

Henar ÁLVAREZ CUESTA, *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: Desafíos y propuestas*, Thomson Reuters-Aranzadi (Cizur Menor-Navarra, 2020), 124 págs.

Tras una lectura pausada —que recomiendo vivamente— de este libro novedoso de la profesora leonesa Henar ÁLVAREZ CUESTA, me ha parecido evidente que la problemática planteada a corto plazo por la aplicación masiva de lo que yo llamaría «robótica» (pensando sobre todo en su mayor tradición, pues el origen de la palabra eslava «robot» se remonta a los años veinte del siglo pasado) en la realidad jurídico-laboral ha quedado cumplidamente descrita y brillantemente sistematizada en el mismo; y especialmente, en sus Capítulos II y III, respectivamente relativos al «Impacto de la inteligencia artificial en el trabajo», y a los «Riesgos y desafíos de la inteligencia artificial en el mundo laboral». Ahora bien, no bastaba sólo con describir y sistematizar problemas, sino que también resultaba preciso buscar soluciones justas a los mismos, que es a lo que la autora orienta fructuosamente el contenido del Capítulo IV («Principios que han de guiar la aplicación de la inteligencia artificial en el trabajo»), así como el del Capítulo V y último («Propuestas de futuro cercano para los sistemas de inteligencia artificial») de este sugerente libro suyo. Desde la perspectiva iuscomparatista, que es la que justifica la reseña de dicha espléndida monografía en una revista como ésta, todo son de momento propuestas y recomendaciones (la ilustre prologuista del propio libro habla, al respecto, de «instrumentos de *soft law*»), relatando la autora con amenidad muchos de ellos ya existentes en algunos países de nuestro entorno cultural más próximo (Gran Bretaña, Francia o Canadá, por ejemplo), aunque haga brillar esta regla la excepción representada por una Ley del Estado norteamericano de Illinois, realmente pionera en el asunto, pero que a la autora —con toda razón— le plantea y le suscita «dudas». Siempre desde el concreto punto de vista iuscomparatista, y supuesto que la utilidad del Derecho comparado pueda acabar siendo la de ofrecer «modelos» de regulación, a mí me han impactado especialmente las páginas 108 y siguientes de este libro. En ellas, aparece estudiado un instrumento convencional, a caballo entre el *soft law* y el Derecho de verdad (que no sabría yo si calificar como *hard law* o *heavy law*), llamado a tener que ser estudiado con todo el interés que se merece por nuestra doctrina científica laboralista.

Se trata del que la profesora ÁLVAREZ CUESTA denomina «primer Acuerdo Europeo sindical de junio de 2020» sobre el tema, esto es el *European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation*. No cabe dudar de su atractivo, pues «contempla [“a nivel europeo”] un apartado dedicado a la regulación convencional de la I[n]teligencia A[rtificial]», previendo «la necesidad de adaptar el contenido convencional a los distintos niveles de negociación (empresa o supraempresarial) respecto a este aspecto». Con base en él, la autora apuesta por «un Acuerdo Marco interprofesional [español] ..., sin perjuicio de su [ulterior] adaptación a un sector u organización productiva en concreto», apuntando incluso cuáles tendrían que ser las estructuras esenciales del clausulado del mismo («debe seguir el principio de control humano»; «debe seguir los principios de equidad, es decir, que los trabajadores sean libres de prejuicios injustos y discriminación»; «los sistemas de inteligencia artificial deben diseñarse y utilizarse para cumplir con la legislación vigente, incluido el R[eglamento] G[eneral de] P[rotección de] D[atos], garantizando la privacidad y dignidad del trabajador», etc.). Se trata de un planteamiento impecablemente congruente con las pretensiones que la propia autora se planteó al escribir este libro, expuestas en el último Capítulo del mismo (rotulado, recuérdese, «Propuestas de *futuro cercano* para los sistemas de inteligencia artificial»). Y yo diría que se trata, además, de una congruencia inobjetablemente posibilista. Confiemos, eso sí, en que no le acabe ocurriendo a este pionero «primer Acuerdo Europeo» lo mismo que le sucedió a algún otro acuerdo marco europeo, asimismo pionero, pero tampoco cubierto —al menos de momento— por el manto protector y la potencia jurídica de auténticos instrumentos de Derecho imperativo puro y duro, como es el caso claro, por ejemplo, de una Directiva de la Unión Europea.

Lógicamente, me refiero al acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo de 2002. En España, siempre tuvo una presencia y una eficacia más bien lánguidas. Hasta que fue súbitamente despertado de ese estado de somnolencia y de letargo en que se encontraba por el estallido de la pandemia del coronavirus. El reloj despertador fue en este caso, como se sabe, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 septiembre, de trabajo a distancia. Ahora bien, lo que sigue resultando llamativo en esta norma es que se refiera al acuerdo en cuestión casi como si fuese una reliquia histórica o una pieza de museo, recordando sobre él —en su exposición de motivos—, entre

otras varias cosas, que fue «revisado en 2009», y que «otorga a las personas trabajadoras la misma protección global [*sic*] que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa», pero sin incluirlo —como es lógico— dentro del «acervo de normas internacionales, comunitarias y nacionales que integran “un suelo social mínimo”». En sus antípodas, se ubicaría el acuerdo marco europeo sobre el trabajo de duración determinada, precisamente por su rasgo diferencial de aparecer incorporado como anexo a la Directiva 1999/70/CE, la cual ya no es obviamente ni mero *soft law* ni tampoco una fuente dotada de mera eficacia obligacional, sino (como ha tenido ocasión de recordarnos a todos el Tribunal de Luxemburgo) auténtico Derecho imperativo, con la eficacia jurídica reforzada por el principio de supremacía —respecto de los ordenamientos nacionales, incluido nuestro Estatuto de los Trabajadores— que tiene el Derecho social (normativo y jurisprudencial) de la Unión Europea.

Jesús Martínez Girón