

Algunas consecuencias laborales derivadas de la aprobación del Reglamento europeo de inteligencia artificial

El nuevo Reglamento de inteligencia artificial, aún sin publicar, pretende promover el uso de los sistemas basados en esta técnica garantizando la salud, la seguridad y los derechos fundamentales (entre otros, los derechos de naturaleza laboral), con una premisa esencial: el respeto a las normativas europea y nacional.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Pendiente aún de publicación, ya se conoce una versión de lo que será la nueva normativa sobre utilización de la inteligencia artificial en el entorno de la Unión Europea: un reglamento que armoniza la legislación sobre inteligencia artificial (IA) y que, en un intento ambicioso, pretende promover el uso de los sistemas basados en esta técnica garantizando la salud, la seguridad y los derechos fundamentales. Entre estos derechos tienen cabida los de naturaleza laboral, si bien con una premisa básica: el respeto a la protección de los derechos laborales recogidos en la normativa europea y nacional.

1. **Prevalcen los derechos laborales garantizados en la normativa europea**

El reglamento parte de una premisa básica, y es que, en el contexto del empleo y la protección de los trabajadores, la citada norma no deberá afectar al Derecho de la Unión en materia de política social ni a la legislación laboral nacional relativa a las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la salud y la seguridad en el trabajo y la relación entre empleadores y trabajadores. Tampoco deberá afectar al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión,

incluidos el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros y el derecho a negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos o a llevar a cabo acciones colectivas conforme a la legislación nacional. No puede afectar a la legislación laboral nacional de menores de dieciocho años ni invalidar el contenido de la Observación General de las Naciones Unidas sobre derechos de los niños en relación con el entorno digital, toda vez que no se trata de un régimen específicamente aplicable a los sistemas de inteligencia artificial, sino que persigue otros objetivos legítimos de interés público (cdo. 9).

Por esta razón, el artículo 2.11 del reglamento señala que esta norma no impedirá que la Unión o los Estados miembros mantengan o introduzcan disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que sean más favorables a los trabajadores en lo que atañe a la protección de sus derechos respecto al uso de sistemas de inteligencia artificial por parte de los empleadores ni que fomenten o permitan la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores.

2. Inteligencia artificial y trabajo en plataformas digitales

Tampoco puede afectar a las disposiciones destinadas a mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales establecidas en la directiva recientemente aprobada por el Parlamento Europeo, pendiente de publicación. Es más, se prevé que, con el reglamento, se refuerce la eficacia de estos derechos y las vías de recurso vigentes mediante

el establecimiento de requisitos y obligaciones específicos, en particular, en lo que respecta a la transparencia, la documentación técnica y la conservación de registros de los sistemas de inteligencia artificial.

3. La inteligencia artificial como sistema de alto riesgo en el empleo

La magnitud de las consecuencias adversas de un sistema de inteligencia artificial permite clasificarlo como sistema de alto riesgo (cdo. 57). Eso es lo que ocurre no sólo con las acciones o actuaciones que puedan alterar los derechos fundamentales, sino, expresamente, en los sistemas de inteligencia artificial que se utilizan en los ámbitos del empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, en particular, para la contratación y la selección de personal, para la toma de decisiones

que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral, la promoción y la rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de com-

portamientos individuales o rasgos o características personales y para la supervisión o evaluación de las personas en el marco de las relaciones contractuales de índole laboral, dado que se trata de actuaciones que pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales, a los medios de subsistencia de dichas personas y a los derechos de los trabajadores. Las relaciones contractuales de índole laboral deben incluir, de manera significativa, a los empleados y a las personas que prestan servicios a través de plataformas.

Son muchos los derechos fundamentales que pueden verse afectados negativamente por el empleo de un sistema de inteligencia artificial,

El reglamento no deberá afectar a la normativa europea o nacional laboral

lo que obliga a calificarlo como de alto riesgo. Entre dichos derechos se cuentan el derecho a la dignidad humana, el respeto de la vida privada y familiar, la protección de datos de carácter personal, la libertad de expresión y de información, la libertad de reunión y de asociación, la no discriminación, el derecho a la educación, la protección de los consumidores, los derechos de los trabajadores, los derechos de las personas discapacitadas, la igualdad entre hombres y mujeres, los derechos de propiedad intelectual, el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, los derechos de defensa y de presunción de inocencia y el derecho a una buena administración (cdo. 48). De hecho, estos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación (por ejemplo, mujeres, ciertos grupos de edad, personas con discapacidad, personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada) durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, promoción o retención de personas en las relaciones contractuales de índole laboral. Los sistemas de inteligencia artificial empleados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas también pueden socavar sus derechos fundamentales a la protección de los datos personales y a la intimidad.

De ahí que el contenido principal sobre este aspecto se encuentre en el anexo III, donde se designan como sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo, entre otros, los relativos al empleo, a la gestión de los trabajadores y al acceso al autoempleo, en especial, se hace referencia a los siguientes: a) sistemas de inteligencia artificial destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas

físicas, en particular, para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos, y b) sistemas de inteligencia artificial destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones. También se extenderá esta calificación a los sistemas que se desarrollen en torno a la educación y a la formación profesional.

4. Otros aspectos de interés en el ámbito jurídico, de posible incidencia en materia laboral, considerados asimismo como de alto riesgo en el sistema de inteligencia artificial

En el anexo III también se considera de alto riesgo, a efectos de la aplicación del sistema de inteligencia artificial, la aplicación de la ley, en la medida en que su uso esté permitido por el Derecho de la Unión o el nacional aplicable; en concreto, se trata de sistemas de inte-

ligencia artificial destinados a ser utilizados por las autoridades encargadas de la aplicación de la ley o en su nombre, o por las instituciones, órganos y organismos de la Unión en apoyo de las autoridades encargadas de la aplicación de la ley o en su nombre, para evaluar el riesgo de que una persona física sea víctima de infracciones penales, para usar polígrafos o herramientas similares, para evaluar la fiabilidad de las pruebas durante la investigación o el enjuiciamiento de infracciones penales, para evaluar la probabilidad de que una

Los sistemas de IA utilizados en el ámbito del empleo se consideran de alto riesgo

persona física cometa una infracción o reincida en la comisión de una infracción atendiendo no sólo a la elaboración de perfiles de personas físicas, para evaluar rasgos y características de la personalidad o comportamientos delictivos pasados de personas físicas o grupos durante la detección, la investigación o el enjuiciamiento de infracciones penales, etc.

Asimismo, se consideran de alto riesgo los sistemas de inteligencia artificial en el ámbito de la migración, asilo y gestión del control fronterizo en la medida en que su uso esté permitido por el Derecho de la Unión o nacional aplicable. En este caso, se señalan los sistemas de inteligencia artificial destinados a ser utilizados por las autoridades públicas competentes como polígrafos y herramientas similares para la evaluación de riesgos como, por ejemplo, un riesgo para la seguridad, la salud o de migración irregular que plantee una persona física que tenga la intención de entrar en el territorio de un Estado miembro o que haya entrado en él; para examinar las solicitudes de asilo, visado o permiso de residencia y las reclamaciones conexas con el fin de determinar si las personas físicas solicitantes reúnen los requisitos necesarios para que se conceda su solicitud, con inclusión de la evaluación conexas de la fiabilidad de las pruebas o, en el contexto de la migración, el asilo o la gestión del control fronterizo, con el fin de detectar, reconocer o identificar a personas físicas, con excepción de la verificación de documentos de viaje.

Se pone especial atención en la administración de justicia y en los procesos democráticos; así, con referencia a los sistemas de inteligencia ar-

tificial destinados a ser utilizados por una autoridad judicial o en su nombre para ayudar a una autoridad judicial en la investigación e interpretación de hechos y de la ley, así como en la aplicación de la ley a un conjunto concreto de hechos; o a ser utilizados de forma similar en una resolución alternativa de litigios o sistemas para influir en el resultado de una elección o referéndum o en el comportamiento electoral de personas físicas que ejerzan su derecho de voto en elecciones o referendos. Quedan excluidos los sistemas de inteligencia artificial a cuya información de salida no estén directamente expuestas las personas físicas —como las herramientas utilizadas para organizar, optimizar o estructurar campañas políticas desde un punto de vista administrativo o logístico—.

Además, los sistemas de inteligencia artificial podrían impedir el ejercicio de importantes

derechos procesales fundamentales como el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, así como el derecho a la defensa y a la presunción de inocencia, sobre todo cuando dichos siste-

mas no sean lo suficientemente transparentes y explicables ni estén suficientemente bien documentados (cdo. 59).

Se garantizará la información de los trabajadores y de sus representantes sobre la IA en el lugar de trabajo

5. Obligación de informar y consultar a los representantes de los trabajadores

Esta nueva normativa se considera aplicable sin perjuicio de la obligación de los empleadores de informar o de informar y consultar a los trabajadores o a sus representantes en virtud del Derecho o las prácticas nacionales o de la Unión, incluida la Directiva 2002/14, de 11 de marzo (DOCE de 23 de marzo), por la que se

establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea, en este caso, sobre la decisión de poner en servicio o utilizar sistemas de inteligencia artificial. Se debe velar por que se informe a los trabajadores y a sus representantes sobre el despliegue previsto de sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo en el lugar de trabajo incluso aunque no se cumplan las condiciones de las citadas obligaciones de información o de información y consulta previstas en otros instrumentos jurídicos. Además, este derecho de información es accesorio y necesario para el objetivo de protección de los derechos fundamentales que subyace a este reglamento. Por consiguiente, debe consignarse en este último un requisito de información a tal efecto, sin que dicho requisito afecte a ningún derecho vigente de los trabajadores (cdo. 92).

En este sentido, el artículo 26.7, al establecer las obligaciones de los responsables del despliegue de sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo, señala que, antes de poner en servicio o utilizar uno de tales sistemas en el lugar de trabajo, los responsables del despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización de dicho sistema. Esta información se facilitará, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho nacional y de la Unión y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes.

6. La utilización de la inteligencia artificial para la concesión y mantenimiento de prestaciones de protección social

El acceso a determinados servicios y prestaciones esenciales, de carácter público y priva-

do, necesarios para que las personas puedan participar plenamente en la sociedad o mejorar su nivel de vida, y el disfrute de dichos servicios y prestaciones, es otro ámbito al que conviene prestar especial atención en la utilización de sistemas de inteligencia artificial. En particular, las personas físicas que solicitan a las autoridades públicas o reciben de éstas prestaciones y servicios esenciales de asistencia pública (a saber, servicios de asistencia sanitaria, prestaciones de la Seguridad Social, servicios sociales que garantizan una protección en casos como la maternidad, la enfermedad, los accidentes laborales, la dependencia o la vejez y la pérdida de empleo, asistencia social y ayudas a la vivienda) suelen depender de dichas prestaciones y servicios y, por lo general, se encuentran en una posición de vulnerabilidad respecto de las autoridades responsables (cdo. 58).

La utilización de sistemas de inteligencia artificial para decidir si las autoridades deben conceder, denegar, reducir o revocar dichas prestaciones y servicios o reclamar su devolución se calificarán como de alto riesgo. Así, por ejemplo, la decisión sobre si los beneficiarios tienen legítimamente derecho a dichas prestaciones y servicios podría tener un efecto considerable en los medios de subsistencia de las personas y vulnerar sus derechos fundamentales —como el derecho a la protección social, a la no discriminación, a la dignidad humana o a la tutela judicial efectiva—, por lo que se consideran, a estos efectos, de alto riesgo. No obstante, este reglamento no debe obstaculizar el desarrollo y el uso de enfoques innovadores en la Administración, que podrían beneficiarse de una mayor utilización de sistemas de inteligencia artificial conformes y seguros siempre y cuando éstos no conlleven un alto riesgo para las personas jurídicas y físicas.

Además, los sistemas de inteligencia artificial destinados a la evaluación de riesgos y la fijación de precios en relación con las personas físicas en el caso de los seguros de vida y de salud también pueden afectar de un modo considerable a los medios de subsistencia de las personas y, si no se diseñan, desarrollan y utilizan debidamente, pueden vulnerar sus derechos fundamentales y tener graves consecuencias en su vida y salud, como la exclusión financiera y la discriminación. Por último, los sistemas de inteligencia artificial empleados para evaluar y clasificar llamadas de emergencia de personas físicas o el envío o establecimiento de prioridades en el envío de servicios de primera intervención en situaciones de emergencia, en particular policía, bomberos y servicios de asistencia médica, así como sistemas de triaje de pacientes para la asistencia sanitaria de emergencia, también deben considerarse de alto riesgo dado que adoptan decisiones en situaciones sumamente críticas para la vida y la salud de las personas y de sus bienes. En todo caso, los sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo deberán funcionar de manera uniforme durante todo su ciclo de vida y presentar un nivel adecuado de precisión, solidez y ciberseguridad a la luz de su finalidad prevista y con arreglo al estado de la técnica generalmente reconocido en cada tiempo (cdo. 74).

También aquí, el anexo III califica como de alto riesgo el acceso a servicios privados esenciales y a servicios y prestaciones públicos esenciales y el disfrute de estos servicios y prestaciones; en concreto, se refiere a sistemas de inteligencia artificial destinados a ser utilizados por las autoridades públicas o en su nombre para evaluar la admisibilidad de las personas físicas para beneficiarse de servicios y prestaciones esenciales de asistencia pública, incluidos los servicios de asistencia sanitaria, así como

para conceder, reducir o retirar dichos servicios y prestaciones o reclamar su devolución; o para evaluar la solvencia de personas físicas o establecer su calificación crediticia, salvo los sistemas de inteligencia artificial utilizados al objeto de detectar fraudes financieros; a los destinados a ser utilizados para evaluar riesgos y fijar precios en relación con las personas físicas en el caso de los seguros de vida y de salud o para evaluar y clasificar las llamadas de emergencia realizadas por personas físicas o para enviar o establecer prioridades en el envío de servicios de primera intervención en situaciones de emergencia como las ya indicadas, por ejemplo, policía, bomberos y servicios de asistencia médica, y en sistemas de triaje de pacientes en el contexto de la asistencia sanitaria de urgencia.

7. Sobre la protección de datos en el ámbito laboral

Y, en principio, el derecho fundamental a la protección de datos garantizado por la normativa europea seguirá siendo cubierto por una normativa propia, al margen del contenido de este Reglamento de inteligencia artificial, para proteger la vida privada y la confidencialidad de las comunicaciones, incluso estableciendo condiciones para el almacenamiento de datos personales y no personales en los equipos terminales y para el acceso desde éstos. Dichos actos legislativos de la Unión constituyen la base para un tratamiento de datos sostenible y responsable, incluso cuando en los conjuntos de datos se combinen personales y no personales. De hecho, se aclara que los interesados seguirán disfrutando de todos los derechos y garantías que les confiere la normativa europea, incluidos los derechos relacionados con las decisiones individuales totalmente automatizadas, como la elaboración de perfiles. Unas normas armonizadas para la introducción

en el mercado, la puesta en servicio y la utilización de sistemas de inteligencia artificial establecidas en virtud del presente reglamento deberán facilitar la aplicación efectiva y permitir el ejercicio de los derechos y otras vías de recurso de los interesados garantizados por el Derecho de la Unión en materia de protección de datos personales, así como de otros derechos fundamentales (cdo. 10). A estos efectos, conviene aclarar que por *gestión de la privacidad y de los datos* se entenderá que los sistemas de inteligencia artificial se desarrollan y utilizan de conformidad con normas en materia de protección de la intimidad y de los datos, al tiempo que tratan datos que cumplen normas estrictas en términos de calidad e integridad (cdo. 27).

8. Reticencias ante el uso de sistemas de inteligencia artificial basado en el estado emocional en el contexto laboral

Existe una gran preocupación respecto a la base científica de los sistemas de inteligencia artificial que procuran detectar o deducir las emociones, especialmente porque la expresión de las emociones varía de forma considerable entre culturas y situaciones e, incluso, en una misma persona (cdo. 44). Algunas de las deficiencias principales de estos sistemas son la fiabilidad limitada, la falta de especificidad y la limitada posibilidad de generalizar. Por consiguiente, los sistemas de inteligencia artificial que detectan o deducen las emociones o las intenciones de las personas físicas a partir de sus datos biométricos pueden tener resultados discriminatorios y pueden invadir los derechos y las libertades de las personas afectadas.

Teniendo en cuenta el desequilibrio de poder en el contexto laboral o educativo unido al carácter intrusivo de estos sistemas, éstos podrían dar lugar a un trato perjudicial o desfa-

vorable de determinadas personas físicas o colectivos enteros. Por tanto, debe prohibirse la introducción en el mercado, la puesta en servicio y el uso de sistemas de inteligencia artificial destinados a ser utilizados para detectar el estado emocional de las personas en situaciones relacionadas con el lugar de trabajo y el ámbito educativo. Dicha prohibición no debe aplicarse a los introducidos en el mercado estrictamente con fines médicos o de seguridad, como los sistemas destinados a un uso terapéutico.

9. La «alfabetización» laboral en materia de inteligencia artificial

El reglamento considera básica la implantación de un proceso de alfabetización en materia de inteligencia artificial (cdo. 20). Con el fin de obtener los mayores beneficios de los sistemas de inteligencia artificial, protegiendo al mismo tiempo los derechos fundamentales, la salud y la seguridad, y de posibilitar el control democrático, la alfabetización en dicha materia deberá dotar a los proveedores, responsables del despliegue y personas afectadas, de los conceptos necesarios para tomar decisiones con conocimiento de causa en relación con los sistemas de inteligencia artificial. Estos conceptos pueden variar en función del contexto pertinente e incluir el entendimiento de la correcta aplicación de los elementos técnicos durante la fase de desarrollo del sistema de inteligencia artificial, las medidas que deben aplicarse durante su uso, las formas adecuadas de interpretar la información de salida de tal sistema y, en el caso de las personas afectadas, los conocimientos necesarios para comprender el modo en que las decisiones adoptadas con la ayuda de la inteligencia artificial tendrán repercusiones para ellas.

En el contexto de la aplicación de este nuevo reglamento, la alfabetización sobre inteligencia

artificial debe proporcionar a todos los agentes pertinentes de la cadena de valor de aquélla los conocimientos necesarios para garantizar el cumplimiento adecuado y la correcta ejecución. Además, la puesta en práctica general de medidas de alfabetización en materia de inteligencia artificial y la introducción de acciones de seguimiento adecuadas podrían contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y, en última instancia, a sostener la consolidación y la senda de innovación de una inteligencia artificial fiable en la Unión Europea. En este sentido, el Comité Europeo de Inteligencia Artificial deberá apoyar a la Comisión para promover las herramientas de alfabetización en esta materia, la sensibilización pública y la

comprensión de los beneficios, los riesgos, las salvaguardias, los derechos y las obligaciones en relación con el uso de sistemas de inteligencia artificial. A tal fin, deberán facilitarse códigos de conducta voluntarios para promover dicha alfabetización entre las personas que se ocupan de su desarrollo, manejo y uso.

10. Y un *desideratum*

Que todas las partes interesadas, incluidos la industria, el mundo académico, la sociedad civil y las organizaciones de normalización, tengan en cuenta, según proceda, los principios éticos para el desarrollo de normas y mejores prácticas voluntarias (cdo. 27).