

Regular el uso de la inteligencia artificial para evitar la deshumanización y proteger a las personas que trabajan

«No creo que el impacto de la Inteligencia Artificial vaya a ser tan dramática como la Revolución Industrial, pero sí será tan grande como la introducción del PC (...). Los empleadores y empleados se tuvieron que adaptar, y se adaptaron»

BILL GATES

La cada vez más intensa incidencia de los sistemas de inteligencia artificial en los distintos aspectos de la vida cotidiana de las personas, así como en las relaciones sociales y el desarrollo de las actividades económicas, está ocasionando una silenciosa, pero en todo caso real y efectiva, transformación de nuestro modo de vida. El mundo del trabajo no es, por supuesto, una excepción. En este caso, los nuevos usos de la inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales están haciendo posible una distribución inédita de funciones entre las personas y los instrumentos tecnológicos, al abrigo de la cual es posible automatizar, tanto de forma parcial como total, los tradicionales procesos empresariales de decisión, de forma que puedan terminar siendo los algoritmos introducidos por dichos sistemas en vez de las personas quienes, en base a una serie de razonamientos basados en una lógica correlacional en vez de causal, adopten las decisiones fundamentales relativas a la selección, la dirección, el control e incluso la imposición de sanciones a quienes trabajan.

El resultado es una progresiva deshumanización o cosificación de los trabajadores, que terminan por verse despojados de su individualidad y convertidos en una pura suma de los datos asociados a su desempeño, sin ningún tipo de consideración de sus experiencias, habilidades, emociones o circunstancias personales, toda vez que los instrumentos tecnológicos carecen de la capacidad de ponderar esta clase de variables, que continúa siendo patrimonio exclusivo de los seres humanos. Todo esto con el agravante de que esta clase de ingenios, por la propia lógica de acumulación de datos en la que se basan, están en condiciones de dar lugar a un incremento exponencial de la vigilancia y el control por parte de las empresas, los cuales pueden ser ejercidos, además, no solo de forma individual sino en términos comparativos, es decir sobre cada trabajador respecto de los demás, dando lugar a una sensación de observación total o absoluta y promoviendo un inédito proceso de competición de unos contra otros, de los que salen mal parados no solo la estabilidad emocional y la salud de los primeros sino su posición negociadora individual y colectiva frente a su empleador, como se ha destacado en más de una ocasión dentro de la literatura especializada en estos temas.

Lo anterior supone que, si bien la incorporación de los sistemas de inteligencia artificial está en condiciones de promover importantes oportunidades de mejora de la eficiencia y la objetividad de la gestión de los recursos humanos dentro de las empresas, como apuntan sus más entusiastas defensores, estas oportunidades vienen acompañadas de importantes riesgos. Entre ellos, principalmente los de deshumanización de quienes aportan su esfuerzo personal a los procesos productivos y de potencial vulneración de los derechos fundamentales que les son inherentes.

El nuevo número monográfico de Trabajo y Derecho que presentamos en esta ocasión adopta como punto de partida esta ambivalente apreciación en torno al impacto de la aplicación de los sistemas de inteligencia artificial a

la gestión de las relaciones de trabajo para aproximarse al examen de un instrumento normativo singular: el nuevo Reglamento europeo de Inteligencia Artificial, aprobado el 13 de marzo de 2024 por el Parlamento Europeo y del que se ha publicado una versión corregida el 16 de abril de 2024. Esta orientación determina que la presente entrega se encuentre estructurada en clave de derechos fundamentales. Es decir, a partir de la identificación de los derechos a los que cabe atribuir un rol protagónico dentro de su estructura y la determinación de sus garantías más esenciales.

Esta aproximación en personalista tiene como punto de referencia la identificación auténtica de los objetivos de la actuación legislativa llevada a cabo de manera confluyente tanto por el considerando núm. 9 como por el artículo 1.1 del Reglamento. Textos, ambos, en los que se coincide en señalar que el propósito de este es «mejorar el funcionamiento del mercado interior mediante el establecimiento de un marco jurídico uniforme, en particular para el desarrollo, la introducción en el mercado, la puesta en servicio y la utilización de sistemas de inteligencia artificial en la Unión», con el fin de «promover la adopción de una inteligencia artificial centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales», «frente a los efectos perjudiciales» de dichos sistemas. No se trata, pues, solo de regular el fenómeno, sino de hacerlo «de conformidad con los valores de la Unión», que tienen en la protección de la dignidad de las personas y los derechos que le son inherentes uno de sus pilares fundamentales. Y reconociendo desde un inicio, además, que el empleo de los referidos sistemas está en condiciones de desplegar efectos adversos sobre estos derechos.

De allí que, aunque el Reglamento constituye, antes que nada, una norma dirigida a controlar, desde la óptica recién apuntada, la comercialización de sistemas de inteligencia artificial, sea posible encontrar dentro de él importantes referencias a los usuarios de esta tecnología, entre ellos los empresarios titulares de una relación de trabajo, así como a sus posibles empleos en el ámbito laboral. Para tomar cuenta de ello basta con prestar atención a la amplia definición que aporta el artículo 2.4 de lo que denomina el «responsable del despliegue» de dichos sistemas, en la que se incluye «toda persona física o jurídica» que «utilice un sistema de IA bajo su propia autoridad». Una condición en la que resultan encuadrables sin dificultad alguna los empresarios que utilicen o pongan en servicio un sistema de inteligencia artificial en los lugares de trabajo. Y a la que el artículo 26, que se refiere expresamente a estos, anuda un conjunto amplio de obligaciones, entre las cuales destacan las de información previa, tanto a los trabajadores afectados como de sus representantes, previstas por su apartado 7.

Ahora bien, para que el instrumento del que venimos tratando sea capaz de envolver en toda su amplitud y complejidad la inteligencia artificial y los algoritmos son necesarias dosis importantes de flexibilidad y un limitado grado de encorsetamiento en la conceptualización y el tratamiento de este fenómeno. Este es un planteamiento que se advierte en, al menos, dos aspectos clave del Reglamento.

El primero de ellos se vincula con la noción de «sistema de inteligencia artificial» contenida en su artículo 3.1, que es capaz de abarcar todo «sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que puede influir en entornos físicos o virtuales». Como es fácil de percibir, el legislador comunitario se ha inclinado por una definición que ofrece la flexibilidad precisa para dar cabida no solo a las aplicaciones existentes en la actualidad sino también a los avances tecnológicos que suelen producirse con especial velocidad en este ámbito. Por lo demás, la palabra inteligencia artificial se nos antoja como una especie de oxímoron, que podría alertarnos ya sobre la supeditación de la persona trabajadora respecto de la máquina debido a que la inteligencia de la primera es meramente humana.

El segundo elemento de flexibilidad presente en el Reglamento guarda relación con su enfoque normativo del fenómeno así definido, que es uno basado en el establecimiento de una suerte jerarquía entre los riesgos a los que pueden dar lugar los sistemas de inteligencia artificial. A estos efectos la norma distingue, en función de «la

probabilidad de que se produzca un daño y la gravedad» de este, según se lee en su artículo 2.3, hasta cuatro niveles de riesgo, que son objeto de tratamiento normativo diferenciado.

Estos niveles son los siguientes: riesgo inaceptable (1), alto riesgo (2), riesgo limitado (3) y riesgo mínimo (4). El parámetro de valoración de los riesgos es, por supuesto, la potencial afectación de los derechos fundamentales de las personas. Unos derechos entre los cuales se incluyen, con criterio amplio, 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, el derecho a la no discriminación, los derechos de los trabajadores, los derechos de las personas discapacitadas, la igualdad entre hombres y mujeres, el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, los derechos de la defensa y la presunción de inocencia, y el derecho a una buena administración, a los que se refieren los considerandos 46 y 48. Por más que a los actores implicados en la relación de trabajo por cuenta ajena, así como a la academia laboralista, interesen de modo principal los derechos de contenido específicamente laboral y la proyección de los de naturaleza inespecífica sobre la relación de trabajo. Y, por supuesto, las prácticas empresariales que puedan ser encuadradas en los niveles de riesgo 1 y 2, ya que conllevan una amenaza de mayor calado para los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

El primer nivel de riesgo, asociado a las prácticas de inteligencia artificial prohibidas, aunque con matizaciones, por el Reglamento, tiene una especial relevancia para este monográfico. En este grupo de riesgo inaceptable, regulado por el artículo 5, se incluye la técnica del reconocimiento facial y la biometría remota en tiempo real, la inteligencia artificial para inferir las emociones o intenciones de una persona física en los lugares de trabajo y la que se sirva de técnicas subliminales que trasciendan la conciencia de una persona o de técnicas deliberadamente manipuladoras o engañosas con el objetivo o el efecto de alterar de manera sustancial el comportamiento de una persona o un grupo de personas, mermando de manera apreciable su capacidad para tomar una decisión informada y haciendo que la misma tome una decisión que de otro modo no habría tomado, de un modo que provoque, o sea probable que provoque, perjuicios considerables a esa persona, a otra persona o a un grupo de personas. El presupuesto de tan intensa intervención se encuentra en el reconocimiento de que la inteligencia artificial y la neurotecnologías están posibilitando el conocimiento del sistema neuronal profundo y haciendo posible que el condicionamiento subliminal deje de ser una quimera para convertirse en una inquietante realidad, frente a la cual es preciso articular un nuevo estatuto jurídico basado en el reconocimiento de los «derechos del yo inconsciente de las personas», a los que el apartado 1.a) dedica la máxima protección, que no puede ser otra que la de la prohibición. De allí que una de las contribuciones centrales de este número este dedicada al estudio de la proyección de estos derechos al ámbito laboral y a la necesidad avanzar en su reconocimiento y desarrollo.

Por su parte, sin incurrir en estos extremos, los sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo se caracterizan, como apunta el considerando 46 del Reglamento, por estar en condiciones de desplegar «un efecto perjudicial importante en la salud, la seguridad y los derechos fundamentales de las personas». En concreto, y por lo que se refiere a la esfera laboral, estos sistemas pueden exponer a las personas que trabajan a una vigilancia extrema de su actividad productiva, e incluso de su esfera personal más íntima, además de poderles acarrear un trato peyorativo y discriminatorio basado en sesgos inducidos por el sujeto que los diseña o aplica e incluso «aprendidos» o «deducidos» de forma directa por los mismos. De acuerdo con el Anexo III, apartado 4º, del Reglamento, encajan dentro de este segundo nivel de riesgo, en el espacio del «empleo», la «gestión de los trabajadores» y el «acceso al autoempleo», dos grandes bloques o clases de sistemas de inteligencia artificial: los «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» (a) y los «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» (b).

Dentro de esta lista de usos de alto riesgo de la inteligencia artificial en el espacio de las relaciones de trabajo, se

presta una especial atención dentro del presente monográfico al derecho fundamental de no discriminación, que es objeto de una de las contribuciones incluidas dentro de la sección de estudios. La razón no escapa a cualquier observador mínimamente atento al fenómeno. Como indica el considerando 57, esta clase de sistemas «pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo, contra las mujeres, ciertos grupos de edad, las personas con discapacidad o las 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».

Resulta claro, por otra parte, que el empleo de los sistemas de inteligencia artificial «para controlar el rendimiento y el comportamiento de las personas» en el entorno laboral puede «socavar los derechos fundamentales a la protección de los datos personales y a la intimidad» de los trabajadores, como apunta también el Reglamento en el considerando 57. Si bien la legitimación de algunas de estas medidas podría venir de la mano del interés a la prevención de los riesgos laborales, conviene advertir de las limitaciones que tienen las empresas para su utilización dentro del mismo. A este asunto está dedicada una sección de este número especial, compuesta por dos artículos. Uno en el que se pasa revista a algunas de las oportunidades que la inteligencia artificial presenta para mejorar la acción preventiva y la vigilancia de la salud laboral y el otro dedicado al análisis de las responsabilidades del proveedor y/o fabricante, de un lado, y del empresario, del otro, por los daños causados a los trabajadores como consecuencia de la utilización de los sistemas de inteligencia artificial.

La potencial afectación de derechos de particular relieve a la que ha hecho referencia es motivo suficiente para postular un reforzamiento de las garantías frente al potencial uso desviado de los sistemas de inteligencia artificial. Desde esta perspectiva destacan dos garantías clave frente a esta clase de abusos: el juicio de proporcionalidad respecto de la limitación introducida en los derechos fundamentales de las personas afectadas y la transparencia de su puesta en práctica. De allí que esta entrega especial dedique una especial atención a ambas. Con el propósito, en el caso de la primera, de definir las singularidades que reviste la aplicación del clásico principio de proporcionalidad a las nuevas exigencias de tutela de la era de la inteligencia artificial. Y, en el caso de la segunda, de analizar con detalle el contenido y las derivaciones del principio de transparencia algorítmica, complementando el estudio del Reglamento con la contemplación del más completo tratamiento dado al mismo por la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, adoptada el 11 de marzo de 2024.

El marco de tutela de la persona trabajadora en clave de derechos fundamentales frente a la inteligencia artificial comprende también su impacto sobre la protección social de las personas trabajadoras. Siguiendo esta lógica expansiva, en este número se abordan igualmente algunos de los retos que el empleo de la misma plantea al sistema de la Seguridad Social.

Como se ha podido comprobar hasta ahora, el Reglamento de Inteligencia Artificial fija una serie de requisitos de carácter horizontal que deben ser desarrollados por normas de distintos órdenes. Entre ellas, naturalmente, las de naturaleza laboral. En este contexto, resulta recomendable que los agentes sociales y la negociación colectiva puedan participar en el control de los algoritmos y la inteligencia artificial cuando estos puedan afectar a los derechos de las personas empleadas, adaptando y perfeccionando las garantías existentes y, en su caso, dando lugar a otras nuevas. De hecho, el propio reglamento introduce una referencia expresa a los convenios colectivos como fuente reguladora, al indicar en su artículo 2.11 que su aplicación «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 IA por parte de los empleadores ni que fomenten o permitan la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores». Sobre esta base, se examinan en este monográfico los espacios abiertos por las normas vigentes para una intervención de la autonomía colectiva sobre la materia, a la vez que se ofrecen ejemplos de buenas prácticas susceptibles de servir de inspiración para el desarrollo de una función suplementaria de garantía por parte de los convenios colectivos.

Esta es, en todo caso, una opción que no debe ser confundida con el encargo abierto y sin condicionamientos del tratamiento de estas cuestiones a la negociación colectiva, que no parece que esté en condiciones de asumir, por sí misma y sin ninguna clase de orientación o límite por parte de la ley, un cometido de semejante complejidad. Su rol debe ser identificado, por ello, como uno de creación de condiciones más favorables para los trabajadores, como acierta a apuntar el Reglamento, que para nada exculpa al legislador de su responsabilidad de llevar a cabo una regulación adecuada y garantista del impacto laboral del uso de los algoritmos, en línea con el objetivo de lograr una inteligencia artificial al servicio de las personas que ha servido de inspiración a la nueva regulación comunitaria.

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

Universidad de Salamanca

ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ

Universidad Carlos III de Madrid