

LA LABORALIDAD DE LOS CONTRATOS DE CREACIÓN Y USO DE RÉPLICAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

EMPLOYMENT STATUS OF CONTRACTS TO CREATE AND USE ARTIFICIAL INTELLIGENCE REPLICAS THROUGH DIGITAL PLATFORMS

LORENA GROSSO ORTEGA

Doctoranda en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Cádiz

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-1193-5588>

EXTRACTO

Palabras claves: laboralidad; plataformas digitales; propiedad intelectual; inteligencia artificial; ultrasuplantaciones

El presente trabajo se centra en el análisis de un nuevo tipo de relación contractual protagonizada por las plataformas digitales y los actores y actrices de voz, que se encuentra a caballo entre los regímenes jurídicos del Derecho del Trabajo y de la propiedad intelectual.

La naturaleza de los contratos a los que han dado lugar dichas relaciones se determinará a través del estudio de la presunción de laboralidad de los trabajos realizados en plataformas digitales y de los indicios que dotan de carácter laboral a una prestación de servicios.

Asimismo, se examinará el Reglamento de Inteligencia Artificial para concluir si ampara adecuadamente los derechos de los trabajadores que se encuentren bajo la mencionada nueva clase de contratos.

ABSTRACT

Key words: *employment status; digital platforms; intellectual property; artificial intelligence; deep fakes*

This paper focuses on the analysis of a new type of contractual relationship between digital platforms and voice actors and actresses, which straddles the legal regimes of Employment and Labor Law and Intellectual Property Law.

The legal nature of the contracts to which these relationships have given rise will be determined through the study of the presumption of employment status of work carried out on digital platforms and the characteristics that define that status.

Likewise, the Artificial Intelligence Act will be examined to conclude whether it properly safeguards the rights of workers under the above-mentioned new kind of contracts.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL CARÁCTER LABORAL DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES
3. LOS INDICIOS DE LABORALIDAD EN EL NUEVO ENTORNO TECNOLÓGICO
4. LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE CREACIÓN Y USO DE RÉPLICAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES
 - 4.1. Pacto de desarrollo
 - 4.2. Pacto de uso
5. LA NATURALEZA DEL CONTRATO DE CREACIÓN Y USO DE RÉPLICAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES
 - 5.1. Planteamiento civilista
 - 5.2. Planteamientos laboristas actuales
 - 5.2.1. Laboralidad por incorporación
 - 5.2.2. Laboralidad por conexión
 - 5.3. Teoría de la laboralidad en cascada
6. LA REGULACIÓN PARADÓJICA DEL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL
7. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

Desde Hollywood a Bruselas, la incursión de la inteligencia artificial desafía las fronteras del Derecho del Trabajo.

Las personas que trabajan en la industria del entretenimiento se enfrentan a una nueva amenaza en el desarrollo de su actividad prestacional: ser reemplazadas por sus propios clones digitales. Esto ha sido interpretado como un escollo para el ejercicio de los derechos laborales por los artistas y una precarización de su trabajo, dado el riesgo de que sean remunerados exclusivamente por las horas o jornadas laborales en las que lleven a cabo la grabación de sus interpretaciones, como única contraprestación por emplearlas indefinidamente para entrenar inteligencias artificiales y generar nuevo contenido¹.

La situación expuesta, que ya es una realidad en Estados Unidos, podría trasladarse al entorno europeo si las plataformas estadounidenses de creación

¹ El pasado 2023, los trabajadores de la industria del entretenimiento estadounidense se enfrentaron a la Alianza de Productores de Cine y Televisión (AMPTP, por sus siglas en inglés) por su intención de obtener clones digitales de los artistas. Esta pretensión fue considerada como una amenaza a sus derechos laborales, por lo que el 14 de julio, el Sindicato de Actores de Cine – Federación Estadounidense de Artistas de Radio y Televisión (SAF-AFTRA), que representa a aproximadamente 160.000 artistas y profesionales, inició una huelga que finalizó 118 días después el 9 de noviembre de 2023 con un acuerdo entre las partes (SAG-AFTRA TV-Theatrical Contracts 2023). Para más información (a fecha de última consulta 11/09/2024): <https://www.sagaftra.org/were-fighting-survival-our-profession> ; <https://es.sagaftra.org/tentative-agreement-reached> .

de réplicas generadas por inteligencia artificial (en adelante, IA) se instalan en España².

Por ello, el presente escrito tiene como finalidad dar respuesta al mencionado reto desde la Unión Europea y desde el ordenamiento jurídico español, mediante el análisis de la laboralidad de la creación y uso de réplicas de inteligencia artificial a través de plataformas digitales. Concretamente, el estudio de esta cuestión se centrará en su efecto sobre los actores y actrices de voz, dada la acuciante necesidad de protección de este tipo específico de intérpretes, y de su prestación de servicios, frente al avance del empleo de la IA generativa en su área de trabajo.

Con el objetivo expuesto, serán abordados diversos preceptos de:

- El Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (en adelante, Reglamento de Inteligencia Artificial).
- El acuerdo provisional alcanzado el 8 de marzo de 2024 sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, COM/2021/762 final (en adelante, Propuesta de Directiva de Trabajo en Plataformas Digitales o Propuesta de DTPD).
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores).
- La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante, LETA).
- El Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia (en adelante, Ley de Propiedad Intelectual).

² En Estados Unidos, SAF-AFTRA y AMPTP ratificaron los Contratos de Televisión y Cine de 2023 (SAG-AFTRA TV-*Theatrical Contracts* 2023), que establecen, entre otras cuestiones, los términos en los que se llevará a cabo la creación de réplicas digitales de artistas y su correspondiente remuneración. Posteriormente, en enero de 2024, SAG-AFTRA y Replica Studios – una compañía tecnológica que ha desarrollado una plataforma de creación de voces generadas por inteligencia artificial y que ofrece a sus clientes la generación de voces a partir de texto o voz – alcanzaron otro acuerdo para determinar la remuneración por el desarrollo y uso de réplicas digitales de voz. Para más información (a fecha de última consulta 11/09/2024): <https://www.sagaftra.org/sag-aftra-members-approve-2023-tvtheatrical-contracts-tentative-agreement> ; <https://www.sagaftra.org/member-message-regarding-new-replica-studios-agreement> .

- La Resolución de 17 de enero de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Estatal de Profesionales del Doblaje, Rama Artística (en adelante, Convenio Colectivo Estatal de Profesionales del Doblaje).

Este análisis normativo se realizará en convergencia con el estudio de la jurisprudencia y doctrina oportunas sobre los indicios y presunciones de laboralidad y la naturaleza de los pactos de cesión de propiedad intelectual con origen en un contrato de trabajo.

2. EL CARÁCTER LABORAL DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

En la Unión Europea trabajan a través de plataformas digitales más de 28 millones de personas, y se prevé que en 2025 aumente a 43 millones³. Este dato muestra un cambio en el panorama laboral europeo, al que hay que sumarle el imputado abuso de la condición de trabajador autónomo por parte de las plataformas “para evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales y crear una ventaja competitiva respecto de las empresas que sí respetan la ley”⁴.

Los desafíos que plantea esta nueva situación ya han sido tratados por el ordenamiento jurídico español respecto a las plataformas digitales de reparto. En origen, a través de la jurisprudencia; y, con posterioridad, por la disposición adicional 23ª del Estatuto de los Trabajadores, se estableció la presunción de laboralidad en dicho ámbito⁵.

No obstante, el carácter laboral de la prestación de servicios en plataformas digitales va más allá de la llamada “Ley *Riders*”, puesto que tras el acuerdo alcanzado por la Presidencia del Consejo de la UE y los negociadores del Parlamento Europeo el 8 de febrero de 2024 sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, la pionera iniciativa de España de presumir

³ Para más información (a fecha de última consulta 11/09/24): <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/platform-work-eu/>.

⁴ Como expresan respectivamente los Considerandos 29 y 31 de la Propuesta de DTPD, con la finalidad de eludir determinadas obligaciones como el respeto a los derechos de los trabajadores – especialmente los de los nacionales de terceros países en situación irregular como recoge el Considerando 58 de la Propuesta de Directiva –, “el fenómeno de la clasificación errónea como falsos autónomos” se perpetúa en el trabajo en plataformas digitales por las diferentes formas que puede adoptar su “ejercicio del control y la dirección” y su característica “opacidad del flujo de información”.

⁵ Introducida por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. También conocida como “Ley *Riders*”.

la laboralidad del trabajo realizado en plataformas digitales podría extenderse a la Unión Europea sin limitarse a los servicios de reparto⁶.

En este sentido, la Propuesta de Directiva en su artículo 2.1.1) define como “plataforma digital de trabajo”: toda persona física o jurídica que, a petición de un destinatario, preste un servicio a distancia por medios electrónicos, al menos en parte, e implique necesaria y esencialmente la organización de un trabajo remunerado realizado por personas físicas, así como la utilización de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones⁷.

El mencionado concepto, como puntualizan el artículo 2.2 y el Considerando 21 de la Propuesta de DTPD, excluye a aquellas plataformas cuya función de organización del trabajo sea meramente secundaria y accesoria – como las que se limitan a poner en contacto a proveedores de servicios y usuarios finales (v. gr.: *Behance*) – o que tengan por objetivo principal explotar o compartir activos (v. gr.: *Airbnb*), permitir la reventa de bienes (v. gr.: *Wallapop*), u organizar actividades de voluntariado (v. gr.: *Workaway* o *Worldpackers*).

De ser aprobada, la Directiva será aplicable a las personas que trabajen en la Unión Europea en plataformas digitales – independientemente del lugar de establecimiento de la plataforma digital y de la legislación aplicable a esta, tal como indica el artículo 1.3 de la Propuesta de DTPD – con un contrato de trabajo o relación laboral, incluso si únicamente es con base en la evaluación de los hechos⁸. Sobre este particular, el principio de primacía de los hechos – recogido implícitamente en los artículos 1.2 y 2.1.2) a 2.1.3) de la Propuesta de DTPD y expresamente en su Considerando 28 – establece que al estar las condiciones laborales a menudo fijadas unilateralmente por las plataformas “la existencia de una relación laboral debe guiarse principalmente por los hechos relativos a la ejecución efectiva del trabajo, incluida su retribución, y no por la descripción de la relación por las partes”⁹.

En este sentido, la Propuesta de Directiva en sus artículos 4.1 y 5 presume el carácter laboral de la relación contractual entre una plataforma digital de trabajo y

⁶ Al respecto (a fecha de última consulta 11/09/2024): <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/> .

⁷ De acuerdo con el Considerando 21 de la Propuesta de DTPD, la organización del trabajo debe implicar la adaptación de la demanda del servicio a la oferta de mano de obra y su disponibilidad para realizar una tarea específica. Y la utilización de sistemas automatizados, tal y como concreta el artículo 2.1.8) a 2.1.9) del mismo texto, comprende el uso de medios electrónicos para supervisar, controlar o evaluar la ejecución del trabajo o para adoptar o respaldar decisiones que afecten a las condiciones laborales de los trabajadores.

⁸ Conforme al artículo 1.2 de la Propuesta de DTPD.

⁹ El hecho de que las prestaciones a realizar se encuentren configuradas en una relación de carácter laboral es determinante para la protección de los derechos de los trabajadores relativos a la salud, la seguridad, la información y la consulta, pues la Propuesta de DTPD en su Considerando 53 otorga estas garantías exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena. No obstante, el artículo

la persona que realice un trabajo organizado a través de aquella. Esta presunción se establece como medida para facilitar la correcta determinación de la situación laboral de los trabajadores de plataformas y para mejorar sus condiciones de trabajo y protección, conforme al artículo 1.1 a) del mismo texto.

A los mencionados efectos, el artículo 5.1 de la Propuesta señala como criterio para determinar dicha presunción de laboralidad que “se constaten indicios de control y dirección de conformidad con la legislación nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia”. Adicionalmente, es preciso tener presente que en las plataformas digitales de trabajo “el ejercicio del control y la dirección” puede llevarse a cabo tanto por medios directos como a través de medidas sancionatorias, de trato desfavorable o de presión¹⁰.

Finalmente, es conveniente aclarar que esta presunción impuesta por la Propuesta de Directiva no será obligatoria en los procedimientos relacionados con cuestiones fiscales, penales y de seguridad social – tal y como especifica su artículo 5.3. Tampoco dará lugar automáticamente a la reclasificación de las personas que realizan trabajos en plataformas, aunque la carga de la prueba en contrario recaerá sobre la plataforma, de acuerdo con el artículo 5.1 de la Propuesta de Directiva. Además, sus requisitos no deberán suponer una carga procesal excesiva para los trabajadores y deberán aliviar sus dificultades para aportar pruebas, como determina el artículo 5.2 del mismo texto. Y, como aspecto más destacable, en aras de la seguridad jurídica, no tendrá efectos retroactivos, de tal forma que se aplicará únicamente a las relaciones que surjan a partir de la fecha de transposición de la futura Directiva¹¹.

3. LOS INDICIOS DE LABORALIDAD EN EL NUEVO ENTORNO TECNOLÓGICO

Más allá de las posibles presunciones que en la Unión Europea pueda establecer la futura Directiva de Trabajo en Plataformas Digitales, es imprescindible atender a los indicios que los ordenamientos nacionales de los Estados miembros han identificado como determinadores de la laboralidad de una prestación, especialmente en el ámbito del trabajo en plataformas digitales¹².

1.2 *in fine* del mismo texto extiende – en los términos de los Considerandos 30 y 53 de la Propuesta – las prerrogativas sobre “tratamiento de datos personales en el contexto de la gestión algorítmica”, recogidas en el Capítulo III de la Propuesta de Directiva de Trabajo en Plataformas Digitales, también a las personas que realizan prestaciones de carácter distinto al laboral.

¹⁰ Como contempla el Considerando 31 de la Propuesta de DTPD.

¹¹ Límite temporal de aplicación que establece el artículo 5.6 de la Propuesta de DTPD.

¹² Al respecto, la Propuesta de Directiva establece en su artículo 26 una “cláusula de no regresión y disposiciones más favorables”, que impide utilizar la Directiva como pretexto para

En este sentido surgen interrogantes tanto acerca de la viabilidad de atribuir la condición de trabajador subordinado a alguien que puede elegir cuándo trabaja y qué tipo de prestaciones realiza, como sobre si es factible considerar trabajador autónomo a quien está sujeto al poder de organización y a las fórmulas de control de una plataforma¹³.

Ante esta dicotomía a la hora de determinar la naturaleza del trabajo realizado a través de plataformas digitales, resulta útil acudir a los indicios de laboralidad como herramientas para “integrar, explicar, neutralizar o negar” las notas distintivas del trabajo por cuenta propia; requisito que *a contrario sensu* eluden “las tesis que postulan la validez de la calificación como autónomo del trabajo realizado a través de las referidas plataformas”¹⁴.

Dicho esto, con el objetivo de reconocer o no el carácter laboral de una prestación en el ámbito de las plataformas digitales, primero es necesario distinguir entre trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia y como TRADE.

Conforme al artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajo por cuenta ajena se caracteriza por la voluntariedad, la retribución, la ajenidad y el sometimiento al ámbito de organización y dirección del empleador.

Mientras que, a tenor del artículo 1.1 de la LETA, “las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo” tendrán la consideración de autónomos. Y estas serán económicamente dependientes cuando realicen una actividad predominantemente para un cliente del que dependan al menos el setenta y cinco por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales, de acuerdo con el artículo 11.1 LETA.

Una vez identificadas las formas básicas de prestación de servicios, hay que tener en cuenta que la realidad fáctica debe prevalecer sobre el *nomen iuris*, ya que la naturaleza de los contratos deriva de su contenido obligacional no de la calificación jurídica de la que le doten las partes¹⁵.

En este marco, el artículo 8.1 del ET presume la existencia de un contrato de trabajo entre quien “presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización de otro” a cambio de una retribución y el que lo recibe.

reducir “el nivel de protección ya garantizado a los trabajadores de plataformas en los Estados Miembros” o como límite a la aplicación de disposiciones o convenios colectivos más favorables.

¹³ En la misma línea, Sanguinetti Raymond, W. (Dir.). *Nuevas Tecnologías, Derechos Humanos y Negociación Colectiva*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, p. 242.

¹⁴ En este sentido, Sanguinetti Raymond, W. Op. cit., pp. 247-248.

¹⁵ Ortega Lozano, P. G. “Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 251/2022, p. 5.

Además, la doctrina considera la dependencia y la ajenidad en los frutos, el mercado, los riesgos y la marca como notas de laboralidad de las prestaciones de servicios¹⁶.

Así mismo, en el ámbito específico de las plataformas de trabajo, la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 pone de manifiesto que tales notas se materializan respectivamente a través de los siguientes indicios: la inserción del trabajador en la organización de trabajo de la plataforma que se encarga de programar su actividad y la ausencia de organización propia del trabajador; la puesta a disposición del empleador del trabajo realizado por el empleado; la adopción por el empleador de las decisiones concernientes a las relaciones con los clientes mediante la selección de estos y la fijación de los precios o tarifas; el cálculo de la retribución en proporción a la actividad prestada y la asunción de la inversión por el empleador; y la realización del trabajo bajo una marca ajena¹⁷.

A su vez, la citada resolución jurisprudencial neutraliza los indicios negativos de laboralidad al precisar, en su fundamento jurídico décimo, que “la autonomía profesional imprescindible en determinadas actividades” no colisiona con la concurrencia de la nota de dependencia.

Por estas razones, si bien inicialmente “la aparente libertad” de los trabajadores de plataformas digitales podría parecer incompatible con la existencia de subordinación, es indispensable apreciar que esta “no es fruto de su autonomía” sino del “singular sistema de trabajo diseñado por las plataformas” que le otorga al empresario “la facilidad organizativa” necesaria para prescindir de “la estandarización y la presencialidad propias de las formas tradicionales de trabajo asalariado”¹⁸.

4. LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE CREACIÓN Y USO DE RÉPLICAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

Partiendo del carácter laboral del trabajo en plataformas digitales en términos generales, es momento de analizar la relación contractual originada por plataformas

¹⁶ Definidas en Cervilla Garzón, M^a. J.; y Jover Ramírez, C. “Contrato de trabajo *versus* contrato de prestación de servicios”. En AA.VV. *El actual contrato de prestación de servicios*. Ed. Aranzadi. Navarra, 2023, pp. 37-43.

¹⁷ Fundamentos jurídicos noveno, décimo, undécimo y vigésimo de la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 805/2020 de 25 de septiembre, Recurso n.º 4746/2019 (ECLI:ES:TS:2020:2924).

¹⁸ A través de “instrumentos, como el reclutamiento de una amplia masa de colaboradores, el abono de microretribuciones asociadas al estricto tiempo de desempeño o la presencia de intensos mecanismos de control de orden tecnológico”. En Sanguinetti Raymond, W. Op. cit., pp. 255-256.

dedicadas a la generación de voces, que calificaremos como contrato de creación y uso de réplicas de inteligencia artificial a través de plataformas digitales.

Dada la atipicidad de este contrato y la ausencia de referencias similares al respecto en el ámbito nacional y europeo, creemos oportuno acudir a lo pactado entre Replica Media, Inc. (Replica Studios) y SAG-AFTRA, en el Acuerdo para Réplicas Digitales de Voz, como ejemplo del que extraer una base fáctica ante la eventualidad de que este tipo de plataforma opere en España¹⁹.

El mencionado acuerdo está compuesto a su vez por dos pactos²⁰. Por un lado, un pacto de desarrollo de réplicas digitales de voz que persigue que los actores de voz realicen interpretaciones y cedan los derechos de reproducción de estas necesarios para realizar su fijación en fonogramas²¹. Y, por otro lado, un pacto de usos licenciados y externos de réplicas digitales de voz que tiene como objetivo la cesión de los derechos de transformación de las citadas interpretaciones y la autorización para explotar el resultado que se derive de dicha transformación al hacer uso de las réplicas²².

4.1. Pacto de desarrollo

Las réplicas y modelos de voz, al ser programas de ordenador que utilizan inteligencia artificial para sintetizar voces, requieren para su desarrollo la obtención y minado de grabaciones de voz.

Para obtener las grabaciones deseadas se concierta con actores de voz un pacto de desarrollo. Este pacto establece una remuneración basada en el número de horas diarias empleadas en la grabación que realicen los actores – o en el mínimo establecido cuando se utilicen grabaciones preexistentes – como contraprestación por efectuar la grabación, usarla en la creación de réplicas y modelos de voz, y negociar sobre su licencia y uso para fines externos²³. Asimismo, el pacto acoge las condiciones de trabajo en las que los actores de voz aceptan llevar a cabo su prestación de servicios²⁴.

¹⁹ Texto íntegro del Acuerdo de Replica Studios para Réplicas Digitales de Voz (*Replica Studios Agreement for Digital Voice Replicas*) disponible en (a fecha de última consulta: 11/09/2024):https://www.sagaftra.org/sites/default/files/sa_documents/Replica%20Studios%20Agreement%20for%20Digital%20Voice%20Replicas_0.pdf.

²⁰ Los referidos pactos son: el Acuerdo de Replica de Desarrollo de Réplica Digital de Voz (*Replica Digital Voice Replica Development Agreement*) y el Acuerdo de Replica para los Usos Licenciados y Externos de Réplicas Digitales de Voz (*Replica Agreement for Licensed and External Uses of Digital Voice Replicas*).

²¹ En adelante: Pacto de desarrollo.

²² En adelante: Pacto de uso.

²³ De acuerdo con las disposiciones tercera, cuarta y sexta del pacto de desarrollo.

²⁴ Recogidas en la disposición séptima del pacto de desarrollo.

De esta forma se comprueba que, por una parte, el pacto de desarrollo regula aspectos laborales como la forma de contratación, la remuneración, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, las vacaciones y las compensaciones por desplazamiento; y, por otra parte, cuestiones de propiedad intelectual.

Esto último se debe a que el resultado de la prestación de los actores de voz es una interpretación, que tiene la consideración de obra bajo el artículo 10.1 de la Ley de Propiedad Intelectual; y la grabación de la citada interpretación requiere la cesión de los derechos de reproducción que el actor ostenta sobre esta, en los términos del artículo 18 y del Título I del Libro Segundo del mismo texto.

Además, una vez obtenidos los fonogramas o grabaciones en los que están fijadas las mencionadas interpretaciones, se realizará un proceso de minería de los datos digitales que contienen los fonogramas, es decir, se llevará a cabo una “técnica analítica automatizada destinada a analizar [...] datos en formato digital a fin de generar información que incluye pautas, tendencias, correlaciones u elementos similares”²⁵. De manera que, si los actores de voz hubieran “reservado expresamente el uso de las obras a medios de lectura mecánica u otros medios que resulten adecuados” también sería necesaria su autorización para minar los mencionados fonogramas²⁶.

Por tanto, el objeto del contrato de desarrollo radicaría en una prestación consistente en llevar a cabo una interpretación, los derechos de reproducción y minado sobre esta, el derecho a negociar sobre la licencia y uso de las réplicas y modelos de voz creados a partir de la citada interpretación, y la conveniente retribución. Mientras que la causa del contrato sería el desarrollo de réplicas digitales y modelos de voz.

4.2. Pacto de uso

En el otro extremo, el pacto de uso fija una compensación económica por la facultad de licenciar el uso de las réplicas y modelos de voz y por su uso en proyectos distintos al desarrollo de las propias réplicas y modelos de voz, que consiste en el abono de una remuneración mínima establecida para las grabaciones en función del número de líneas o palabras de cada reproducción de la voz, previa información de los fines de uso²⁷.

²⁵ Conforme al artículo 66.1 del Real Decreto-ley 24/2021, de 2 de noviembre, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de bonos garantizados, distribución transfronteriza de organismos de inversión colectiva, datos abiertos y reutilización de la información del sector público, ejercicio de derechos de autor y derechos afines aplicables a determinadas transmisiones en línea y a las retransmisiones de programas de radio y televisión, exenciones temporales a determinadas importaciones y suministros, de personas consumidoras y para la promoción de vehículos de transporte por carretera limpios y energéticamente eficientes (en adelante, Real Decreto-ley 24/2021).

²⁶ Según el artículo 67 del Real Decreto-ley 24/2021.

²⁷ De acuerdo con las disposiciones segunda, tercera y cuarta del Acuerdo de Replicación para los Usos Licenciados y Externos de Réplicas Digitales de Voz.

Esta compensación a los actores de voz se debe a que al sintetizar voces mediante réplicas y modelos de voz se transforman las interpretaciones que se han fijado en las grabaciones minadas, para lo cual es indispensable que los actores de voz cedan los derechos de transformación sobre sus interpretaciones y autoricen, en su caso, la explotación de la obra resultado de la transformación²⁸.

En consecuencia, el objeto del contrato sería la cesión de los derechos de transformación de las interpretaciones, la autorización para explotar su resultado y su correspondiente pago. Y la causa del contrato estribaría en el uso explotable de las réplicas digitales y modelos de voz.

5. LA NATURALEZA DEL CONTRATO DE CREACIÓN Y USO DE RÉPLICAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

Una vez observados el objeto y la causa del contrato de creación y uso de réplicas de inteligencia artificial a través de plataformas digitales, es momento de analizar su naturaleza jurídica.

Para realizar este estudio partiremos del anteriormente aludido carácter laboral del trabajo en plataformas digitales y atenderemos a los indicios que ha establecido la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo para determinar la laboralidad de las prestaciones de los actores y actrices de voz que, conforme al artículo 105 de la Ley de Propiedad Intelectual, tienen la condición de artistas o intérpretes²⁹.

Bajo este enfoque podemos concluir que, en virtud del pacto de desarrollo, los actores de voz pondrían a disposición de la plataforma el trabajo realizado – esto es, las interpretaciones –, lo que supone una ajenidad en los frutos³⁰. Además, dichas interpretaciones deberían ser realizadas de forma personal y – de acuerdo con el artículo 7 del Convenio Colectivo Estatal de Profesionales del Doblaje – bajo las instrucciones de un director de doblaje, lo cual implica dependencia³¹.

²⁸ Los derechos de explotación de la propiedad intelectual se encuentran recogidos en los artículos 17 a 23 de la Ley de Propiedad Intelectual.

²⁹ Sentencias del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 5386/2010 de 5 de octubre de 2010, recurso n.º 1766/2009 (ECLI:ES:TS:2010:5386), núm. 4799/2010 de 16 de julio de 2010, recurso n.º 2830/2009 (ECLI:ES:TS:2010:4579), y núm. 5108/2010 de 19 de julio de 2010, recurso n.º 1623/2009 (ECLI:ES:TS:2010:5108).

³⁰ Fundamento de derecho cuarto de las arriba citadas Sentencias del Tribunal Supremo números 5386/2010, 4799/2010 y 5108/2010.

³¹ Fundamento cuarto de las referidas SSTs 4799/2010 y 5108/2010; y fundamento de derecho quinto de la STS 5386/2010.

Todo lo referido en los términos establecidos por la plataforma y a cambio de una retribución proporcional a la actividad desempeñada, circunstancias que comportan ajenidad en la marca y en los riesgos, respectivamente³². Por ende, la prestación llevada a cabo por los actores y actrices de voz presenta los suficientes elementos de laboralidad para sostener su naturaleza laboral.

No obstante, la naturaleza de los pactos de cesión de los derechos de explotación de las interpretaciones objeto del contrato de creación y uso de réplica de IA no resulta tan clara.

Esta situación provoca una tensión entre el régimen jurídico laboral y el de la propiedad intelectual, que puede relativizar los derechos y obligaciones de la parte contratada y la parte contratante hacia un extremo u otro, en función de si los indicados pactos son apreciados como parte de un contrato de trabajo por cuenta ajena o como contratos civiles independientes de la relación laboral³³. En dicha materia, el posicionamiento de la doctrina es heterogéneo.

5.1. Planteamiento civilista

La tesis de la autonomía negocial de la cesión asevera que el objeto del contrato de trabajo de un artista es llevar a cabo una actividad, independientemente de si de ella se deriva como resultado una obra o no; y que la cesión al empresario de los derechos de propiedad intelectual que pueda producir en su caso el resultado de la mencionada actividad “constituirá el objeto de un negocio jurídico distinto al contrato de trabajo”³⁴.

Bajo este planteamiento un contrato de creación y uso de réplicas de inteligencia artificial se perfeccionaría con la mera realización de las interpretaciones a cambio de la remuneración pactada. Sin embargo, no es factible aceptar tal consideración, pues una empresa dedicada a proporcionar voces generadas a partir de texto o mediante el habla no podría explotar las interpretaciones sin que le fueran previamente cedidos los derechos de propiedad intelectual imprescindibles para su fijación en un fonograma, minado y posterior transformación.

Lo anterior supone que, si se excluye la cesión de los derechos de propiedad intelectual del objeto del contrato de trabajo, se dejaría a dicho contrato sin causa y, por tanto, según el artículo 1.275 del Código Civil, también sin efecto.

³² Fundamentos de derecho tercero y cuarto de las anteriormente aludidas SSTS 5386/2010 y 4799/2010; y fundamento de derecho cuarto de la STS 5108/2010.

³³ Altés Tárrega, J.A. “El contrato de trabajo del autor asalariado: supuestos de aplicación del art. 51 de la Ley de Propiedad Intelectual”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 1, 2011, p. 403.

³⁴ Aludida en Yagüe Blanco, S. *Cláusulas de Cesión de Derechos de Propiedad Intelectual en los Convenios Colectivos Laborales*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2017, p. 28.

5.2. Planteamientos laboralistas actuales

Dentro de los planteamientos académicos que respaldan la laboralidad de la cesión de los derechos de explotación de la propiedad intelectual es posible encontrar varios enfoques teóricos.

5.2.1. Laboralidad por incorporación

La tesis de la incorporación de las cláusulas de cesión en el contrato de trabajo considera que los derechos de explotación cedidos en el marco de un contrato de trabajo son “parte indisoluble de la actividad laboral, cualquiera [*sic*] que sean los pactos que la regulen”, pues lo contrario supondría “una artificial y nociva disgregación del contrato”³⁵.

Este planteamiento, a su vez, puede tener dos interpretaciones³⁶:

De un lado, podría considerarse que tanto la actividad artística como la cesión de los derechos de explotación de su resultado son “la causa del contrato de trabajo”, y que el beneficio económico que el empleador persigue con el contrato nace de dicha explotación – al menos de la principal o más relevante económicamente – no de la actividad *per se*. Desde esta perspectiva, “los derechos de explotación forman parte del objeto del contrato de trabajo”, aunque la adquisición de sus frutos por el empresario se produzca a título derivado por el influjo de una norma ajena al ordenamiento laboral.

De otro lado, se podría estimar que la cesión de los derechos de explotación del resultado de una actividad artística objeto de un contrato de trabajo es “un presupuesto del contrato que hace posible su objeto”, que es la referida actividad y los derechos de explotación de su resultado. Conforme a esta lectura, la titularidad del resultado de la mencionada actividad y los derechos necesarios para su explotación no los detenta el artista trabajador, sino el empleador.

5.2.2. Laboralidad por conexión

Existe otra postura doctrinal, que podríamos denominar tesis de la laboralidad por conexión, que sostiene la laboralidad de la cesión – por pacto expreso o tácito – de los derechos de explotación del resultado de la actividad artística objeto de un contrato de trabajo, cuando estos “derivan directa e inmediatamente de la ejecución de tal actividad”; sin que pueda disgregarse la propiedad intelectual de la actividad

³⁵ Planteada en la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 12 de febrero de 1985, citada en el primer fundamento de derecho de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 2262/2012 de 21 de marzo (ECLI:ES:TSJCAT:2012:3136).

³⁶ Expuestas en Altés Tárrega, J. A. “Artistas y derechos de propiedad intelectual: su inserción en el contrato de trabajo”. *Teoría y Derechos*, núm.13, 2013, pp. 182-185.

laboral desarrollada, lo que implicaría el carácter salarial de las remuneraciones por la cesión de los derechos de explotación debido a su relación de causalidad con la actividad artística contratada³⁷.

5.3. Teoría de la laboralidad en cascada

Tras advertir que el planteamiento civilista no es aplicable a los contratos de creación y uso de réplicas de IA, aparentemente sólo restaría decidir cuál de los planteamientos laboralistas mencionados resulta más adecuado para el presente caso. Empero, dichas tesis de laboralidad resultan insuficientes de forma aislada.

Es cierto que las actuales tesis de laboralidad, tanto por incorporación como por conexión, permitirían extender la laboralidad de las prestaciones de los actores y actrices de voz a los pactos de cesión de los derechos de explotación sobre sus interpretaciones y, en su caso, a los de autorización para minar dichas interpretaciones. No obstante, esta laboralidad podría discutirse respecto a la autorización para explotar los resultados de sus transformaciones, en función de si dicha autorización es considerada en puridad un derecho sobre el resultado de la actividad artística objeto del contrato de trabajo o sobre su transformación.

A mayor abundamiento, las citadas tesis, aunque otorgan carácter laboral a los pactos relativos a los derechos sobre las interpretaciones, no extienden la laboralidad a los derechos sobre el producto que surge al transformar dichas interpretaciones.

La anterior afirmación supone que las señaladas tesis de laboralidad no permiten contabilizar los “takes”, es decir, “cada una de las fracciones en que se divide el texto de una obra” a interpretar mediante su previo pautado o marcado conforme a “criterios interpretativos y funcionales”³⁸. Esta imposibilidad se debe a que la obra a la que nos referimos será creada por la transformación que el licenciataria del modelo o réplica de voz haga al usarla, no por la parte contratante.

En consecuencia, si no se amplía la naturaleza laboral a todos los aspectos del pacto de uso de los modelos o réplicas de voz, los *takes* no podrán ser utilizados como “unidad de trabajo” de los actores y actrices de voz, esto es, como criterio de determinación de la retribución en los contratos “por obra determinada” que se perfeccionen “con la comparecencia a realizar el trabajo” acordado mutuamente entre la empresa y el profesional “por cada convocatoria o jornada” y se extingan al finalizarlo³⁹.

³⁷ Ruiz De la Cuesta Fernández, S. *El contrato laboral del artista*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2007, pp. 323-329.

³⁸ La definición de *take*, su delimitación y sus características se encuentran recogidas en los artículos 12, 13 y 14 del Convenio Colectivo Estatal de Profesionales del Doblaje, respectivamente.

³⁹ Conforme a los artículos 11 a), 26.2 b), 28 y 49.1 del Convenio Colectivo Estatal de Profesionales del Doblaje.

Debido a la carencia aludida de las actuales tesis de laboralidad, sería oportuno un nuevo acercamiento doctrinal que fuera aplicable a cualquier acuerdo que tenga por causa el uso o la facultad de licenciar un programa con inteligencia artificial que procese obras resultado de una prestación laboral.

Esta propuesta, que hemos bautizado como teoría de la laboralidad en cascada, constaría de cuatro premisas que inducirían sucesivamente el carácter laboral a cada aspecto del acuerdo:

1. Si se dan indicios de laboralidad en la prestación de servicios, la relación entre la parte contratante y la contratada será de trabajo.
2. Si la actividad laboral genera un resultado que es empleado por la parte contratante única o principalmente para crear un programa con inteligencia artificial, el pacto de autorización y cesión de los derechos esenciales para dicha creación formará también parte del contrato de trabajo.
3. Si el uso del *software* de IA transforma el resultado de la prestación laboral, las cesiones de los derechos y las autorizaciones precisas para el mencionado uso tendrán igualmente carácter laboral.
4. Si la transformación del resultado de la prestación laboral se incorpora a una obra, el trabajador tendrá derecho a la retribución añadida que le corresponda por dicha incorporación.

En conclusión, bajo la teoría de la laboralidad en cascada los contratos de creación y uso de réplicas y modelos de inteligencia artificial a través de plataformas digitales tendrían íntegramente naturaleza laboral.

Por consiguiente, les sería de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Profesionales del Doblaje⁴⁰. Cuestión esta última de vital importancia, ya que el Convenio en sus artículos 15 y 16 limita el uso o repicado de *takes* – grabaciones – o de sus fragmentos, que es precisamente lo que implica el uso de réplicas digitales.

6. LA REGULACIÓN PARADÓJICA DEL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Como se ha venido desarrollando en las líneas precedentes, la tecnología será determinante en el ámbito del trabajo.

En este sentido, el aumento del uso de la inteligencia artificial en la esfera laboral dotará de protagonismo al Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 (Reglamento de Inteligencia Artificial), el cual recalca, en su Considerando 57, la inclusión de “los empleados y las personas que prestan servicios a través de plataformas” en su conceptualización de “relaciones contractuales de índole laboral”.

⁴⁰ Según el artículo 3 del Convenio Colectivo Estatal de Profesionales del Doblaje.

El mencionado Reglamento persigue el impulso de la innovación y el empleo, sin que su aplicación deba afectar al Derecho vigente de la Unión Europea en materia de empleo, a la legislación laboral nacional conforme a este, ni a las disposiciones y convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores – entre otras cuestiones⁴¹.

Respecto a las condiciones y derechos de los trabajadores, el Reglamento de Inteligencia Artificial aboga por:

- La alfabetización en materia de inteligencia artificial y el seguimiento de esta en el ámbito laboral, para mejorar sus condiciones de trabajo⁴².
- La prohibición de sistemas de IA utilizados para detectar sus estados emocionales, teniendo en cuenta el desequilibrio de poder propio del contexto laboral⁴³.
- La prohibición de sistemas de “categorización biométrica” para, entre otros fines, deducir sus afiliaciones sindicales⁴⁴.
- La clasificación de un sistema de IA como de alto riesgo cuando tenga grandes consecuencias adversas para sus derechos o sea utilizado para el empleo, la gestión de los trabajadores o el acceso al autoempleo, debido a los considerables efectos que puede tener sobre sus perspectivas laborales y medios de subsistencia⁴⁵.
- El control de la utilización de sistemas de IA en el acceso a prestaciones de seguridad social, dada su posición de vulnerabilidad frente a las autoridades responsables⁴⁶.
- La información previa a los trabajadores afectados y sus representantes sobre la utilización de sistemas de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, para proteger sus derechos fundamentales⁴⁷.

⁴¹ En este sentido se pronuncia el artículo 2.11 del Reglamento de Inteligencia Artificial, en relación con cuyas disposiciones el Considerando 9 destaca específicamente en materia de empleo la futura Directiva de Trabajo en Plataformas Digitales.

⁴² Considerando 20 del Reglamento de Inteligencia Artificial.

⁴³ Excepto por motivos médicos o de seguridad, conforme al artículo 5.1 f) del Reglamento de Inteligencia Artificial.

⁴⁴ Artículo 5.1 g) del Reglamento de Inteligencia Artificial.

⁴⁵ Especialmente cuando sea utilizado para la contratación y selección de personal – por ejemplo, para anunciar empleos específicos, filtrar solicitudes o evaluar a los candidatos –, la toma de decisiones que afecten a las condiciones de trabajo, la promoción y rescisión de relaciones laborales, la asignación de tareas en base a las características del trabajador o su supervisión o evaluación, como recoge el artículo 6.2 y el apartado cuarto del anexo III del Reglamento de Inteligencia Artificial.

⁴⁶ Considerando 58 del Reglamento de Inteligencia Artificial.

⁴⁷ En relación con esta obligación de información – impuesta por el artículo 26.7 del Reglamento de Inteligencia Artificial en los términos de su Considerando 92 – y a la luz de lo

Sin embargo, el carácter protector de las limitaciones que contiene el Reglamento con relación a los sistemas de IA clasificados como de alto riesgo decae para los trabajadores cuya actividad principal consiste en prestar su voz, como son las actrices y actores de voz, puesto que entran en contradicción con las disposiciones relativas a la inteligencia artificial generativa y las ultrasuplantaciones o *deep fakes*⁴⁸.

Al respecto, el Reglamento de Inteligencia Artificial sostiene en su Considerando 53 que los sistemas de IA destinados a la gestión de archivos, incluyendo el tratamiento del habla, no entrañan un riesgo considerable para los derechos fundamentales de las personas, salvo que sean utilizados para elaborar perfiles⁴⁹. Asimismo, el Reglamento califica en su Considerando 99 a las inteligencias artificiales generativas como modelos de IA de uso general⁵⁰.

Bajo la anterior premisa, los empleadores responsables del despliegue en el lugar de trabajo de sistemas de IA que gestionen archivos de audio o generen ultrasuplantaciones de voz, no estarán obligados por el Reglamento de Inteligencia Artificial a informar previamente sobre su uso a sus trabajadores ni a los representantes de estos, al no poseer las características que requiere el artículo 6 del Reglamento de Inteligencia Artificial para ser considerados como sistemas de alto riesgo⁵¹. Este sería el caso de plataformas digitales como Replica Studios, en las que se gestionan archivos de audio a través de IA para crear bases de datos sonoras orientadas al entrenamiento de inteligencias artificiales generativas.

Empero, esta infravaloración de las amenazas a los derechos laborales es contradictoria con el carácter de alto riesgo que otorga el Reglamento de Inteligencia Artificial en su Considerando 48 a aquellos sistemas de IA que tengan grandes consecuencias adversas para los derechos de los trabajadores, pues el uso de la IA

dispuesto en el artículo 5.1 h) del mismo texto, resulta relevante señalar que su Considerando 19 excluye del concepto “espacio de acceso público” – recogido en el artículo 3.44 del mismo texto – a los locales y lugares de trabajo con acceso restringido a los empleados y los espacios en línea.

⁴⁸ El artículo 3.60 del Reglamento de Inteligencia Artificial define las ultrasuplantaciones o *deep fakes* – anteriormente llamadas ultrafalsificaciones en la Propuesta de Reglamento de IA – como contenidos de “imagen, audio o vídeo generado o manipulado por una IA que se asemeja a personas, objetos, lugares, entidades o sucesos reales y que puede inducir a una persona a pensar erróneamente que son auténticos o verídicos”.

⁴⁹ En el sentido de los artículos 3.52 y 6.3 *in fine* del Reglamento de Inteligencia Artificial, y del artículo 4.4 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

⁵⁰ Definido en el artículo 3.63 del Reglamento de Inteligencia Artificial.

⁵¹ Y al limitarse las obligaciones de transparencia impuestas por el Reglamento de Inteligencia Artificial en los artículos 50.4, 53.1 d) y 56.2 b) solo a la generación o manipulación artificial de contenidos y a los datos utilizados para el entrenamiento de modelos de IA.

generativa hace peligrar el derecho de información de los actores de voz y esto a su vez puede afectar al adecuado ejercicio de sus derechos de remuneración⁵².

Todo ello pese a que el propio Reglamento reconoce, en su Considerando 105, los desafíos que este tipo de inteligencia artificial supone para los artistas y creadores.

7. CONCLUSIONES

Debido al aumento del trabajo en plataformas digitales y en vista a la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, resulta previsible la ampliación de la presunción de laboralidad más allá de las plataformas digitales de reparto.

En la misma línea, dadas las peculiaridades de la prestación de servicios en plataformas digitales es imprescindible realizar un análisis antitético de los indicios de laboralidad. El expresado propósito se logrará en su vertiente positiva con la identificación de las notas de dependencia y ajenidad que caracterizan a las referidas prestaciones; y en sentido negativo con la neutralización de la aparente autonomía del trabajo en plataformas. Si se dan estas circunstancias, que en ambos casos se ven moduladas respecto a las prestaciones de carácter artístico, se puede colegir el carácter laboral del trabajo en plataformas digitales.

Respecto al caso concreto de los actores y actrices de voz contratados por plataformas virtuales para realizar interpretaciones sonoras con las que desarrollar por inteligencia artificial modelos y réplicas digitales de voz, también se discute la naturaleza de la cesión de los derechos de explotación de las actuaciones realizadas y demás autorizaciones relacionadas con la creación y uso de los modelos y réplicas. En este escenario, la doctrina presenta dos sendas: considerar las cesiones y autorizaciones como un pacto civil independiente del contrato de trabajo o estimar que son cláusulas o parte del contrato laboral. La primera de las opciones dejaría al contrato de creación y uso de réplicas de IA sin causa y sin efecto. Mientras que la segunda, si bien sería viable y permitiría que los actores y actrices de voz fueran compensados tanto por su trabajo como por la propiedad intelectual de la obra generada en su ejecución, no permitiría que los actores rentabilizaran el menoscabo

⁵² Estos derechos están recogidos en el artículo 4.1 g) y 4.2 f) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente –a los que se remite, entre otros, el artículo 6.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad. También contempla dichos derechos el artículo 4 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

que supone para sus oportunidades de empleo el uso sucesivo de sus voces por la empresa contratante y por los licenciarios de los modelos y réplicas digitales de voz. Debido a esta última cuestión, en el presente escrito se propone una teoría laboralista *ad hoc* para los contratos que presenten las aludidas especificidades.

Finalmente, es vital prestar atención a las posibles incongruencias o falta de claridad del actual Reglamento de Inteligencia Artificial en relación con la protección de los trabajadores, pues puede generarles inseguridad jurídica, especialmente a los actores de voz, ya que el Reglamento no califica a las inteligencias artificiales capaces de generar ultrasuplantaciones como sistemas de alto riesgo, pese a poder afectar a derechos de los trabajadores de este sector tales como el derecho a la información – sobre el uso de sus interpretaciones – y a la remuneración.