OLIVER MICHAELIS

1.ª EDICIÓN



EDICIÓN EN ESPAÑOL

IA CUMPLIMIENTO NORMATIVO

en las relaciones laborales

DERECHO ALEMÁN Y DE LA UE

Manual práctico para empleadores y trabajadores

Con casos, soluciones y herramientas prácticas

CONOCIMIENTO.
PRÁCTICA.
FUTURO.

m!

Oliver Michaelis

IA: cumplimiento normativo en las relaciones laborales

Manual práctico para empleadores y trabajadores

Con casos, soluciones y herramientas prácticas

m!

Información bibliográfica de la Biblioteca Nacional de Alemania

La Biblioteca Nacional de Alemania registra esta publicación en la Bibliografía Nacional Alemana; los datos bibliográficos detallados están disponibles en línea en https://dnb.dnb.de.

Oliver Michaelis, LL.M. EuR, LL.M. oec. mult., LL.M. mult., estudió Derecho en Leipzig y Colonia y Administración de Empresas en Potsdam y Bonn. Posee además numerosos títulos de máster adicionales.

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0451-9569

Esta obra, incluidas todas sus partes, está protegida por derechos de autor.

Cualquier utilización no expresamente permitida por la Ley alemana de derechos de autor requiere el consentimiento previo del titular de los derechos. Esto se aplica, en particular, a la reproducción, adaptación, traducción, microfilmación y almacenamiento, tratamiento y difusión en sistemas electrónicos. Las figuras son ilustraciones didácticas propias del autor. Cuando se basan en resultados o modelos ajenos, la fuente correspondiente se identifica junto a la figura respectiva.

Queda prohibido utilizar esta obra o cualquiera de sus partes para entrenar, desarrollar o mejorar sistemas de inteligencia artificial, en particular sistemas de IA generativa, o para la minería de textos y datos, sin el consentimiento previo y expreso del titular de los derechos. El titular de los derechos se reserva expresamente estos usos conforme al § 44b, apartado 3, UrhG. Los usos permitidos por la ley, en particular la cita con fines académicos, no se ven afectados.

© 2026 m! – Michaelis Verlag, Colonia y Düsseldorf

Correo electrónico	info@michaelis-verlag.com
Sitio web	www.michaelis-verlag.com
Edición	Primera edición 2026
Situación jurídica a	15 de noviembre de 2026
Composición y diseño	m! – Michaelis Verlag, Colonia y Düsseldorf

Edición en español · Derecho alemán y de la UE

Esta edición es una traducción al español de la obra alemana. Expone el Derecho alemán y de la Unión Europea vigente a 15 de noviembre de 2026. Las abreviaturas legales, los números de asunto, los nombres de autores y los identificadores bibliográficos remiten a las fuentes originales. Las fuentes se citan por sus títulos originales o por los de sus versiones oficiales en español. Las citas de la legislación alemana se reproducen en el original alemán.

ISBN del libro electrónico en español 978-3-86463-151-1

Idioma	Formato	ISBN
Alemán	Rústica	978-3-86463-148-1
Alemán	Libro electrónico	978-3-86463-149-8
Inglés	Libro electrónico	978-3-86463-150-4
Español	Libro electrónico	978-3-86463-151-1
Italiano	Libro electrónico	978-3-86463-152-8

Prólogo



El uso de la IA en las relaciones laborales conecta las posibilidades tecnológicas con decisiones sobre personas, información y responsabilidad.

Un empleador quiere mejorar los procesos de trabajo. Un trabajador necesita instrucciones claras y debe poder identificar sus propios derechos y obligaciones. Un comité de empresa se enfrenta a cuestiones de información, consulta y cogestión. Estas perspectivas suelen referirse al mismo proceso, pero a cuestiones jurídicas diferentes.

Este libro examina las exigencias jurídicas a través de situaciones laborales concretas. Los capítulos avanzan desde los fundamentos de la regulación de la IA, pasando por el uso de datos, las decisiones de personal y el trabajo cotidiano, hasta los derechos de propiedad intelectual, los contratos y los litigios. Los casos detallados se analizan desde las perspectivas pertinentes. Primero se reúnen los fundamentos comunes; después se explican las distintas posiciones y vías de actuación.

El objetivo es ofrecer una exposición accesible cuyo razonamiento jurídico también pueda seguirse. El resultado de un sistema no sustituye una valoración jurídica. Tampoco basta una fórmula general como «La decisión la toma una persona» si el funcionamiento real produce un efecto distinto. Por ello, los casos identifican los hechos decisivos, modifican elementos concretos y muestran cómo afectan esos cambios al resultado.

Los casos y las empresas son ficticios. Sirven para examinar cuestiones jurídicas bajo determinadas premisas. Una solución solo puede aplicarse a otra situación si coinciden sus elementos jurídicamente relevantes. Cuando quedan cuestiones abiertas, se explican la incertidumbre y las consideraciones pertinentes para decidir. Las herramientas prácticas al final del libro ayudan al lector a aplicar lo aprendido a la vida laboral cotidiana.

Esta exposición refleja la situación jurídica a 15 de noviembre de 2026. Especialmente en la regulación de la IA, es necesario distinguir entre las disposiciones en vigor, sus fechas de aplicación y las propuestas de modificación en curso. Los capítulos utilizan fuentes oficiales contrastadas respecto de las afirmaciones que respaldan y referencias verificables a resoluciones judiciales. Las fuentes en línea se reúnen en el apartado de fuentes.

Düsseldorf, 15 de noviembre de 2026

Oliver Michaelis

© Oliver Michaelis · IA: cumplimiento normativo en las relaciones laborales

Cómo utilizar este libro

Este libro sigue el uso de la IA en las relaciones laborales desde la planificación inicial hasta la resolución de un litigio. Comience por su pregunta concreta. La visión general de los capítulos muestra dónde se encuentra en el libro; la tabla de temas principales explica qué ofrece cada capítulo.

Un caso – varias perspectivas

Los empleadores y los trabajadores contemplan los mismos hechos desde posiciones jurídicas diferentes. Por ello, los casos explican para cada parte qué información falta, qué examen debe realizarse y qué pasos siguientes pueden considerarse. La participación del comité de empresa se aborda siempre que lo exige la función concreta de la aplicación.

Trabajar con casos y orientaciones

Lea primero los hechos y responda por sí mismo a la pregunta del caso. Compare después su razonamiento con las soluciones. Las variantes muestran qué cambios de los hechos exigen una valoración diferente. Las orientaciones prácticas contienen recomendaciones sobre medidas organizativas o actuaciones individuales; su carácter vinculante depende de la base jurídica explicada en cada caso.

Las notas remiten a las disposiciones, resoluciones judiciales y publicaciones pertinentes. Los diagramas aclaran las relaciones; no sustituyen los requisitos explicados en el texto. El glosario, el índice de casos y el índice analítico permiten volver directamente a un tema concreto.

© Oliver Michaelis · IA: cumplimiento normativo en las relaciones laborales

El libro distingue entre exigencias legales, normas internas de la empresa y recomendaciones. Una exigencia legal se aplica con sujeción a los requisitos explicados. Una norma interna describe una regla elegida para el uso concreto; su base jurídica y sus límites deben examinarse por separado. Una recomendación señala una vía de actuación adecuada sin afirmar una obligación legal adicional.

Las cartas y cláusulas contractuales cumplimentadas se basan en los casos didácticos indicados. Los comentarios explican qué hechos pueden trasladarse y qué detalles deben comprobarse de nuevo antes de su utilización. El expediente de Hansewerk Komponenten GmbH conecta la adquisición, el daño, la investigación y la nueva autorización a lo largo de varios capítulos.

Los recuadros de perspectivas identifican expresamente el punto de vista correspondiente. En estos recuadros y en los diagramas correspondientes, el azul representa al empleador, el verde al trabajador y el morado al comité de empresa. Los demás participantes se identifican en el recuadro. Los diagramas de un solo color muestran relaciones generales; sus rótulos identifican las funciones implicadas. Los títulos completos y los rótulos Empleador, Trabajador y Comité de empresa mantienen esta distinción en la impresión en blanco y negro. En los diagramas, los campos del empleador tienen un borde continuo, los del trabajador un borde discontinuo y los del comité de empresa un borde de puntos.

© Oliver Michaelis · IA: cumplimiento normativo en las relaciones laborales

Índice general

Prólogo ..... **III**

Cómo utilizar este libro ..... **V**

Un caso – varias perspectivas V

Trabajar con casos y orientaciones V

1. Comprender la IA en el ámbito laboral **1**

1.1 De una herramienta a una decisión laboral 1

1.2 Las características jurídicas de un sistema de IA 3

1.2.1 Caso práctico: Dos programas examinan la misma liquidación de gastos de viaje 4

1.3 El modelo, la aplicación y los datos incorporados 6

1.4 Finalidad prevista y uso real 8

1.5 Quién actúa: Empresas, prestadores de servicios y trabajadores 10

1.5.1 Caso práctico: El asistente financiado de forma privada y utilizado por encargo del empleador 12

1.6 Examinar la fiabilidad profesional en el proceso de trabajo 16

1.7 Varios ámbitos jurídicos, varias cuestiones de examen 18

1.8 Caso 1: El asistente de atención al cliente 19

1.8.1 La perspectiva del empleador en el caso 20

1.8.2 La perspectiva del trabajador en el caso 22

1.8.3 La perspectiva del comité de empresa y las variantes del caso 23

1.9 Resumen 24

2. El Reglamento de Inteligencia Artificial y la evaluación de riesgos **25**

2.1 Origen y enfoque regulatorio 25

2.2 Entrada en vigor, fecha de aplicación y situación jurídica vigente 27

2.3 Sistemas existentes y modificaciones posteriores 30

2.4 Ámbito de aplicación y operadores responsables 32

2.5 Examinar primero las prácticas prohibidas 34

2.6 Sistemas de alto riesgo en las relaciones laborales 36

2.6.1 Caso práctico: El cuadrante de turnos se genera a partir de puntuaciones personales de fiabilidad 38

2.7 La excepción para tareas delimitadas estrictamente 40
2.8 Qué necesita el empleador del proveedor de un sistema de alto riesgo 42
2.9 Las obligaciones específicas del responsable del despliegue para el uso empresarial 45
2.10 Obligaciones de transparencia más allá de las categorías de alto riesgo 48
2.10.1 Caso práctico: Un chatbot de recursos humanos se presenta como un compañero humano 50
2.11 Alfabetización en materia de IA tras la modificación de 2026 52
2.12 Datos especiales para evaluar los sesgos 53
2.13 Acreditación, supervisión y límites de las garantías generales 55
2.14 Caso 2: La clasificación prevista en el procedimiento de contratación 56
2.14.1 Empleador: Clasificación y condiciones de implantación 57
2.14.2 Candidato: Errores de evaluación y vías de actuación disponibles 59
2.14.3 Comité de empresa: Reglas de selección y proceso de trabajo 60
2.14.4 Variantes: Comprobación de archivos, un sistema antiguo y el cambio de finalidad propio del empleador 61
2.15 Caso 3: Análisis de emociones en el centro de servicios 62
2.15.1 Empleador: Un plazo aplazado no permite eludir una prohibición 63
2.15.2 Trabajador: Objeto y consecuencias de la negativa 64
2.15.3 Comité de empresa: Vigilancia y diseño de alternativas admisibles 66
2.15.4 Variantes: Contenido lingüístico, fatiga y mera detección de rostros 67
2.16 El resultado motivado de la evaluación de riesgos 69
2.17 Resumen 70

3. Datos de los trabajadores y servicios externos de IA 71
3.1 Los flujos de datos empresariales como punto de partida 71
3.1.1 Datos personales en entradas, documentos y resultados 73
3.1.2 Definir finalidades y distinguir operaciones de tratamiento 75
3.2 Bases jurídicas en la relación laboral 77

© Oliver Michaelis · IA: cumplimiento normativo en las relaciones laborales

3.2.1 El alcance limitado del recurso al § 26, apartado 1, primera frase, BDSG 77
3.2.2 Ejecución de un contrato, obligación legal e intereses legítimos 79
3.2.3 El consentimiento como elección real 81
3.2.4 Datos de salud y otra información especialmente protegida..... 84
3.2.5 Caso práctico: Traducir un informe médico 87
3.2.6 Los acuerdos colectivos concretan las garantías..... 88
3.3 El proveedor externo y su función conforme a la protección de datos 89
3.3.1 El acuerdo de encargo del tratamiento 91
3.3.2 Distinguir el entrenamiento, la recuperación de conocimiento y los registros 93
3.4 Garantías separadas para las transferencias a terceros países..... 95
3.5 Cumplir en la práctica la transparencia y los derechos de los interesados..... 100
3.6 Diseño técnico y evaluación de impacto 104
3.6.1 Caso práctico: Un asistente de búsqueda encuentra la lista salarial confidencial 109
3.7 Caso: Notas de reuniones en un asistente privado de texto..... 111
3.7.1 Puntos de partida jurídicos comunes del caso..... 112
3.7.2 Las opciones del empleador 113
3.7.3 Opciones del trabajador afectado 114
3.7.4 Las opciones del comité de empresa y las variantes decisivas 116
3.8 Caso: Un archivo de origen eliminado en el asistente empresarial de búsqueda..... 117
3.9 Resumen 118

4. Evaluación del rendimiento y vigilancia de la conducta 120
4.1 De la organización del trabajo a la evaluación del trabajador..... 120
4.2 Qué revela una métrica y qué deja abierto 122
4.2.1 Ejemplo de cálculo: Número de asuntos, combinación de tareas y tiempo disponible..... 124
4.3 La facultad de vigilancia es limitada..... 128
4.3.1 Caso práctico: El panel de equipo supuestamente anónimo .. 130

4.4 Cuándo una recomendación se convierte en una decisión automatizada 134
4.4.1 Caso práctico: El superior confirma sin leer la cancelación de la prima 138
4.4.2 Caso límite: El revisor lee, pero decide solo dentro de un margen definido 140
4.5 Comprensibilidad, acceso y corrección efectiva 144
4.6 Garantías colectivas para la evaluación del rendimiento 147
4.7 Caso: El semáforo de productividad en la atención técnica al cliente 148
4.7.1 Empleador: Reconocer y contener el error del procedimiento 149
4.7.2 Trabajador: Conservar los hechos e impugnar la decisión 151
4.7.3 Comité de empresa y variantes: Qué cambio modifica el resultado 152
4.8 Garantías antes y durante el funcionamiento 154
4.9 Resumen 156

5. Ofertas de empleo y selección de candidatos 157
5.1 La decisión de selección comienza antes de la primera candidatura 157
5.2 Requisitos del puesto y anuncio 159
5.3 Difusión del anuncio y acceso al procedimiento 160
5.4 Discriminación directa e indirecta 162
5.4.1 Caso práctico: La edad máxima inventada en las instrucciones de selección 163
5.5 Qué dice realmente una puntuación de idoneidad 166
5.5.1 Caso límite: Sospecha de discriminación por edad cuando se documentan razones profesionales de selección 167
5.6 La revisión humana debe permitir decidir 171
5.7 Pruebas, explicaciones y tratamiento de errores 172
5.8 Participación del comité de empresa y derechos especiales de los candidatos 173
5.8.1 Caso práctico: Omisión de la invitación a un candidato por un empleador público 174
5.9 Caso: Un currículo idóneo queda por debajo del umbral 176
5.10 Entrevistas por vídeo, voz y supuesta personalidad 179

5.11 Cuando el candidato utiliza IA 181
5.12 Consecuencias jurídicas y respuesta adecuada del empleador .. 183
5.13 Conservación sin un expediente paralelo 185
5.14 Una prueba comparativa debe reflejar el procedimiento de selección 185
5.15 Una oferta de empleo modificada exige nuevos criterios..... 187
5.16 Resumen 188

6. Trabajo con IA y formación 190
6.1 Una nueva herramienta de trabajo cambia obligaciones y procesos 190
6.2 El poder de dirección como punto de partida..... 192
6.3 El ejercicio de una facultad discrecional conforme a la equidad exige una ponderación concreta..... 193
6.4 La autorización, la obligación y la prohibición son reglas distintas 195
6.5 Cuentas privadas y dispositivos personales 196
6.6 Trabajo personal pese a la asistencia técnica..... 197
6.7 La revisión del resultado es una tarea organizada..... 200
6.8 Comunicación de errores e interrupción del trabajo..... 201
6.9 Tiempo de trabajo, pruebas y fallos de los sistemas..... 203
6.10 Objetivos de productividad tras la implantación 205
6.11 Alfabetización en materia de IA tras la modificación de 2026 206
6.11.1 Tres niveles de instrucción concreta 207
6.12 Determinación de las necesidades de formación según la tarea . 208
6.13 Hacer efectivo el apoyo en la práctica 210
6.14 La obligación de asistir y la cooperación del trabajador..... 212
6.15 El coste y el tiempo de la formación continua 213
6.15.1 Caso práctico: El curso nocturno obligatorio después de la jornada laboral..... 214
6.16 Igualdad de acceso a la formación..... 216
6.16.1 Caso práctico: El trabajador a tiempo parcial del que se espera que siga el ritmo sin formación..... 217
6.17 El comité de empresa: necesidades, introducción y realización .. 221
6.18 Acreditación del aprendizaje sin un expediente de rendimiento desproporcionado..... 222
6.19 Caso: Asistencia obligatoria en la atención al cliente..... 223

6.20 Seguridad y salud laboral y carga cognitiva 227
6.21 Debatir a tiempo los cambios de funciones 228
6.22 Formación y mantenimiento del empleo 229
6.23 Caso: Del revisor manual al encargado de casos excepcionales 230
6.24 Formación continua externa y competencias transferibles 234
6.25 Los cambios del sistema exigen nuevas decisiones 235
6.26 La supervisión especial es una tarea independiente 236
6.27 Resumen 237

7. Productos del trabajo y derechos de propiedad intelectual 239
7.1 Tres preguntas ante cada producto del trabajo 239
7.2 Creatividad humana con asistencia de máquinas 241
7.2.1 Caso límite: De una imagen de IA seleccionada a una composición global humana 245
7.3 Obras de trabajadores y derechos del empleador 250
7.3.1 Caso práctico: La guía interna debe incorporarse a un portafolio personal 252
7.4 Caso: La campaña de producto de Falkwerk GmbH 255
7.5 Materiales originales, conocimientos empresariales y minería de textos y datos 260
7.6 Programas y componentes de código generados 265
7.6.1 Caso práctico: El código privado de un programa se convierte en una herramienta empresarial de IA 267
7.7 Condiciones del proveedor y derechos de propiedad industrial 269
7.8 Prueba, autorización y gestión de conflictos 272
7.9 Resumen 273

8. Secretos comerciales e información confidencial 275
8.1 La confidencialidad como requisito del uso empresarial de IA 275
8.2 ¿Qué información constituye un secreto comercial? 278
8.2.1 Caso práctico: El nuevo trabajador trae su antigua recopilación de conocimientos 280
8.3 Medidas de protección razonables en el proceso de trabajo 282
8.4 Caso: El cálculo confidencial de costes de la oferta 286
8.5 Uso permitido y límites del secreto 292

8.5.1 Caso práctico: Las pruebas confidenciales para una comunicación interna 294
8.6 Conocimientos de terceros en los resultados y en los fondos de conocimientos 296
8.7 Investigación de incidentes y limitación de consecuencias jurídicas 298
8.8 Resumen 302

9. Adquisición y redacción de contratos 303
9.1 El caso de adquisición: un contrato, varias finalidades de funcionamiento 303
9.2 Del proceso de trabajo a la prestación contractual 304
9.3 ¿Qué tipo de contrato es adecuado? 306
9.4 Documentos contractuales, orden de prelación y garantías 309
9.4.1 Comparación de cláusulas: Cambios de funciones y fuentes verificables 310
9.4.2 Comparación de cláusulas: Derechos por defectos y responsabilidad pese a la revisión humana 312
9.4.3 Comparación de cláusulas: Uso para entrenamiento y tratamiento definido de datos 315
9.5 Funciones regulatorias y planificación temporal contractual 317
9.6 El tratamiento de datos como límite vinculante de la prestación ... 319
9.6.1 Caso práctico: El plan económico permite nuevo entrenamiento 320
9.7 Confidencialidad y derechos sobre los productos del trabajo 324
9.8 Calidad, revisión humana y errores demostrables 325
9.8.1 Caso práctico: Las fuentes desaparecen después de la actualización 326
9.9 Cambios, disponibilidad y continuidad 329
9.10 Negociación de disposiciones de responsabilidad y cláusulas de indemnidad 332
9.11 Permitir la terminación del contrato y el cambio de proveedor 333
9.12 El contrato de trabajo y las suscripciones privadas 334
9.13 Solución del caso de adquisición 335
9.14 Resumen 337

10. Responsabilidad y responsabilidad indemnizatoria..... 338
10.1 El caso de responsabilidad: una oferta incorrecta con varias causas 338
10.2 La responsabilidad no equivale a indemnizar daños y perjuicios 339
10.3 Determinar el nivel de diligencia debido..... 341
10.3.1 Caso práctico: La orden de pago de apariencia auténtica 342
10.4 La responsabilidad del empleador frente a sus socios contractuales 346
10.5 Pretensiones extracontractuales y daños sufridos por terceros ajenos..... 347
10.6 Indemnización de daños y perjuicios conforme al Derecho de protección de datos 350
10.7 Las pretensiones del empleador frente al trabajador..... 352
10.7.1 Caso práctico: La importación suprime los contactos de clientes 353
10.8 Distribución interna de daños..... 355
10.9 Aprobación humana y contribuciones múltiples a la causalidad .. 357
10.10 Daño y mitigación..... 360
10.11 Repetición contra proveedores y seguros 361
10.12 Solución del caso de responsabilidad 362
10.12.1 Continuación del caso con cálculos: Diferencia de precio, daño y responsabilidad del trabajador 363
10.12.2 Comparación de pruebas: Qué deben acreditar respectivamente el empleador y el trabajador 369
10.13 Resumen..... 372

11. Incumplimientos de deberes y resolución de conflictos..... 373
11.1 Dos conflictos en la misma empresa..... 373
11.2 Identificar primero el deber incumplido..... 374
11.3 Un servicio no autorizado y un contenido no autorizado son imputaciones distintas..... 375
11.4 Resultados erróneos y comprobaciones omitidas..... 377
11.5 Revelación, engaño y tiempo de trabajo 378
11.6 Contenidos ilícitos dirigidos contra compañeros 379

11.7 Medidas inmediatas: limitar los riesgos, mantener abierta la decisión 380
11.8 Una investigación con objeto definido 381
11.9 Audiencia del trabajador 383
11.10 Registros, cuentas y dispositivos privados 385
11.11 Valor probatorio de las puntuaciones automatizadas de sospecha 386
11.12 Infracciones de protección de datos y utilización de pruebas ante los tribunales 387
11.13 Distinguir la orientación, la reprensión y la amonestación formal 388
11.14 Una amonestación formal jurídicamente fundada 390
11.14.1 Caso práctico: la amonestación formal identifica una carga equivocada 391
11.15 Expedientes personales, declaraciones de descargo y retirada 393
11.16 Despido ordinario: examinar primero el ámbito de protección ... 396
11.17 Despido extraordinario conforme al § 626 BGB 397
11.18 Despido basado en sospechas y hechos no esclarecidos 399
11.19 Audiencia del comité de empresa y otros requisitos de protección 400
11.20 Cuando el trabajador cuestiona una instrucción sobre IA 401
11.21 Reclamaciones, informantes y protección frente a perjuicios 403
11.21.1 Caso práctico: una reclamación justificada con una redacción de IA ofensiva 404
11.22 Acceso, rectificación y límites de la revelación 406
11.23 Impugnación de un despido: recepción, forma y plazos breves. 409
11.24 Presentar las pruebas y elegir el procedimiento judicial correcto 411
11.25 Un acuerdo debe resolver el conflicto real 413
11.26 Solución de los casos Weber y Vogel 414
11.26.1 Continuación del expediente Hansewerk: investigación y cierre del caso Krüger 416
11.27 Resumen 421

12. El comité de empresa y los acuerdos de empresa 422
12.1 Participación según la función de la IA en el trabajo 422

12.2 La información y la consulta deben alcanzar la fase de planificación 424
12.3 Vigilancia técnica: las funciones reales son decisivas 426
12.3.1 Caso práctico: el piloto voluntario con clasificación personal 428
12.4 Otros derechos relativos a la configuración del trabajo, la evaluación y la formación 429
12.5 Comité de empresa local, comité central de empresa o comité de empresa del grupo 432
12.6 Qué puede lograr un acuerdo de empresa y qué debe respetar . 434
12.7 Caso: un sistema de asistencia para dos centros de trabajo 438
12.7.1 Empleador: aclarar el piloto, la competencia y los límites de uso 439
12.7.2 Trabajador y comité de empresa: derechos concretos en lugar de exigencias generales 441
12.8 Disposiciones concretas para el uso acordado 443
12.8.1 Comparación de cláusulas: registros sin análisis encubierto del rendimiento 446
12.8.2 Comparación de cláusulas: formación y cambios posteriores 448
12.9 Supervisión, desacuerdos y terminación del acuerdo 451
12.10 Cuando el propio comité de empresa utiliza IA 453
12.10.1 Caso práctico: el comité de empresa encarga resúmenes automáticos de reclamaciones 454
12.11 Resumen 456

13. Introducción y funcionamiento continuado 457
13.1 De la compra al uso responsable 457
13.2 Describir el caso de uso 459
13.3 Designar un departamento responsable y un contacto especializado 461
13.4 Obtener información y comprobar las afirmaciones del proveedor 463
13.5 Preparar una prueba con criterios significativos 464
13.5.1 Hansewerk: una prueba con 20 casos trazables 466
13.6 Preparar a los usuarios para su tarea concreta 472
13.7 Adoptar una decisión de autorización trazable 473

13.7.1 Expediente Hansewerk: decisión de cambio tras el incidente de descuento 474
13.7.2 De la repetición de la prueba a la autorización limitada en Hansewerk 477
13.8 Observar el funcionamiento continuado 482
13.9 Gestionar los cambios del sistema 484
13.10 Investigar incidentes y limitar el uso 486
13.10.1 Caso práctico: el destinatario equivocado el viernes por la tarde 488
13.11 Caso de detección del fraude asistida por IA 489
13.12 Aprender del incidente y terminar un despliegue 493
13.12.1 Caso práctico: el acceso se cierra, pero las evaluaciones permanecen 495
13.13 Resumen 497

Herramientas prácticas para la empresa 498
A.1 Utilización de las herramientas prácticas 498
A.2 Ficha de aplicación para un nuevo uso 498
A.3 Registrar la decisión sobre una prueba 500
A.4 Modelo de regla de uso en la empresa 500
A.4.1 Objeto y uso autorizado 501
A.4.2 Entradas e información confidencial 501
A.4.3 Comprobar y utilizar los resultados 502
A.4.4 Comunicar errores y hechos inesperados 502
A.4.5 Instrucción, cambios y apoyo 503
A.4.6 Relación con otras reglas de la empresa 503
A.5 Explicación de la regla de uso 504
A.6 Preguntas que debería hacerse un trabajador antes del uso 505
A.7 Preparar una descripción del error 506
A.8 Examinar un cambio antes del despliegue 506
A.9 Un trabajador cuestiona una evaluación de IA 507
A.10 Preparar una conversación en la empresa 508
A.11 Documentar la conclusión de un examen 509
A.12 Modelo de carta 1: el trabajador solicita acceso concreto a datos sobre la evaluación de IA 510
A.13 Modelo de carta 2: el empleador facilita acceso relativo al caso 512

A.14 Modelo de carta 3: el trabajador solicita rectificar la atribución incorrecta ... 515
A.15 Modelo de carta 4: el empleador rectifica la fuente, los datos derivados y las copias de destinatarios ... 517
A.16 Modelo de carta 5: el trabajador responde a una amonestación formal basada en IA ... 519
A.17 Modelo de carta 6: el empleador decide sobre la amonestación formal tras la investigación ... 521

Glosario ... 524

Abreviaturas ... 542

Fuentes y bibliografía complementaria ... 544
1. Bibliografía ... 544
2. Legislación de la UE ... 546
3. Jurisprudencia ... 548
4. Materiales y directrices oficiales ... 551

Índice de figuras ... 554

Índice de tablas ... 560

Índice de casos ... 561

Índice analítico ... 564

© Oliver Michaelis · IA: cumplimiento normativo en las relaciones laborales

Parte I · Fundamentos y regulación de la IA

1. Comprender la IA en el ámbito laboral

1. Comprender la IA en el trabajo	2. Reglamento de IA y riesgos
3. Datos laborales y servicios de IA	4. Rendimiento y vigilancia
5. Ofertas de empleo y selección	6. Trabajo con IA y formación
7. Productos del trabajo y derechos	8. Secretos comerciales
9. Adquisición y contratos	10. Responsabilidad y daños
11. Incumplimientos y conflictos	12. Comité y acuerdos de empresa
13. Introducción y funcionamiento	

Tabla 1: Temas principales del capítulo 1

En este capítulo	Tema principal
De una herramienta a una decisión laboral	Describir objetivamente los usos en la empresa
Las características jurídicas de un sistema de IA	Examinar las características legales de un sistema de IA
El modelo, la aplicación y los datos incorporados	Distinguir el modelo de la aplicación utilizada en la empresa

Fuente: Michaelis, elaboración propia del autor.

1.1 De una herramienta a una decisión laboral

La IA aparece en el ámbito laboral de formas muy diversas. Un empleado administrativo solicita el resumen de una consulta de un cliente. Un empleado de recursos humanos recibe una lista ordenada de candidatos. Un sistema de planificación de personal propone la dotación del siguiente turno. Un programa evalúa anomalías en las liquidaciones de gastos de viaje. Técnicamente, las cuatro aplicaciones pueden basarse en métodos similares. Sin embargo, su relevancia jurídica difiere considerablemente. Lo decisivo es la tarea que realiza el sistema, la información que trata y la influencia que

© Oliver Michaelis · IA: cumplimiento normativo en las relaciones laborales

adquiere su resultado sobre otras personas. Por ello, el examen comienza con una imagen comprensible del proceso real de trabajo. [1]

El Reglamento de Inteligencia Artificial complementa el marco jurídico existente con requisitos relativos al desarrollo, la introducción en el mercado, la puesta en servicio y la utilización de la IA. Persigue simultáneamente objetivos de mercado interior, protección e innovación. Con ello, el legislador no ha creado una autorización jurídica general para su uso en la empresa. La protección de datos y los derechos de los trabajadores mantienen su relevancia autónoma. Los considerandos 9 y 10 ya explican esta relación; el artículo 2, apartado 11, del Reglamento de Inteligencia Artificial también es pertinente respecto de las disposiciones que protegen a los trabajadores. [2]

De ello se derivan dos exigencias prácticas. En primer lugar, la aplicación prevista debe describirse de forma que otra persona pueda comprenderla sin una demostración del producto. Después se aplican las cuestiones jurídicas pertinentes a ese proceso. La afirmación de que la empresa pretende trabajar con IA en el futuro resulta poco útil a estos efectos. En cambio, es informativo describir cómo un servicio concreto recibe mensajes de clientes del sistema de gestión de incidencias, genera borradores de respuesta y los envía tras la revisión de un empleado administrativo. El mero añadido de que el programa también evalúa el rendimiento de cada empleado administrativo modifica la valoración jurídica.

Este capítulo ofrece la terminología necesaria para ello. Aborda la relación entre el software, un sistema de IA y un modelo, explica la importancia de la finalidad de uso e identifica las funciones de los participantes. Un caso práctico continuado muestra por qué el empleador, el trabajador y el comité de empresa plantean preguntas diferentes sobre el mismo proceso técnico. El capítulo 2 examina detalladamente la clasificación de riesgos conforme al Reglamento de Inteligencia Artificial. Las fechas de aplicación que se analizan allí deben distinguirse de la cuestión de si ya resultan aplicables la

1 Derecho vigente a 15 de noviembre de 2026. Fuentes en línea comprobadas por última vez el 15 de noviembre de 2026. Sobre la separación entre la descripción técnica del trabajo y la clasificación jurídica, *Michaelis*, Einführung in die KI, 2.ª ed. 2026, p. 2.

2 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 1, apartados 1 y 2, artículo 2, apartados 7 y 11, y considerandos 9 y 10; versión vigente.

© Oliver Michaelis · IA: cumplimiento normativo en las relaciones laborales

protección de datos, el Derecho laboral y los derechos de participación en la empresa.

1.2 Las características jurídicas de un sistema de IA

El artículo 3, punto 1, del Reglamento de Inteligencia Artificial describe un sistema de IA mediante varias características: está basado en una máquina, está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía e infiere a partir de las entradas cómo generar determinados resultados. La disposición enumera como resultados las predicciones, los contenidos, las recomendaciones y las decisiones. El sistema puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue. Esta posibilidad no significa que cada aplicación concreta deba seguir aprendiendo durante su funcionamiento. Un modelo utilizado sin modificaciones puede formar parte de un sistema de IA. La definición tampoco exige que la máquina funcione sin intervención humana alguna. [3]

La capacidad de inferencia distingue un sistema de IA de la mera ejecución automática de reglas plenamente predeterminadas. El considerando 12 incluye tanto el aprendizaje automático como los enfoques basados en la lógica y el conocimiento. Por consiguiente, no deben equipararse los términos IA y software de autoaprendizaje. Un programa puede constituir un sistema de IA aunque no reciba entrenamiento adicional tras su introducción. A la inversa, un cálculo convencional no se convierte en IA por su valor económico o su complejidad. [4]

Una hoja de cálculo sencilla que multiplica una tarifa horaria fija por un número determinado de horas de trabajo ilustra esta distinción. Cada paso del cálculo está predeterminado por una persona; no existe inferencia en el sentido expuesto. El punto de partida es diferente cuando un modelo identifica relaciones a partir de casos históricos y las utiliza para predecir el tiempo probable de tramitación de un nuevo caso. Sin embargo, una clasificación definitiva exige conocer las funciones reales. Un programa de hoja de cálculo aparentemente sencillo puede acceder a un modelo de lenguaje me-

3 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 3, punto 1, y considerando 12.

4 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 3, punto 1, y considerando 12, frases 2–5 y 12.

© Oliver Michaelis · IA: cumplimiento normativo en las relaciones laborales

diante una función adicional. En tal caso, el nombre de la interfaz no responde a la cuestión jurídica.

Tampoco es decisiva la comercialización de un producto como solución inteligente. Un proveedor puede promocionar con ese lenguaje una función convencional de búsqueda u ocultar una función de IA dentro de un producto ofimático general. Por ello, el examen exige información sobre el funcionamiento del producto: ¿qué entradas se utilizan, qué resultados se generan, qué pasos de tratamiento están plenamente predeterminados y cuáles se basan en inferencias? La conclusión debería referirse a la función examinada y a la versión del producto evaluada. Una valoración jurídica de una versión anterior no abarca automáticamente las funciones nuevas.

La definición tampoco exige que el propio sistema adopte una decisión jurídicamente vinculante. Las meras recomendaciones pueden quedar comprendidas. Por tanto, un empleador no puede situarse fuera del Reglamento de Inteligencia Artificial por el mero hecho de que un directivo dé la aprobación final. A la inversa, la clasificación como sistema de IA no implica por sí misma su clasificación como de alto riesgo. Esta segunda cuestión se rige por las disposiciones específicas del Reglamento. La definición del sistema, la categoría de riesgo y la licitud del uso concreto son fases distintas del examen. [5]

1.2.1 Caso práctico: Dos programas examinan la misma liquidación de gastos de viaje

Caso práctico – Hechos y pregunta	
1.1	Rheinwerk GmbH está probando dos programas. El programa A rechaza una liquidación de gastos en cuanto el precio de un hotel supera el límite fijo de 140 EUR. Cada paso del cálculo está predeterminado. El programa B, en cambio, ha inferido relaciones a partir de liquidaciones anteriores y estima un riesgo de anomalía para cada nueva liquidación. Ambas interfaces muestran una señal roja al empleado administrativo. El director del proyecto considera que ambos programas son jurídicamente

5 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 3, punto 1, artículo 6, apartados 1–3, y anexo III.

equivalentes porque, en los dos casos, una persona aprueba el reembolso.

Solución – Perspectiva del empleador

El empleador necesita primero una descripción de las funciones. En los hechos expuestos no se aprecia capacidad de inferencia en el programa A; la mera ejecución de reglas predeterminadas por una persona no basta por sí sola. En el programa B, sin embargo, la descripción del método de aprendizaje y de la predicción generada apunta a un sistema de IA. Una valoración definitiva se refiere al sistema concreto. La indicación roja y la firma posterior no responden a esta cuestión de definición. Una recomendación también puede ser un resultado comprendido en la definición. [6]

Solución – Perspectiva del trabajador

Para el trabajador, la distinción técnica tiene una utilidad práctica: con A puede comprobar directamente el límite aplicado. Con B, el empleador debe obtener una explicación de qué información se incorporó a la evaluación concreta. Una evaluación de riesgos no debe tratarse como un fraude de gastos demostrado. Los datos personales de las liquidaciones siguen sujetos a los principios de protección de datos aun cuando no intervenga IA. La información inexacta debe rectificarse; la licitud del tratamiento debe examinarse por separado. [7]

Solución – Perspectiva del comité de empresa

La empresa debería registrar las entradas, el tratamiento, el resultado y la decisión posterior de cada programa. Un dispositivo técnico destinado a controlar el cumplimiento de normas mediante liquidaciones personales de gastos plantea la cuestión de la cogestión con independencia de que se considere IA. Los planes de modificación de los procedimientos de trabajo deben debatirse oportunamente con el comité de empresa. Por ello, la solución comprende dos conclusiones separadas: la cla-

6 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 3, punto 1, y considerando 12, en particular sobre la capacidad de inferencia y la distinción respecto de sistemas basados únicamente en reglas definidas por personas físicas.

7 Artículo 4, puntos 1 y 2, artículo 5, apartado 1, letras a), b) y d), artículo 6, apartado 1, y artículo 16 del RGPD; sobre la neutralidad tecnológica del Derecho de protección de datos, considerando 15.

sificación técnica y regulatoria, por un lado, y el examen del uso en la empresa, por otro. [8]



Orientaciones prácticas

No se conforme únicamente con una demostración del producto. Para el proceso de trabajo seleccionado, solicite un ejemplo que muestre la entrada, la regla o función del modelo aplicada, el resultado y la decisión humana posterior. Los trabajadores deben conservar la liquidación de gastos controvertida y la explicación objetiva, en vez de discutir sobre el color de la indicación.

1.3 El modelo, la aplicación y los datos incorporados

Debe distinguirse el modelo de la aplicación con la que trabaja realmente el trabajador. El Reglamento de Inteligencia Artificial define los modelos de IA de uso general por su amplia utilidad y su capacidad para realizar de manera competente una gran variedad de tareas distintas. Un sistema basado en uno de estos modelos lo combina con otros componentes, como una interfaz de usuario, documentos de la empresa, funciones de búsqueda o derechos de acceso. El considerando 97 explica la distinción necesaria. Por ello, lo relevante para la empresa es la combinación concreta. El examen del modelo subyacente no sustituye el examen del sistema utilizado en la empresa. [9]

Un modelo de lenguaje puede generar inicialmente un borrador general de texto. Si se conecta a una colección de documentos, la aplicación puede recurrir además a la información de esa colección. Esto modifica la base fáctica de sus respuestas y el alcance de su acceso. Si también se le permite enviar mensajes o modificar un registro de datos, la aplicación adquiere la capacidad de actuar directamente. Las distintas configuraciones no deben considerarse intercambiables al conceder la autorización. El acceso a una carpeta con

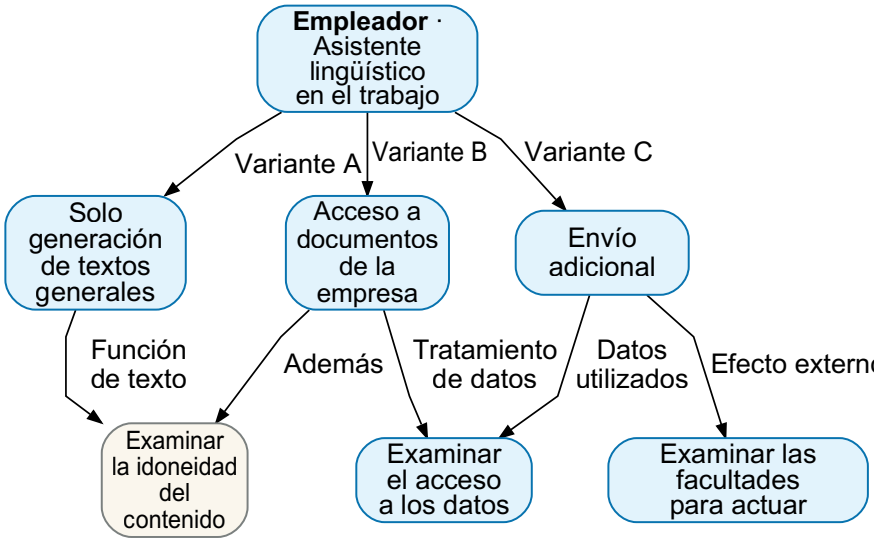
8 § 87, apartado 1, enunciado inicial y punto 6, § 90, apartado 1, punto 3, y apartado 2, BetrVG; Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 2, apartados 7 y 11.

9 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 3, puntos 63, 66 y 68, y considerando 97. Sobre la distinción técnica entre el modelo y el sistema completo, Michaelis, Einführung in die KI, 2.ª ed. 2026, p. 6.

descripciones de productos difiere del acceso a los expedientes de personal, aunque se utilice la misma tecnología subyacente.

La cuestión del entrenamiento debe examinarse por separado. Para una consulta individual, los datos pueden utilizarse exclusivamente para tramitar esa operación; no obstante, según sus configuraciones o condiciones reales, un servicio también puede utilizar datos para otros fines. No puede determinarse si tiene lugar ese uso por el mero hecho de introducir datos en un campo de texto. El BSI describe la posible reutilización de entradas y resultados por servicios externos como un riesgo para la confidencialidad. Por ello se requiere información concreta sobre almacenamiento, acceso y usos posteriores. Una afirmación general de que toda entrada entrena automáticamente el modelo sería tan inexacta como asegurar lo contrario sin comprobarlo. [10]

Fig. 1: Un asistente, tres configuraciones con distinto alcance



Fuente: Michaelis, elaboración propia del autor. [11]

10 BSI, Generative KI-Modelle: Chancen und Risiken für Industrie und Behörden, capítulo 4.1, riesgo R2, p. 14.

11 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 3, puntos 63, 66 y 68, y considerando 97. Sobre la distinción técnica entre el modelo y el sistema completo, Michaelis, Einführung in die KI, 2.ª ed. 2026, p. 6. Relaciones técnicas en el ejemplo descrito; la evaluación de un modelo no sustituye la evaluación de la aplicación concreta y sus interfaces. § 106, frases 1–3, GewO; artículo 5, apartado 1, letras a), b), c) y f), y artículo 6, apartado 1, del RGPD.

Un sistema ejecutado localmente también requiere este examen. El funcionamiento local puede evitar determinadas transferencias a terceros externos. Sin embargo, no responde a qué trabajador puede acceder a qué documentos, qué registros se crean o si los resultados se utilizan para decisiones de personal. La ubicación es un elemento del examen. No describe todas las actividades de tratamiento de datos ni todos los efectos laborales.

1.4 Finalidad prevista y uso real

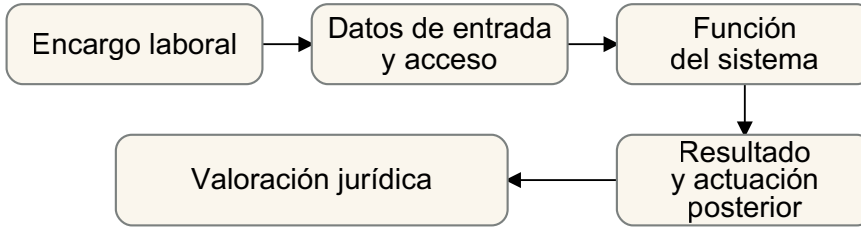
La finalidad prevista es un concepto jurídico propio. Conforme al artículo 3, punto 12, del Reglamento de Inteligencia Artificial, se deriva del uso previsto por el proveedor, incluidas las circunstancias y condiciones específicas. Entre las fuentes pertinentes figuran las instrucciones de uso, el material publicitario y de venta, las declaraciones y la documentación técnica. Para el ámbito laboral, también es necesario determinar para qué se va a utilizar realmente el sistema. Estos dos planos pueden coincidir, pero también divergir. [12]

Por ejemplo, un asistente ofrecido para uso general puede utilizarse para mejorar la redacción de una oferta de empleo. A petición del departamento de recursos humanos, el mismo servicio puede generar puntuaciones de idoneidad a partir de currículos. El cambio va más allá del tipo de texto. El resultado adquiere una función distinta en la toma de decisiones. Por ello, el examen exige determinar las entradas, los criterios del resultado y el uso por el empleado de recursos humanos. La empresa no debe describir la tarea de forma tan general que sus características jurídicamente relevantes se vuelvan invisibles.

12 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 3, punto 12.

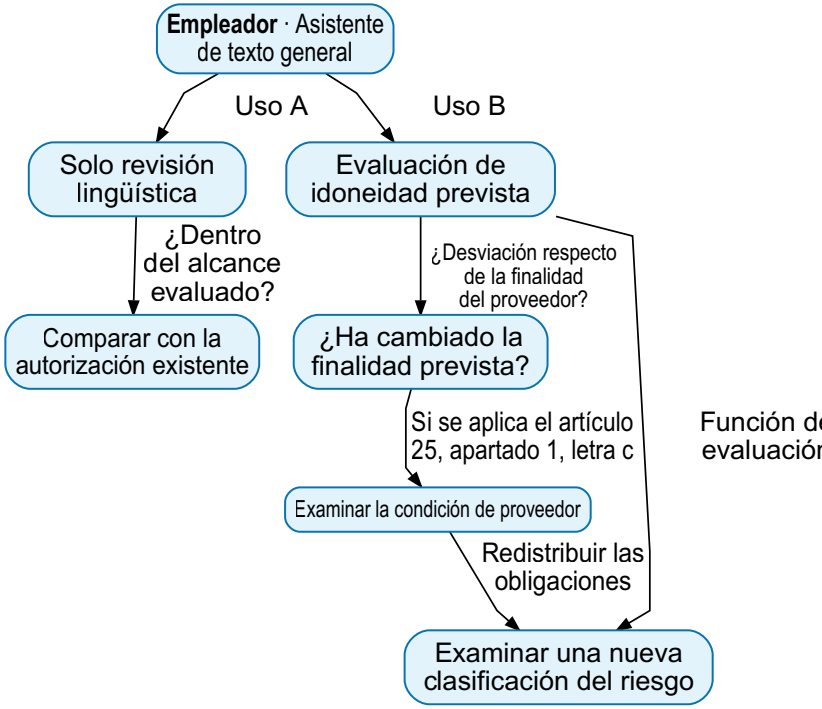
© Oliver Michaelis · IA: cumplimiento normativo en las relaciones laborales

Fig. 2: Del encargo de trabajo al examen jurídico



Fuente: Michaelis, elaboración propia del autor. [13]

Fig. 3: La revisión de textos y la evaluación de idoneidad tienen implicaciones distintas para el examen



Fuente: Michaelis, elaboración propia del autor. [14]

La pregunta de qué sucede después de producirse el resultado es especialmente informativa. ¿Se limita alguien a leer una sugerencia,

13 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 3, puntos 1, 4 y 12; artículo 4, puntos 1 y 2, del RGPD.

se incorpora a un expediente o se utiliza para desencadenar directamente una actuación? ¿Puede el empleado administrativo corregirla de forma comprensible? ¿Se permiten realmente decisiones que se aparten de ella? Una indicación supuestamente no vinculante puede condicionar considerablemente el proceso si solo se examina con más detalle a las personas propuestas o si toda desviación del resultado exige una justificación que consume mucho tiempo. Describirlo como asistencia es, por tanto, solo el punto de partida para determinar los hechos.

Si la empresa modifica la finalidad de uso proyectada, también pueden cambiar sus obligaciones regulatorias. El artículo 25, apartado 1, letra c), del Reglamento de Inteligencia Artificial comprende, en particular, un cambio de la finalidad prevista de un sistema previamente no clasificado como de alto riesgo que dé lugar a un sistema de IA de alto riesgo. El capítulo 2 analiza los detalles y la fecha desde la que se aplica la disposición. A efectos organizativos, basta aquí la conclusión: la autorización para redactar textos no constituye una autorización para toda aplicación posterior técnicamente posible. [15]

1.5 Quién actúa: Empresas, prestadores de servicios y trabajadores

Las funciones conforme al Reglamento de Inteligencia Artificial no vienen determinadas por el cargo de quien actúa. Conforme al artículo 3, punto 3, del Reglamento de Inteligencia Artificial, un proveedor es, en particular, una persona que desarrolla un sistema o lo hace desarrollar y lo introduce en el mercado o lo pone en servicio con su propio nombre. Conforme al artículo 3, punto 4, un responsable del despliegue es una persona que utiliza un sistema de IA bajo su propia autoridad, salvo en el marco de un uso personal de carácter no profesional. Una empresa que utiliza un servicio de terceros

14 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 3, punto 12. Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 25, apartado 1, letra c), aplicación temporal conforme al artículo 113, párrafo tercero, letra c), en la versión modificada por el Reglamento (UE) 2026/1744.

15 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 25, apartado 1, letra c), aplicación temporal conforme al artículo 113, párrafo tercero, letra c), en la versión modificada por el Reglamento (UE) 2026/1744.

© Oliver Michaelis · IA: cumplimiento normativo en las relaciones laborales

para sus tareas empresariales será generalmente un posible responsable del despliegue. Las circunstancias concretas deben determinarse en cada caso. [16]

Un trabajador que inicia sesión mediante una cuenta de trabajo y realiza una tarea asignada por el empleador no se convierte por ello automáticamente en un responsable del despliegue adicional e independiente. La responsabilidad organizativa puede corresponder al empleador. Esto muestra también por qué los términos usuario y responsable del despliegue no son sinónimos. Varios trabajadores pueden manejar un sistema en la empresa sin crear por ello un número equivalente de ámbitos independientes de responsabilidad regulatoria. La responsabilidad real y las condiciones de uso determinan las funciones. [17]

El uso no autorizado de una cuenta privada para tareas empresariales resulta más difícil. La excepción legal para actividades personales de carácter no profesional no se aplica por el mero hecho de que la cuenta se haya pagado de forma privada. Sin embargo, la conexión profesional por sí sola tampoco permite atribuir definitivamente la función al trabajador. Deben examinarse, entre otros extremos, el encargo, el conocimiento, la tolerancia, las instrucciones y la capacidad real de influencia. Los incumplimientos de las obligaciones del contrato de trabajo y las funciones regulatorias deben valorarse por separado. El incumplimiento de una norma interna de uso no determina automáticamente quién debe clasificarse como responsable del despliegue frente a la autoridad de vigilancia del mercado. [18]

El empleador puede reunir varias funciones. Si encarga el desarrollo de un sistema propio y lo pone en servicio para sí mismo con su propio nombre, debe examinarse la definición de proveedor. Si después utiliza el sistema dentro de su organización, también pueden surgir cuestiones relativas a su condición de responsable del despliegue. No obstante, la mera configuración de un servicio de terce-

16 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 3, puntos 3 y 4, y artículo 2, apartado 10. Sobre la definición originaria de proveedor y la adquisición posterior de esa condición, *Hüger* / *Radtke*, MMR 2026, 21 (21–22).

17 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 3, punto 4, y considerando 13.

18 Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 2, apartado 10, y artículo 3, punto 4; sobre la delimitación de la responsabilidad bajo la propia autoridad, considerando 13.