



Análisis de la regulación de los sistemas automatizados a partir de algoritmos en el mundo del trabajo.

Este artículo se centrará en analizar los primeros pasos que se están dando desde la Unión Europea para regular la aplicación de la Inteligencia Artificial y el uso de algoritmos sobre la organización del trabajo, a partir del estudio de la Directiva relativa a mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales y Ley de Inteligencia Artificial.

1. Antecedentes.

Una de las principales características del siglo XXI es la profunda transformación digital en la que vivimos y que ha provocado que no exista sector de actividad que no se esté digitalizando. Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, el continuo desarrollo tecnológico plantea innumerables retos que servirán para comprobar si toda la arquitectura de derechos laborales construida es lo suficientemente sólida como para adaptarse a la digitalización de la economía.

En este artículo principalmente me centraré en analizar el impacto que tienen los sistemas automatizados sobre la organización del trabajo. En este sentido, el impacto de la Inteligencia Artificial y los algoritmos se está extendiendo sobre todos los ámbitos de control y dirección: sirven para seleccionar candidatos, organizar horarios, dar instrucciones, evaluar el desempeño e, incluso, se utilizan para recompensar o despedir a trabajadores.

Este hecho, que no tiene por qué ser automáticamente malo, revela un punto de inflexión y el inicio de un proceso generalizado de delegación en la toma de decisiones que debe ser doblemente controlado. Por un lado, se debe restringir el uso de algoritmos extractivos que recopilan información sin discriminar la naturaleza de los datos, pudiendo ser estos tanto de la vida laboral como de la vida personal. Por otro lado, aunque los algoritmos puedan parecer objetivos, es necesario que se establezcan medidas de control que eviten la reproducción de sesgos discriminatorios en la toma de decisiones final.

En definitiva, el uso de la Inteligencia Artificial aplicada al mundo del trabajo es un desafío por el potencial negativo que puede tener sobre los derechos fundamentales de las personas trabajadoras si esta tecnología no es debidamente controlada.

Aunque desde la Unión Europea se ha ido avanzado para crear un espacio digital más seguro, no ha sido hasta el año 2024 donde se han materializado los primeros pasos para regular el impacto que tendrán estas nuevas tecnologías en el mundo del trabajo.

2. Directiva relativa a mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales.

Con la aprobación de esta Directiva el pasado día 11 de marzo de 2024 por parte del Consejo de Política Social, Empleo, Salud y Consumidores (EPSCO), se constituye el primer acto legislativo de la Unión Europea que regula el uso de algoritmos en el lugar de trabajo, siendo ahora obligación de los Estados Miembros la adopción de medidas específicas para adoptar su contenido. En todo caso, se debe señalar que la aprobación final de la norma está pendiente de su paso por el Pleno del Parlamento Europeo y el Consejo.

La Directiva está focalizada en aquellos trabajos que se prestan en plataformas digitales (es decir, aquellos que se sirven de una plataforma en línea para ofrecer servicios específicos a cambio de una retribución) pero, el cómo se aborda el uso de los algoritmos en el puesto de trabajo servirá de referencia sobre cómo se regulará en el futuro.

En este sentido, se introducen dos principios fundamentales cuya vis expansiva podrá servir

para anticipar futuras regulaciones en términos de big data, gestión algorítmica y decisiones automatizadas:

SUPERVISIÓN

La Directiva no rechaza el uso de algoritmos en el puesto de trabajo, pero sí se establece una obligación de supervisión humana. De esta manera, estos sistemas deberán de ser supervisados por personal cualificado y toda decisión final importante (como despido, gestión de las condiciones de trabajo o suspensión de cuentas) deberá ser siempre tomada por una persona. Este elemento de supervisión humana se establece como elemento de protección especial frente a posibles decisiones discriminatorias.

Este principio está alineado con el artículo 22 del Reglamento General de Protección de Datos que establece como regla general el “derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado” o, en otras palabras, la prohibición a las empresas para tomar decisiones basadas únicamente en algoritmos.

En contrapartida, la norma no entra a valorar cuál es el grado idóneo de intervención del algoritmo en la toma de decisiones, quedando esta interpretación condicionada a la espera de futuros pronunciamientos judiciales.

TRANSPARENCIA Y TRAZABILIDAD

Las empresas de plataformas digitales se han caracterizado por su opacidad en la gestión y uso de los datos que recogían. Esto provocaba que los resultados ofrecidos por los algoritmos no fuesen verificables fuera de las organizaciones y que las medidas adoptadas en base a ellos no pudiesen ser defendidas en sede judicial por no poder verificarse ni su objetividad ni su razonabilidad.

En contrapartida, con arreglo a la nueva norma, las personas trabajadoras tendrán que ser informados sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones que utilicen algoritmos de forma previa a su implantación.

En concreto, expresamente se establece una lista detallada de información que deberá transmitirse tanto a las personas que prestan servicio como a sus representantes. En ella se deberán incluir:

- Acciones monitorizadas.
- Objetivos y fines de la monitorización.
- Información específica sobre las decisiones en las que participe el algoritmo, tales como datos que se tendrán en cuenta e importancia relativa de cada parámetro en la evaluación final.

Además, se establece un listado de uso de datos prohibidos tasados que no podrán ser tratados, como son:

- datos personales sobre el estado emocional o psicológico de los trabajadores de plataformas;
- datos relacionados con conversaciones privadas;
- datos para predecir la actividad sindical real o potencial;
- datos utilizados para inferir el origen racial o étnico, la situación migratoria, las opiniones políticas, las creencias religiosas o el estado de salud de los trabajadores;
- datos biométricos, distintos de los utilizados para la autenticación.

3. Ley de Inteligencia Artificial (IA Act)

La aprobación por parte del Parlamento Europeo este pasado día 13 de marzo de 2024 de la Ley Europea de IA, ha supuesto un nuevo paso hacia la regularización de esta nueva tecnología en los centros de trabajo a través de un planteamiento basado en el riesgo potencial.

Esta norma sigue la línea de los principios comentados anteriormente, si bien, mostrando especial preocupación sobre la base científica de los sistemas de Inteligencia Artificial que se basan en la detección de las emociones.

PROHIBICIÓN EXPRESA DE LA DETECCIÓN DE EMOCIONES

Como ya se ha señalado, actualmente los sistemas de IA son susceptibles a replicar los mismos sesgos que los humanos como consecuencia de su falta de especificidad y esto provoca que deban ser considerados de fiabilidad limitada.

En consecuencia, la Ley de IA restringe la recepción y uso de los datos más personalísimos para evitar que existan resultados basados en hechos ajenos al trabajo que violan los derechos y las libertades de las personas afectadas.

Por lo tanto, se prohíbe de manera expresa la puesta en servicio y el uso de sistemas de IA destinados a ser utilizados para detectar el estado emocional de las personas incluso en situaciones relacionadas con el lugar de trabajo

USO SISTEMAS DE IA EN EL CENTRO DE TRABAJO COMO DE ALTO RIESGO

Otra de las grandes novedades que establece la nueva ley es la de establecer obligaciones específicas a aquellos sistemas de Inteligencia Artificial considerados de alto riesgo por el impacto potencial negativo que pueden tener sobre los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Entre ellas, se consideran de alto riesgo aquellos sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o selección de personas físicas y aquellas destinadas en

la toma de decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral.

En consecuencia, para reducir las potenciales amenazas derivadas de estos sistemas se deberán de evaluar sus riesgos, mantener registros de uso, ser transparentes y precisos y contar siempre con supervisión humana. Además, las personas trabajadoras tendrán derecho a presentar reclamaciones sobre los sistemas de IA y a recibir explicaciones sobre las decisiones basadas en ellos que afecten a sus derechos.

4. Conclusiones

Los sistemas de Inteligencia Artificial y el uso de algoritmos deben de ser entendidos como nuevas herramientas que pueden permitir una mejor optimización del trabajo si son utilizadas de manera correcta. En este sentido, el mundo del trabajo rápidamente se está encaminando hacia una realidad productiva basada en la triada formada por el uso de big data, la gestión algorítmica y la toma de decisiones automatizadas.

La capacidad de control se vuelve el elemento decisivo para afrontar el desafío que presentan estas nuevas herramientas que muestran el potencial de condicionar el comportamiento por debajo del nivel consciente.

En esta línea, las primeras normas destinadas en regular su impacto en el mundo del trabajo han centrado sus esfuerzos determinar un régimen lo suficientemente transparente que permita la rendición de cuentas y marcar unas claras líneas rojas sobre qué datos nunca podrán ser recopilados. Con vistas hacia el futuro, se debe esperar que toda norma futura establezca que cualquier sistema de IA aplicado al mundo de las relaciones laborales deberá cumplir con exigentes requisitos de evaluación y auditoría. Además, se debe considerar la supervisión humana como elemento fundamental en la capacidad de gestión de los algoritmos, tanto en el control de la toma de decisiones como a la hora de impedir su acceso en los espacios de intromisión más privados.

En contrapartida, quedan todavía bastantes preguntas sin responder y algunos peligros deben ser tenidos en cuenta. En primer lugar, aunque se rechazan las decisiones tomadas únicamente por algoritmos, ninguna de las normas establece cuál deberá ser el peso del algoritmo en la toma final de decisiones pudiendo provocar que, en la práctica, las decisiones las tome el algoritmo y el elemento humano únicamente sirva para corroborar esta decisión. En segundo lugar, aunque sí se especifica en detalle los datos más personalísimos que no podrán ser recogidos, no se hace lo mismo sobre los perfiles de los trabajadores que se pueden crear sobre las personas trabajadores a partir de los datos válidos. En este sentido, ¿se debe entender que el perfilado a partir de datos no personalísimos está permitido?

Luis de las Heras Relaño
Abogado Laboralista – Employment Lawyer

