo	246
4.3.	Responsabilidad empresarial derivada de la infracción de las normas del RIA relativas a los sistemas de IA en las relaciones de trabajo	252
	BIBLIOGRAFÍA	252

CAPÍTULO 8. EL LUGAR DEL DERECHO ALGORÍTMICO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL. Miguel Rodríguez-Piñero Royo

255

1.	PRESENTACIÓN	257
2.	EL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI: CARACTERÍSTICAS GENERALES.	259
2.1.	Un siglo corto para el Derecho del Trabajo en España .	259
2.2.	Expansión, extensión e intensificación	261
2.3.	Un Derecho estatutario	264

3.	EL NACIMIENTO DEL DERECHO ALGORÍTMICO DEL TRABAJO	266
3.1.	Rasgos identitarios	267
3.2.	Arquitectura normativa: regulaciones transversales y paralelas	269
4.	EL IMPACTO DEL DERECHO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	274
4.1.	La descodificación del Derecho del Trabajo	274
4.2.	El desarrollo dual del Derecho Algorítmico del Trabajo	275
4.3.	Una «Guerra Cultural»	276
5.	FUTUROS DESARROLLOS	278
6.	CONCLUSIONES	287
	BIBLIOGRAFÍA	288

PARTE TERCERA

EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES LABORALES

A)	SUJETOS, FUENTES Y PODERES DIRECTIVOS EMPRESARIALES. .	295
----	--	-----

CAPÍTULO 9. IMPLICACIONES JURÍDICAS PARA LA DELIMITACIÓN DEL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA EN UN CONTEXTO HIPER-TECNOLÓGICO DOMINADO POR LA IA. Patrocinio Rodríguez Ramos		295
1.	INTRODUCCIÓN	297
2.	DIGITALIZACIÓN, AUTOMATIZACIÓN E IA.....	298
2.1.	Aproximación a la IA	298
2.2.	Las facetas laborales más afectadas por la incidencia de los nuevos desarrollos tecnológicos	301
3.	LA DELIMITACIÓN DEL TRABAJO OBJETO DEL DERECHO LABORAL EN LA ERA DE LA IA.	303
3.1.	Un debate tradicional revestido de modernidad	303
3.2.	La finalidad y contenido de las nuevas propuestas	305
4.	RECAPITULANDO Y CONCLUYENDO	312
4.1.	Premisas	312
4.2.	La realidad del desarrollo del trabajo autónomo	315
4.3.	Un ensayo de validez de los criterios tradicionales: el trabajo en plataformas digitales.....	321
4.4.	Un debate con solución nacional	324

4.5. La subordinación y la ajenidad en el ordenamiento español y su cuestionamiento.	326
BIBLIOGRAFÍA	333

CAPÍTULO 10. LA DELIMITACIÓN DE LA FIGURA DEL EMPLEADOR EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL. María José López Álvarez.

1. INTRODUCCIÓN. ¿VIEJAS RECETAS PARA NUEVOS PROBLEMAS?.....	339
2. IMPACTO DE LA IA SOBRE EL CONCEPTO DE EMPLEADOR LABORAL	341
3. LOS PROBLEMAS PARA LA IDENTIFICACIÓN JURÍDICA DEL EMPLEADOR.	345
4. GRUPOS DE EMPRESA ALGORÍTMICOS	346
5. LA IA EN EL MARCO DE LA EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA	352
5.1. Sistemas de IA como herramientas productivas.	352
5.2. Algoritmos como medio de control y organización de la actividad	356
6. SUCESIÓN Y TRASPASOS EN LA EMPRESA DESMATERIALIZADA	360
7. CONCLUSIONES	362
BIBLIOGRAFÍA	363

CAPÍTULO 11. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL IMPACTO DE LA IA: NORMA ESTATAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Federico Navarro Nieto

1. INTRODUCCIÓN: TÉCNICAS DE REGULACIÓN Y DE TUTELA DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA IA	369
2. LOS INSTRUMENTOS DE <i>SOFT LAW</i> . EN PARTICULAR EL DIÁLOGO SOCIAL	374
3. TÉCNICAS NORMATIVAS EN LA ORDENACIÓN DE FUENTES .	379
4. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SISTEMA DE FUENTES.....	381
5. LA NUEVA AGENDA DE FUNCIONES Y METODOLOGÍAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	387
BIBLIOGRAFÍA	391

CAPÍTULO 12. CONTRATO DE TRABAJO, FACULTADES EMPRESARIALES DE DIRECCIÓN, CONTROL Y DISCIPLINARIAS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.	Salvador del Rey Guanter	395
1. INTRODUCCIÓN		397
2. CONTRATO DE TRABAJO Y PACTOS RELEVANTES EN UN CONTEXTO LABORAL DE UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE IA .		398
2.1. Sobre la normativa de patentes, de propiedad intelectual y otras relacionadas con la preservación del conocimiento empresarial.		401
2.2. Sobre la Ley de Secretos Empresariales como epítome legal de la preservación del conocimiento empresarial y su relación ley de protección del informante desde la perspectiva de los sistemas de IA		403
2.3. De los pactos contemplados en el artículo 21 ET y su trascendencia respecto a los sistemas de IA.		410
3. LA INCIDENCIA EN LAS FACULTADES EMPRESARIALES DE DIRECCIÓN DE LA IMPLANTACIÓN EN LA EMPRESA DE SISTEMAS DE IA		412
3.1. El impacto de la IA en la Responsabilidad Social Empresarial y códigos éticos o de conductas empresariales desde la perspectiva laboral		412
3.2. Poder de dirección y sistemas de IA en cuanto «máquinas» emisoras de recomendaciones, decisiones y predicciones		415
3.3. Los nuevos deberes empresariales de supervisión, revisión y rectificación respecto a los sistemas automatizados de toma de decisiones y su incidencia en los poderes directivos de la empresa		417
4. FACULTADES DISCIPLINARIAS DEL EMPRESARIO Y DESPLIEGUE DE SISTEMAS DE IA EN LA EMPRESA.		425
5. FACULTADES DE CONTROL Y DESPLIEGUE DE SISTEMAS DE IA EN LA EMPRESA: LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DIGITALES Y LA NECESARIA RELECTURA DE LOS ARTÍCULOS 87, 89 Y 90 DE LA LEY ORGÁNICA 3/2018		427
6. CONCLUSIÓN		431
BIBLIOGRAFÍA		431

B) DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y DE LAS EMPRESAS	435
CAPÍTULO 13. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL. Carmen Sáez Lara.	435
1. INTRODUCCIÓN	437
2. SIA DE GESTIÓN EMPRESARIAL Y RIESGO DE DISCRIMINACIÓN	439
2.1. Sistemas de alto riesgo para la prohibición de discriminación.	440
2.2. Delimitando el riesgo de la «discriminación algorítmica»	441
3. GARANTÍAS DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.	443
3.1. Antecedentes del sistema de garantías de los derechos fundamentales frente a la IA	444
3.2. Sistema de garantías de la prohibición de discriminación en el Reglamento de Inteligencia Artificial	445
4. GARANTÍAS DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LOS SIA DE GESTIÓN DEL TRABAJO	448
4.1. SIA de gestión del trabajo y obligaciones del empresario en el RIA	448
4.2. SIA de gestión y vigilancia y obligaciones de las plataformas en la Directiva (UE) 2024/2831	450
4.3. Recapitulando: tutela preventiva frente al riesgo de discriminación en los SIA de gestión del trabajo	454
5. TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA EMPRESA	455
5.1. La normativa antidiscriminatoria y las decisiones empresariales automatizadas	456
5.2. Propuestas de adaptación de la normativa antidiscriminatoria formuladas, en materia de empleo en EE.UU. . .	458
5.3. Discriminación algorítmica bajo el test de la discriminación directa y el test de la discriminación indirecta . .	461
5.4. Algunas conclusiones sobre la aplicación de la tutela antidiscriminatoria a las decisiones empresariales automatizadas	464
6. SUPERVISIÓN PÚBLICA A FAVOR DE LA EFECTIVIDAD DE LA TUTELA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA. . . .	466
BIBLIOGRAFÍA	468

CAPÍTULO 14. DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL TRABAJO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL.	Antonio José Valverde Asencio	471
1. INTRODUCCIÓN		473
2. EL PUNTO DE PARTIDA: DEFINICIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA INTIMIDAD PERSONAL Y SU ESPECIAL APLICACIÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO.		475
2.1. Definición constitucional del derecho a la intimidad . .		475
2.2. Derecho a la intimidad como derecho básico de los trabajadores. La inicial diferencia entre derecho a la intimidad y a la protección de datos en la doctrina constitucional española		479
2.3. Especial significación del derecho a la intimidad ante la implantación de sistemas de IA. La necesaria revisión de los ámbitos de protección asociados a la privacidad personal		484
3. NUEVOS RIESGOS DERIVADOS DEL DESARROLLO, IMPLANTACIÓN Y DESPLIEGUE DE SISTEMAS DE IA.		489
3.1. Nuevas formas de intromisión en la intimidad a través de la recaudación de datos por parte de los sistemas de IA (y sobre la efectividad de los derechos asociados al tratamiento de datos; en particular, el derecho al olvido)		490
3.2. Nuevos entornos de necesaria protección.		494
3.3. La afectación del consentimiento como elemento de riesgo que afecta a la dinámica tradicional del derecho a la intimidad		496
4. EL MARCO REGULATORIO: GARANTÍAS Y RESERVAS NORMATIVAS A LA INTROMISIÓN POR PARTE DE SISTEMAS INTELIGENTES		498
4.1. Intimidad y medidas de control de la actividad (video-vigilancia, geolocalización y control de dispositivos) . .		499
4.2. Prácticas prohibidas de IA: datos biométricos		506
4.3. En particular, supuestos prohibidos de tratamiento en la Directiva de plataformas: un nuevo ámbito de definición del derecho de intimidad en la gestión algorítmica		509
4.4. Requisitos, criterios de gestión y gobernanza de datos: limitaciones como mecanismos de garantía de protección de los derechos fundamentales y, en particular, del derecho de intimidad		511
BIBLIOGRAFÍA		517

CAPÍTULO 15. EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN Y USO DE SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DE GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL EMPLEO EN EL REGLAMENTO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EN LA DIRECTIVA DE TRABAJO EN PLATAFORMAS.	Raquel Serrano Olivares	523
1. DEFINIENDO EL SIGNIFICADO Y ALCANCE DEL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA		525
1.1. ¿De qué hablamos cuando hablamos de sistemas de inteligencia artificial y de sistemas algorítmicos?		525
1.2. ¿De qué hablamos cuando hablamos de transparencia algorítmica?		526
2. EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN EL REGLAMENTO IA		529
2.1. Derecho a la información <i>ex ante</i> sobre la utilización de sistemas de IA de alto riesgo que tomen decisiones o ayuden a tomar decisiones relacionadas con personas físicas		532
2.2. Derecho a la explicabilidad <i>ex post</i> de decisiones tomadas individualmente en base a los resultados de salida de un sistema de IA de alto riesgo		534
2.3. Derecho a la supervisión humana y derecho a la alfabetización en materia de IA		536
2.4. La necesaria extensión del principio de transparencia a otros contenidos		536
2.5. Consideraciones finales sobre el principio de transparencia en el reglamento IA		541
3. EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN LA DIRECTIVA 2024/2831 RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS		543
3.1. Evaluación de impacto sobre los derechos fundamentales y otros derechos laborales y supervisión por humanos		543
3.2. Derecho de información y consulta		544
3.3. Derecho a la explicabilidad de las decisiones automatizadas que afecten a las personas trabajadoras de plataformas digitales		545
3.4. Derecho de acceso a los datos personales y a su portabilidad		546
3.5. Declaración del trabajo en plataformas ante las autoridades competentes		547
4. CONCLUSIONES		548
BIBLIOGRAFÍA		549

CAPÍTULO 16. INTELIGENCIA ARTIFICIAL, ALGORITMOS EXTRACTIVOS Y NEUROTECNOLOGÍAS: LA PROTECCIÓN DE LOS ESTADOS MENTALES EN LA RELACIÓN LABORAL. Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz	551
1. ESTADOS MENTALES, TÚNELES PARALELOS A LA INTROSPECCIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO.	553
2. EL BIEN JURÍDICO SUSCEPTIBLE DE PROTECCIÓN: LA MENTE INCONSCIENTE	558
3. EL AGENTE AMENAZANTE: <i>BIG DATA</i> , PSICOMETRÍA UBICUA Y DECODIFICACIÓN DE DATOS MENTALES.	566
4. ACCESO A DATOS MENTALES: LA INTROMISIÓN «DEFINITIVA» (Y NECESIDAD DE PROTEGER AL «YO INCONSCIENTE»).	574
5. EL «YO INCONSCIENTE» Y LA RELACIÓN DE TRABAJO.	584
6. LOS DERECHOS DEL «YO INCONSCIENTE» DE LAS PERSONAS (DERECHOS YIP).	590
7. UNA VALORACIÓN FINAL: LA «ESENCIA DE LA ESENCIA» COMPROMETIDA Y EL «DEFINITIVO» PODER INSTRUMENTARIO EMPRESARIAL	594
BIBLIOGRAFÍA	596

CAPÍTULO 17. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LOS DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: BUENA FE, DILIGENCIA Y CONTRIBUCIÓN A LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA NEOTECNOLÓGICA. LA FORMACIÓN EN CUANTO DEBER. Joaquín García Murcia	603
1. LA RELACIÓN DE TRABAJO COMO ESPACIO DE CONCURENCIA DE DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES.	605
2. LOS DEBERES ACCESORIOS IMPUESTOS AL TRABAJADOR POR LA LEGISLACIÓN LABORAL.	607
3. LAS PARTICULARIDADES DE LAS PRESTACIONES DE TRABAJO EN LA «EMPRESA NEOTECNOLÓGICA».	612
4. LA PRESTACIÓN DE TRABAJO EN EMPRESAS NEOTECNOLÓGICAS COMO OBJETO DE REGULACIÓN.	617
5. LOS MODOS DE AFECTACIÓN DE LA «REGULACIÓN TECNOLÓGICA» A LOS DEBERES DEL TRABAJADOR.	622
6. UN MAYOR COMPROMISO COMO CORRELATO DE UNA MAYOR AUTONOMÍA: EL CASO PARTICULAR DEL TELETRABAJO.	628
BIBLIOGRAFÍA	630

C) PRECONTRATO, CONTRATO DE TRABAJO Y MODALIDADES. . 635

CAPÍTULO 18. INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA FASE PRECONTRACTUAL DE LA RELACIÓN LABORAL: SELECCIÓN DE PERSONAS. Anna Ginès i Fabrellas 635

1.	INTRODUCCIÓN	637
2.	EL USO DE SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAS EN LA ACTUALIDAD . .	640
3.	TRATAMIENTO JURÍDICO DE USO DE SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAS	643
3.1.	Introducción al concepto de sistema de inteligencia artificial	643
3.2.	Nivel de riesgo en los sistemas de inteligencia artificial utilizados en procesos de selección	646
3.3.	Conexión entre sistemas de inteligencia artificial y sistemas de decisión automatizada y elaboración de perfiles	650
4.	IMPLICACIONES JURÍDICAS DEL USO DE SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAS	654
4.1.	Supervisión humana	654
4.2.	Información a las personas trabajadoras	656
4.3.	Protección de datos personales	662
4.4.	Prohibición de discriminación	665
4.5.	Información y participación de la representación legal de la plantilla	671
5.	CONCLUSIONES	675
	BIBLIOGRAFÍA	680

CAPÍTULO 19. FORMA Y CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO «INTELIGENTE» (IA Y *BLOCKCHAIN*). Jaime Román-Lemos 689

1.	DEL CONTRATO AL CONTRATO INTELIGENTE	691
1.1.	<i>Smart contract</i> y <i>Blockchain</i>	692
1.2.	<i>Smart contract</i> : Definición y naturaleza... ¿Es realmente un contrato?	696
1.3.	<i>Smart legal contract</i>	698

1.4.	<i>Smart labor contract</i> o contrato de trabajo inteligente . .	701
2.	USOS DE LOS <i>SMART CONTRACTS</i> EN EL ÁMBITO LABORAL.	701
2.1.	El abono del salario en el contrato de trabajo inteligente	701
2.2.	Otros usos laborales del <i>smart contract</i>	704
3.	ASPECTOS JURÍDICOS DE LOS <i>SMARTCONTRACTS</i> Y <i>BLOCKCHAIN</i>	709
3.1.	Marco normativo	709
3.2.	Forma del contrato	710
3.3.	La red <i>blockchain</i> en el entorno laboral	712
3.4.	Identificación y cartera digitales	713
3.5.	Protección de datos.	715
3.6.	Deber de información.	717
3.7.	Negociación colectiva	718
3.8.	Formación... ¿y despido?.	719
3.9.	Responsabilidad y titularidad empresariales	720
3.10.	Seguridad Social	722
3.11.	Control de empresarios y trabajadores	723
4.	<i>BLOCKCHAIN</i> COMO IMPULSOR DE NUEVAS PROFESIONES.	724
5.	PROGRAMACIÓN Y FORMACIÓN JURÍDICA	725
5.1.	<i>Hacking</i>	726
5.2.	Ciberseguridad	728
6.	CONCLUSIONES	729
	BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.	731

CAPÍTULO 20. MODALIDADES CONTRACTUALES Y OTRAS ESPECIALIDADES LABORALES DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO EN EL ENTORNO DIGITAL. Yolanda Valdeolivas García 737

1.	CONSIDERACIONES GENERALES	739
2.	FORMALIZACIÓN DIGITAL DEL CONTRATO DE TRABAJO . . .	743
3.	MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO PARA UN ENTORNO DIGITAL	746
3.1.	Sobre la general suficiencia y oportunidad del modelo laboral ordinario.	746
3.2.	Sobre la adecuación de las modalidades contractuales vigentes.	749

3.3.	Sobre la vigencia del esquema de contratación indefinida y temporal	751
3.4.	Sobre la contratación a tiempo completo y parcial	756
3.5.	Sobre otras modalidades contractuales y pactos laborales típicos	758
4.	LA CRECIENTE CONTRATACIÓN DE GRUPO O EN EQUIPO . .	760
5.	DIVERSIFICACIÓN LABORAL DE RESPUESTA AL TRABAJO DIGITAL: ¿NUEVAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES?	765
6.	LA DIGITALIZACIÓN AL SERVICIO DEL CONTROL PÚBLICO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL Y DE LA POLÍTICA DE EMPLEO	768
7.	CONCLUSIÓN	771
	BIBLIOGRAFÍA	772
D) ELEMENTOS Y CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO		777
CAPÍTULO 21. IMPACTO DE LA IA EN LA DETERMINACIÓN FUNCIONAL DE LA PRESTACIÓN LABORAL: LOS RETOS DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. José María Goerlich Peset		777
1.	INTRODUCCIÓN	779
2.	EL MARCO VIGENTE	780
3.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .	783
4.	EL IMPACTO SOBRE EL CATÁLOGO DE CLASIFICACIONES . . .	784
5.	INCORPORACIÓN DE SISTEMAS INTELIGENTES A LOS PUESTOS DE TRABAJO: PROBLEMAS INTERPRETATIVOS	788
6.	¿SIGUEN SIENDO VÁLIDOS LOS CONCEPTOS CLAVE DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN?	790
7.	IA Y GESTIÓN DE CLASIFICACIÓN Y MOVILIDAD	794
8.	EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ALGUNAS INCÓGNITAS	798
	BIBLIOGRAFÍA	799
CAPÍTULO 22. GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TIEMPO DE TRABAJO O LA PERSISTENCIA DEL TIEMPO. Alberto Pastor Martínez		803
1.	PRESENTACIÓN	805

2.	NUEVOS MODELOS DE NEGOCIO Y DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DERIVADOS DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IA. LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO	806
3.	LA GESTIÓN ALGORÍTMICA Y LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: DISPONIBILIDAD Y DILUCIÓN DE LOS LÍMITES TEMPORALES.....	809
4.	EL REGLAMENTO EUROPEO SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	813
5.	LA DIRECTIVA (UE) 2024/2831 RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS Y EL TRATAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO	819
6.	REGISTRO DEL TIEMPO DE TRABAJO. EL REGISTRO COMO FUENTE DE DATOS DE LA IA.....	823
7.	LA IA COMO RIESGO Y GARANTE DE LOS DERECHOS EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	825
	BIBLIOGRAFÍA	828

CAPÍTULO 23. IA Y LAS DISTINTAS SUSPENSIONES DE LA PRESTACIÓN Y DEL CONTRATO DE TRABAJO: PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS. Henar Álvarez Cuesta		833
1.	INTRODUCCIÓN: PRIMEROS PASOS	835
2.	ÁMBITO DE ACTUACIÓN, LÍMITES Y PRECAUCIONES EN LA GESTIÓN DE PERMISOS MEDIANTE SISTEMAS DE IA	837
2.1.	La IA y la gestión de los permisos para la formación ...	839
2.2.	La IA ante los permisos laborales «clásicos»	839
2.3.	El permiso híbrido del cuidado del lactante	849
2.4.	La IA y el permiso híbrido por nacimiento prematuro u hospitalización	850
2.5.	El permiso por fuerza mayor y su valoración por la IA .	850
3.	IMPACTO DE LA IA EN LA TRAMITACIÓN Y VALORACIÓN DE LAS SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO	851
4.	LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE IA EN LA TRAMITACIÓN, CONCESIÓN Y PREDICCIÓN DE LAS EXCEDENCIAS	860
5.	REGULACIÓN DE LOS SISTEMAS DE IA UTILIZADOS PARA PREDECIR O INFERIR PERMISOS, SUSPENSIONES O EXCEDENCIAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.	864
5.1.	Los datos que alimentan los sistemas de IA	864

5.2.	Transparencia para controlar la IA	867
5.3.	La supervisión humana del algoritmo	868
5.4.	Precisión, solidez y ciberseguridad	870
5.5.	Obligaciones de la persona empleadora a la hora de utilizar sistemas de IA en permisos, suspensiones y excedencias	870
	BIBLIOGRAFÍA	872

CAPÍTULO 24. HACIA LA MAYOR «VIRTUALIZACIÓN» DEL LUGAR DE TRABAJO: LA DISOLUCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO COMO REFERENCIA GEOGRÁFICA. IA Y METAVERSO LABORAL. Juan Peña Moncho

1.	INTRODUCCIÓN CONCEPTUAL AL METAVERSO	877
2.	EL GEMELO DIGITAL O JUGAR A LOS SIMS CON EL PERSONAL LABORAL	879
3.	EL METAVERSO COMO VERSIÓN ACENTUADA DEL TRABAJO A DISTANCIA	883
4.	LA ALFABETIZACIÓN PARA EL METAVERSO Y LA FORMACIÓN EN EL METAVERSO.	889
	BIBLIOGRAFÍA	892

CAPÍTULO 25. RETRIBUCIÓN Y SUS DISTINTOS COMPONENTES EN UN CONTEXTO NEOTECNOLÓGICO: CONTRIBUCIÓN DE LA IA A LA DETERMINACIÓN DE SALARIO VARIABLE Y DEL SALARIO DE «IGUAL VALOR». LA VALIDEZ DEL PAGO EN CRIPTOMONEDAS. Jesús R. Mercader Uguina, Paula Alonso Barrera.

1.	CONTRIBUCIÓN DE LA IA A LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO VARIABLE	897
1.1.	Retribución variable y utilidades de la IA	897
1.2.	Límites de la IA en el tratamiento del salario.	900
1.3.	Garantías del tratamiento del salario mediante IA	906
2.	CONTRIBUCIÓN DE LA IA A LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO DE «IGUAL VALOR»	908
2.1.	Marco normativo de la equidad salarial	908
3.	LA VALIDEZ DEL PAGO EN CRIPTOMONEDAS	911
3.1.	Criptodivisas	911
3.2.	Admisibilidad del pago salarial en criptodivisas en España	911

3.3.	Características del pago salarial mediante criptodivisas.	913
3.4.	Marcos jurídicos comparados en el pago salarial mediante criptomonedas	915
3.5.	Bases para una futura regulación.	918
4.	CONCLUSIONES	919
	BIBLIOGRAFÍA	920

CAPÍTULO 26. LA EMPRESA NEOTECNOLÓGICA: RETENCIÓN DEL TALENTO Y *KNOW HOW* EMPRESARIAL. LAS IMPLICACIONES EN LA REGULACIÓN DE OBLIGACIONES Y ACUERDOS ENTRE EL EMPRESARIO Y LA PERSONA TRABAJADORA. Yolanda Sánchez-Urán

Azaña		921
1.	PREMISAS BÁSICAS. SOBRE EL SIGNIFICADO DE LA EMPRESA NEOTECNOLÓGICA Y EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL EN ESTE NUEVO CONTEXTO. . .	923
2.	FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES, ALFABETIZACIÓN EN IA Y PERMANENCIA.	929
3.	EL INTERÉS EMPRESARIAL A SU <i>KNOW HOW</i> Y LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN TORNO A LA NO COMPETENCIA Y SU DEBER DE CONFIDENCIALIDAD.	934
3.1.	Exclusividad o plena dedicación.	935
3.2.	Pacto de no competencia postcontractual.	937
3.3.	Conocimiento e información empresariales y deberes de secreto profesional y confidencialidad	944
	BIBLIOGRAFÍA	957

CAPÍTULO 27. CENTRALIDAD DE LAS CAUSAS «TÉCNICAS» O «TECNOLÓGICAS» EN LAS VICISITUDES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA TRANSICIÓN DIGITAL. Juan García Blasco, Ángel Luis De Val Tena.

		959
1.	INTRODUCCIÓN	961
2.	LAS CAUSAS LEGALES PARA LA ADOPCIÓN DE DECISIONES EMPRESARIALES MODIFICATIVAS, SUSPENSIVAS O EXTINTIVAS.	962
2.1.	Su tipificación legal.	962
2.2.	Su identificación en la praxis	967
2.3.	Las causas técnicas o tecnológicas, a propósito de las implicaciones de la inteligencia artificial en el trabajo .	973

3.	LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA TOMA DE DECISIONES EMPRESARIALES MODIFICATIVAS, SUSPENSIVAS O EXTINTIVAS .	976
4.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA, TRANSICIÓN TECNOLÓGICA Y DIGITAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	979
5.	REFLEXIONES FINALES: RELACIÓN LABORAL, NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DECISIONES EMPRESARIALES	982
	BIBLIOGRAFÍA	988

CAPÍTULO 28. LA TRASCENDENCIA DEL «ENTE TECNOLÓGICO» EN SITUACIONES Y OPERACIONES CORPORATIVAS CON IMPLICACIONES LABORALES: GRUPO DE EMPRESAS, SUBCONTRATACIÓN Y SUBROGACIÓN. Adrián Todolí Signes

1.	LA TECNOLOGÍA COMO MOTOR DEL DESMANTELAMIENTO DE LA EMPRESA VERTICAL.	993
1.1.	Redes algorítmicas de empresa	993
1.2.	El control algorítmico de la red empresarial	995
2.	PODER DE DIRECCIÓN ALGORÍTMICO Y EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA.	998
2.1.	La dirección algorítmica y las funciones inherentes a su condición de empresario.	998
2.2.	El algoritmo como medio de producción necesario para la actividad	1002
3.	LA DIRECCIÓN ALGORÍTMICA DEL GRUPO DE EMPRESAS A EFECTOS LABORALES.	1004
3.1.	El grupo de empresas «patológico» en el Derecho del Trabajo	1004
3.2.	La unidad de dirección tradicional versus la dirección algorítmica	1006
4.	LA TRASMISIÓN DE LA IA COMO «CONJUNTO DE MEDIOS ORGANIZADOS»	1008
4.1.	La institución de la sucesión de empresa.	1008
4.2.	La transmisión de algoritmos como elemento determinante de la sucesión de empresa y su consideración como unidad productiva autónoma	1009
	BIBLIOGRAFÍA	1010

CAPÍTULO 29. IA Y PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: DE LA PREVENCIÓN A LA PREDICCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	Manuel Luque Parra	1015
1. INTRODUCCIÓN		1017
2. LA CAPACIDAD PREDICTIVA DE LA IA PARA PROMOVER LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO		1021
2.1. La incidencia de la IA en la mejora de la seguridad de los sistemas productivos		1022
2.2. La robotización de los procesos productivos: cambio de paradigma para la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía.		1024
2.3. La IA como «oportunidad» para hacer más eficientes los sistemas de gestión de PRL: mucho más que la certificación ISO 45001		1027
3. LOS RIESGOS ASOCIADOS A LA IA EN EL ENTORNO LABORAL: NO SOLO UNA CUESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES		1032
3.1. La IA: la importancia de considerarla en todos los tipos de riesgos laborales.		1032
3.2. La IA como <i>riesgo psicosocial en sí mismo</i>		1037
3.3. En concreto: la protección de la salud mental		1039
3.4. La indispensable perspectiva de género en la evaluación de riesgos asociados a la IA.		1043
4. LOS «GEMELOS DIGITALES» O «DIGITAL TWINS» COMO UNA HERRAMIENTA PREDICTIVA BÁSICA EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		1047
BIBLIOGRAFÍA		1049
Textos o propuestas normativos		1049
Doctrina citada		1049
 CAPÍTULO 30. GESTIÓN ALGORÍTMICA Y TRANSPARENCIA EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS: IMPACTO DE LA NUEVA DIRECTIVA EN EL MARCO JURÍDICO-LABORAL EUROPEO.	Eduardo González Biedma.	1053
1. INTRODUCCIÓN: LA GESTIÓN ALGORÍTMICA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SUS DESAFÍOS JURÍDICOS		1055
2. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN ALGORÍTMICA EN EL ORDENAMIENTO EUROPEO: LA DIRECTIVA EUROPEA 2024/2831 DE 23 DE OCTUBRE DE 2024, RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS		1059

2.1.	Fines de esta Directiva. ¿Cómo enfoca los deberes de información y transparencia en el uso de algoritmos? . .	1059
2.2.	Examen de los preceptos relevantes de la Directiva en materia de información y transparencia	1069
3.	RETOS Y DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN EN ESPAÑA DE ESTA DIRECTIVA EN CUANTO A INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA.	1081
4.	CONCLUSIONES	1082
	BIBLIOGRAFÍA	1083

CAPÍTULO 31. ESPECIAL REFERENCIA A LAS IMPLICACIONES DE LA IA PARA LAS RELACIONES LABORALES EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, Sara Guindo Morales

1.	PREFACIO.	1087
2.	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Y ALGUNAS CONSECUENCIAS DE SU REGULACIÓN EN LAS EMPRESAS	1093
2.1.	El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)	1097
2.2.	La Ley sobre inteligencia artificial (Reglamento (UE) 2024/1689)	1098
2.3.	El derecho de información de la representación de personas trabajadoras en el entorno laboral digitalizado: el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores	1102
2.4.	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.	1107
2.5.	Algunas otras normas a tener en cuenta	1109
3.	ALGUNOS EJEMPLOS DE ALGORITMOS DISCRIMINATORIOS A TENER EN CUENTA.	1110
4.	SOBRE LA IA EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	1111
5.	CONCLUSIONES	1115
	BIBLIOGRAFÍA	1117

E) INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DERECHOS COLECTIVOS DE SINDICACIÓN, PARTICIPACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTOS COLECTIVOS.	1125
--	-------------

CAPÍTULO 32. LOS EFECTOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE SINDICATOS Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES. Francisco Andrés Valle Muñoz.	1125
---	-------------

1. LA AFECTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA RELACIÓN DE TRABAJO COMO PRESUPUESTO DE ACTUACIÓN DE SINDICATOS Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES	1127
2. LA IMPORTANCIA DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN ALGORÍTMICA DE NATURALEZA COLECTIVA A LA HORA DE CONTROLAR LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL ..	1129
3. LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y DE PARTICIPACIÓN SINDICAL EN EMPRESAS CON IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1136
4. EL PAPEL DE SINDICATOS Y PATRONALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE REGULACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1141
5. EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN UN CONTEXTO TECNOLÓGICO: DEL ESQUIROLAJE VIRTUAL AL ESQUIROLAJE ALGORÍTMICO	1146
6. CONCLUSIONES	1153
BIBLIOGRAFÍA	1156

CAPÍTULO 33. IA Y CAMBIOS EN LA REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA: LA CENTRALIDAD DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y C. Xavier Solà i Monells.	1161
---	-------------

1. INTRODUCCIÓN	1163
2. EL DERECHO DE INFORMACIÓN ALGORÍTMICA.	1167
2.1. Aproximación general.	1167
2.2. Ámbito de aplicación	1168
2.3. Titularidad	1169
2.4. Momento y forma de facilitar la información	1172
2.5. Contenido de la información.	1174
3. EL DERECHO DE CONSULTA.	1177
4. LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EL ÁMBITO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES	1181

4.1.	Aproximación general	1181
4.2.	Titularidad de los derechos	1182
4.3.	Derecho de información y consulta respecto a la introducción y modificación de sistemas de gestión automatizada	1185
4.4.	Derecho de información general	1187
4.5.	Derecho de consulta respecto a la evaluación previa de impacto	1188
4.6.	Derecho de participación en la evaluación de la aplicación	1189
4.7.	Uso de expertos	1190
5.	LA TUTELA FRENTE AL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA	1192
6.	LA PROTECCIÓN DE LOS INTERESES EMPRESARIALES	1193
	BIBLIOGRAFÍA	1197

CAPÍTULO 34. IA Y SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Jesús Cruz Villalón	1203
1. EL IMPACTO GENERALIZADO Y TRANSVERSAL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: EL LIMITADO PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	1205
2. IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO PROCESO	1206
2.1. El carácter artesanal de la negociación colectiva	1206
2.2. Impacto sobre la estructura negocial	1207
3. INCIDENCIA SOBRE LOS CONTENIDOS TÍPICOS CONVENCIONALES	1211
3.1. El reparto de espacios entre la ley y el convenio colectivo	1211
3.2. El impulso desde el Acuerdo Nacional para el Empleo y la Negociación Colectiva	1216
3.3. Declaraciones generales y principios informadores de la conducta de las partes	1217
3.4. Riesgos inaceptables y sistemas de alto riesgo en la negociación colectiva	1218
3.5. Los derechos de formación en los sistemas de inteligencia artificial	1221
3.6. La transparencia en el despliegue de la inteligencia artificial	1223

3.7.	Prevención de riesgos laborales	1224
3.8.	Procesos automatizados de decisión y ejercicio de los poderes empresariales.	1224
3.9.	Procesos de reestructuración empresarial en el marco del despliegue de la inteligencia artificial	1225
3.10.	Deberes de los trabajadores en la gestión de la inteligencia artificial y poder disciplinario	1226
3.11.	Límites al despliegue de la inteligencia artificial, salvaguardia del empleo y libertad de empresa.	1227
BIBLIOGRAFÍA		1228
	Convenios colectivos	1229

CAPÍTULO 35. IA, DERECHO DE HUELGA Y OTROS MEDIOS DE CONFLICTO COLECTIVO ANTE LA NUEVA REVOLUCIÓN DIGITAL. Javier Calvo Gallego, Víctor Barros Tornay

1.	INTRODUCCIÓN: CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y MARCO NORMATIVO DE LOS DERECHOS DE ACCIÓN COLECTIVA	1231
1.1.	El profundo impacto de la cuarta revolución industrial en el sistema productivo y en las medidas de acción colectiva	1233
1.2.	Y su escaso impacto o recepción en el reciente marco normativo europeo y una normativa española absolutamente desfasada	1236
2.	LA IA, EL EMPLEO AUTÓNOMO Y MEDIDAS DE ACCIÓN COLECTIVA	1240
3.	IA Y NUEVOS TIPOS DE EMPRESA: LAS MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO EN PLATAFORMAS.	1248
4.	EL IMPACTO DE LA IA SOBRE LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL: EN ESPECIAL LOS «NUEVOS TIPOS» DE ESQUIROLAJE	1257
4.1.	IA y «esquirolaje» comercial	1260
4.2.	IA y «esquirolaje» tecnológico	1265
4.3.	IA y esquirolaje interno o funcional	1272
BIBLIOGRAFÍA		1274

CAPÍTULO 36. USO DE LA IA EN LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES: LA DIGITALIZACIÓN DE LA MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE. José Manuel Gómez Muñoz, Eduardo F. Candau Camacho, Manuel Gallego Reyes	1279
1. INTRODUCCIÓN	1281
2. LA IA COMO HERRAMIENTA PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	1282
2.1. La IA en la Mediación y el Arbitraje	1282
2.2. Propuesta de un acto de mediación asistido por IA	1289
2.3. Propuesta y diseño de un arbitraje laboral asistido por inteligencia artificial	1291
2.4. Seguimiento posterior	1293
3. LIMITACIONES Y DESAFÍOS	1294
3.1. Desafíos éticos y legales	1294
3.2. Limitaciones tecnológicas	1295
4. OPORTUNIDADES DE MEJORA Y DESARROLLOS FUTUROS.	1296
4.1. Desarrollo de modelos de IA	1297
4.2. Integración de modelos híbridos: IA + Intervención Humana	1297
4.3. Mejora de los algoritmos para la detección y corrección de sesgos	1298
4.4. Fortalecimiento de la regulación y el marco jurídico para el uso de IA en mediación	1298
4.5. Expansión del uso de IA para la mediación preventiva	1299
4.6. Optimización de plataformas de mediación en línea con Inteligencia Artificial	1300
5. TRABAJO DE CAMPO CON LA IA «NEGOCIATHOR ONE» EN PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN LABORAL EXTRAJUDICIAL	1300
5.1. El método del caso y su aplicación real a mediaciones asistidas por IA	1300
5.2. ¿Qué es NegociaThor One?	1302
5.3. La mediación híbrida: un nuevo paradigma profesional	1302
5.4. Estructura del estudio	1303
5.5. Aportes clave de la Inteligencia Artificial a la mediación laboral	1304
5.6. Condiciones para una implementación ética y eficaz	1305

6.	CASO 1: RLT VS. XXX S.L. LA RECONSTRUCCIÓN DEL DIÁLOGO COLECTIVO A TRAVÉS DE LA MEDIACIÓN LABORAL Y LA ASISTENCIA INTELIGENTE	1307
6.1.	Resumen Ejecutivo	1307
6.2.	Contexto general del Conflicto	1308
6.3.	Contexto normativo	1308
6.4.	Posiciones Iniciales.....	1309
6.5.	Naturaleza del conflicto	1309
6.6.	Intervención de la herramienta de IA (NegociaThor One).....	1310
6.7.	Finalización del procedimiento.....	1312
6.8.	Resultados y Evaluación del Procedimiento	1314
7.	CASO 2: EL CASO DEL RECEPCIONISTA VS. LA EMPRESA HOTELERA. LA ADECUACIÓN DEL HORARIO LABORAL COMO EJE DE LA MEDIACIÓN LABORAL ASISTIDA POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	1317
7.1.	Resumen Ejecutivo	1317
7.2.	Contexto del conflicto.....	1318
7.3.	Posiciones Iniciales.....	1319
7.4.	Dificultades iniciales en la mediación.....	1320
7.5.	Intervención asistida mediante IA: estrategias, herramientas y resultados	1320
7.6.	Valoración del proceso.....	1322
8.	CONCLUSIONES	1322

PARTE CUARTA

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PRESTACIONES DE TRABAJO AUTÓNOMA Y DE FUNCIÓN PÚBLICA

	CAPÍTULO 37. IA Y PRESTACIÓN DE TRABAJO AUTÓNOMA: IMPACTO EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS (LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO). Jose María Martínez Salamanca	1327
1.	INTRODUCCIÓN.....	1329
2.	ANTECEDENTES: PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES	1331
3.	LA PRESTACIÓN DE TRABAJO AUTÓNOMA Y EL USO DE IA ..	1335

4.	TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y GESTIÓN ALGORÍTMICA. .	1337
4.1.	La gestión algorítmica ¿elemento definidor de la naturaleza de la relación?	1337
4.2.	La gestión algorítmica como manifestación de la dependencia	1340
4.3.	La dependencia relativa a la gestión algorítmica en un entorno digital.	1341
4.4.	La deslocalización de la parte empleadora	1342
5.	TRABAJO POR CUENTA PROPIA E IA COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO.	1344
5.1.	La IA como herramienta de trabajo	1344
5.2.	La IA como manifestación de la ajenidad en los medios	1344
5.3.	La IA como manifestación de la ajenidad en los frutos .	1345
5.4.	La IA como manifestación de la ajenidad en la marca. .	1346
6.	LA FIGURA DEL TRADE	1347
7.	DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO AUTÓNOMO E IA .	1349
8.	UNA NUEVA APROXIMACIÓN: LA DIRECTIVA DE PLATAFORMAS	1351
8.1.	La regulación novedosa de la Directiva.	1351
8.2.	Derivadas de equiparar a trabajadores en plataformas y personas que realizan trabajo en plataformas	1355
	BIBLIOGRAFÍA	1356

CAPÍTULO 38. IA Y ASPECTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA. Xavier

	Boltaina Bosch.	1359
1.	INTRODUCCIÓN. UNA APROXIMACIÓN A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA ADMINISTRACIÓN Y EL SECTOR PÚBLICO. .	1361
2.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA: FUNCIÓN PÚBLICA Y DIGITALIZACIÓN. LA TRANSFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN Y DEL SECTOR PÚBLICO. . .	1371
3.	FUNCIÓN POLÍTICA Y PÚBLICA, INTERÉS PÚBLICO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1380
4.	LA TIPOLOGÍA DE PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1383
5.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	1388

6.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO . .	1392
7.	EL SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1397
8.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL, CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	1400
9.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL EMPLEO PÚBLICO	1405
10.	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA ACTIVIDAD POLÍTICA PÚBLICA. LAS FUNCIONES PÚBLICAS «ESPECIALES»	1409
11.	CONCLUSIONES: LUCES Y SOMBRAS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA FUNCIÓN PÚBLICA	1414
	BIBLIOGRAFÍA	1427

PARTE QUINTA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO 39. DIGITALIZACIÓN, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SEGURIDAD SOCIAL.	Carolina Gala Durán	1435
1.	INTRODUCCIÓN	1437
2.	LAS PRIMERAS CUESTIONES (GENERALES): ¿SE TRATA DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA? Y, ¿QUÉ OCURRE EN UN CASO DE TELETRABAJO INTERNACIONAL? (EL «ANTICUADO» LÍMITE «TERRITORIAL» DE LA PROTECCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL)	1438
3.	UN PLAN MÁS ESPECÍFICO: EL ALCANCE DE LA TRAMITACIÓN DIGITAL EN MATERIA DE ENCUADRAMIENTO, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN	1444
3.1.	La aplicación en materia de afiliación, altas y bajas de los trabajadores: El pionero Sistema RED	1444
3.2.	La aplicación en el marco de la cotización a la Seguridad Social y la recaudación	1447
4.	UN AVANCE MÁS: LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS AUTOMATIZADAS EN EL ÁMBITO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	1448
4.1.	Decisiones administrativas automatizadas en materia de encuadramiento, cotización y recaudación	1449
4.2.	Actuaciones administrativas automatizadas a la hora de gestionar las prestaciones del sistema de Seguridad Social	1451

5.	EL ÚLTIMO PASO (DE MOMENTO): EL USO DEL ANÁLISIS PREDICTIVO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	1456
6.	EL IMPACTO DEL RIA EN LAS ACTUACIONES LLEVADAS A CABO HASTA AHORA POR LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL	1457
6.1.	El caso de las decisiones automatizadas no afectadas por el RIA	1457
6.2.	El impacto del RIA en la gestión de las prestaciones y servicios	1466
7.	CONCLUSIONES	1470
	BIBLIOGRAFÍA	1471

PARTE SEXTA

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y ADMINISTRACIÓN LABORAL

CAPÍTULO 40. IA Y ADMINISTRACIÓN LABORAL: AUTOMATIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR EN EL ORDEN SOCIAL.	Susana Rodríguez Escanciano	1475
1.	LA INTERVENCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN EN LAS RELACIONES DE TRABAJO. POSIBILIDADES DE AUTOMATIZACIÓN	1477
2.	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO COADYUVANTE DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL SANCIONADORA	1480
3.	LA DESCONFIANZA EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: SESGOS Y RIESGOS	1482
4.	PREVISIONES NORMATIVAS DEL ORDENAMIENTO INTERNO	1484
5.	INCIDENCIA DEL DERECHO EUROPEO	1488
6.	LA OPACIDAD ALGORÍTMICA COMO PROBLEMA DE PARTIDA. LA APUESTA POR LA TRANSPARENCIA	1493
7.	EVITAR DATOS SESGADOS EN LA PROGRAMACIÓN DEL ALGORITMO COMO PREMISA	1495
7.1.	Legalidad y tipicidad	1495
7.2.	Elenco de infracciones	1498
7.3.	Sanciones	1500
7.4.	Atenuantes y agravantes	1503
8.	PRINCIPIOS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA. LA CONVENIENCIA DE LA SUPERVISIÓN HUMANA	1504

9.	LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS TELEMÁTICOS EN LA LEY ORDENADORA DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	1509
10.	PROCEDIMIENTO SANCIONADOR PROMOVIDO POR ACTUACIONES AUTOMATIZADAS	1510
10.1.	Concepto de actuación automatizada	1511
10.2.	Actas y propuestas de resolución	1512
10.3.	Tramitación, instrucción y terminación del procedimiento sancionador	1515
11.	LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y LA AUTORIDAD NACIONAL DE SUPERVISIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1516
12.	CONCLUSIÓN	1520
	BIBLIOGRAFÍA	1520

PARTE SÉPTIMA

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SISTEMA JUDICIAL RESPECTO A LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO 41. IA Y SISTEMA JUDICIAL RESPECTO A LAS RELACIONES DE TRABAJO.	Miguel Ángel Purcalla Bonilla	1531
1.	A MODO DE INTRODUCCIÓN	1533
2.	TUTELA JUDICIAL EFECTIVA, CELERIDAD PROCESAL E IA	1535
3.	SOBRE EL DOCUMENTO DEL CTEAJE «POLÍTICA DE USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA»	1537
3.1.	Destinatarios y principios	1538
3.2.	Normas de uso de los sistemas de IA y responsabilidades	1539
3.3.	Definiciones y usos prohibidos de la IA en la Administración de Justicia	1540
4.	CALIDAD Y EFICIENCIA DE LA JUSTICIA, IA Y ACCESO AL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO	1543
5.	LA DIGITALIZACIÓN DE LOS EXPEDIENTES JUDICIALES	1546
6.	SISTEMAS TELEMÁTICOS DE COMUNICACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y PRESENTACIÓN DE ESCRITOS	1547
7.	IA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS	1550
8.	IA, VISTAS TELEMÁTICAS Y PROPOSICIÓN Y PRÁCTICA DE PRUEBA	1553

9.	«MODELO» DE JUEZAS Y JUECES «CYBORG» E IA: ¿JÚPITER, HÉRCULES O HERMES?	1555
	BIBLIOGRAFÍA	1556

PARTE OCTAVA
INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y RELACIONES DE
TRABAJO EN UNA ÓPTICA JURÍDICA PARALABORAL

CAPÍTULO 42. INTELIGENCIA ARTIFICIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y RELACIONES DE TRABAJO.	Sergi Gálvez Duran.	1561
1.	INTRODUCCIÓN: PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DURANTE EL CICLO DE VIDA DE LOS SISTEMAS DE IA	1563
2.	BASES JURÍDICAS DEL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL USO DE SISTEMAS DE IA.	1566
2.1.	El consentimiento de la persona interesada	1566
2.2.	Ejecución de un contrato o medidas precontractuales. .	1569
2.3.	El interés legítimo	1573
2.4.	Cumplimiento de una obligación legal	1577
2.5.	Breve apunte sobre la legitimación de los tratamientos de categoría especial.	1578
3.	DECISIONES BASADAS ÚNICAMENTE EN EL TRATAMIENTO AUTOMATIZADO DE DATOS PERSONALES	1579
3.1.	Prohibición de las decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de datos personales	1579
3.2.	Excepciones a la prohibición	1581
4.	PRINCIPIOS Y DERECHOS DE PROTECCIÓN DE DATOS APLICABLES A LAS PERSONAS TRABAJADORAS	1587
4.1.	Principios generales del tratamiento de datos personales	1587
4.2.	Derechos en materia de protección de datos personales	1603
5.	CONCLUSIONES	1610
	BIBLIOGRAFÍA	1611

CAPÍTULO 43. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y POLÍTICAS MIGRATORIAS. RETOS ANTE LA APLICACIÓN EN 2026 DE LA REGLAMENTACIÓN EUROPEA SOBRE MIGRACIONES, ASILO Y CONTROL DE FRONTERAS. Ferran Camas Roda 1617

INTRODUCCIÓN: UNA NOTA PREVIA SOBRE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA MIGRACIÓN, EL ASILO Y LA GESTIÓN DEL CONTROL FRONTERIZO	1619
1. DATOS BIOMÉTRICOS Y SU REGISTRO EN EL MARCO DE LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL Y LA GESTIÓN DEL ASILO Y LA MIGRACIÓN	1624
1.1. Intervenciones procedimentales sobre la persona y sus datos en relación a la solicitud de protección internacional	1624
1.2. El sistema Eurodac: la clave de bóveda de datos biométricos en materia migratoria.	1632
2. RÉGIMEN DE «TRIAJE» DE LOS NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES EN LAS FRONTERAS EXTERIORES	1637
3. ENTRADA EN ESPAÑA: ASPECTOS DE INTERÉS EN RELACIÓN A DATOS PERSONALES Y POSIBLES INTERVENCIONES DE MECANISMOS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA	1640
4. INSTRUMENTOS PARA LA COBERTURA DE EMPLEOS EN EL MARCO DE AUTORIZACIONES DE RESIDENCIA Y TRABAJO POR CUENTA AJENA O DE GESTIÓN DE CONTRATACIONES COLECTIVAS EN ORIGEN	1643
5. CONCLUSIONES	1645
BIBLIOGRAFÍA	1646

CAPÍTULO 44. IA Y TRASCENDENCIA PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO. José Luis Lázaro Sánchez 1649

1. EL AMBICIOSO OBJETIVO DE LA CONSECUCCIÓN DE UN PLENO, O ELEVADO, EMPLEO Y EL PAPEL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO AL RESPECTO	1651
2. LAS FUNCIONES Y SERVICIOS A PRESTAR POR LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	1656
3. LAS REFERENCIAS A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA NORMATIVA DE EMPLEO	1660

4.	LAS DISPOSICIONES DE LA NORMATIVA SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICABLES	1666
5.	PREVISIONES SOBRE DE LA UTILIZACIÓN DE LA IA POR LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	1670
6.	REALIDADES EN LA UTILIZACIÓN DE LA IA POR LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	1676
	BIBLIOGRAFÍA	1679

CAPÍTULO 45. IA Y POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 15. 1.ª y 2.ª POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL. Jennifer Bel Antaki		1681
1.	INTRODUCCIÓN	1683
1.1.	La transformación del empleo y de la empleabilidad de las personas	1683
1.2.	El impacto de la IA en la brecha digital	1685
2.	LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO HERRAMIENTA DE CAPACITACIÓN EN IA	1686
2.1.	La formación como estrategia clave para combatir la brecha digital	1686
2.2.	El deber de alfabetización en el Reglamento de IA	1688
2.3.	Algunas experiencias internacionales	1690
2.4.	El sistema español de formación profesional dual	1691
2.5.	Políticas públicas y privadas de formación profesional en IA	1692
2.6.	Importancia estratégica de la formación universitaria en IA	1693
3.	EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL COMO CAMPO DE ENTRENAMIENTO EN IA	1694
3.1.	Marco Europeo: Plan de Acción de Educación Digital	1694
3.2.	Marco normativo estatal: Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo	1695
3.3.	Desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica 3/2022	1696
3.4.	Plan Nacional de Capacidades Digitales	1699
3.5.	Hispania 2040 y Estrategia de Inteligencia Artificial 2024	1701
4.	FUTUROS DILEMAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL RELACIONADOS CON LA IA	1702

5.	CONCLUSIONES	1704
	BIBLIOGRAFÍA	1705

CAPÍTULO 46. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU IMPACTO EN LOS ASPECTOS TRIBUTARIOS DE LA RELACIÓN LABORAL. Yolanda García Calvente

		1707
1.	INTRODUCCIÓN	1709
2.	ASPECTOS TRIBUTARIOS DE LAS RELACIONES LABORALES ..	1713
3.	RETENCIONES: LA IA COMO INSTRUMENTO PARA MEJORAR UN SISTEMA IMPRESCINDIBLE	1717
4.	OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES E IA.	1723
5.	TELETRABAJO A LA LUZ DE LA IA: ASPECTOS FISCALES	1730
6.	LA IA Y LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL	1734
7.	ALGORITMOS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	1744
8.	BRECHA DIGITAL. A VUELTAS CON LA NECESIDAD DE INCENTIVOS TRIBUTARIOS A LA FORMACIÓN EN MATERIA DE IA	1748
9.	¿ES NECESARIA UNA FISCALIDAD DE LA IA?	1750
10.	CONCLUSIONES	1752
	BIBLIOGRAFÍA	1753

CAPÍTULO 47. LA MOVILIDAD SOSTENIBLE ENTRE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y LA TRANSICIÓN DIGITAL. Aritz Romeo Ruiz.

1.	LA NECESARIA INTERACCIÓN ENTRE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y LA TRANSICIÓN DIGITAL.	1759
1.1.	La transición ecológica en el derecho de la inteligencia artificial.	1759
1.2.	La IA en el derecho climático español.	1766
2.	LA MOVILIDAD SOSTENIBLE COMO LÍNEA DE ACCIÓN FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO.	1772
2.1.	El transporte doméstico: Uno de los principales focos de gases de efecto invernadero en la UE.	1772
2.2.	La movilidad sostenible entre la transición ecológica y la transición digital	1774
2.3.	La apuesta por la movilidad sostenible en España	1777

3.	¿QUÉ PUEDE HACER LA TECNOLOGÍA POR EL MEDIO AMBIENTE?	1783
3.1.	IA y tecnología para la mejora ambiental	1783
3.2.	IA y tecnología para la movilidad sostenible	1786
4.	CONCLUSIÓN	1789
	BIBLIOGRAFÍA	1790