



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**Análisis de los derechos fundamentales
afectados por la inteligencia artificial.
Especial atención al ámbito laboral**

Autor: Cinta González López
5ºE3-B

Tutor: Luis Ángel Méndez López

Madrid
Abril, 2024

RESUMEN:

La irrupción de la inteligencia artificial, con el manejo de ingentes cantidades de datos para proponer soluciones aplicables, puede afectar a derechos fundamentales como la privacidad, la no discriminación y la dignidad. Simultáneamente, su repercusión en diversos aspectos del mundo laboral puede implicar discriminaciones en procesos de selección o en elección de trabajadores a incluir en un despido, por ejemplo, debido a sesgos en los que el algoritmo no tiene en cuenta la actitud, compromiso, etc de los trabajadores, pudiendo incidir en comportamientos discriminatorios.

Por eso he llevado a cabo un análisis de qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por la inteligencia artificial, específicamente con atención al mundo del trabajo.

PALABRAS CLAVE:

Inteligencia Artificial, Unión Europea, Derechos fundamentales, Negociación colectiva, Reglamento General de Protección de Datos, Ley de Inteligencia Artificial

ABSTRACT:

The emergence of artificial intelligence, with the handling of vast amounts of data to propose applicable solutions, can affect fundamental rights such as privacy, non-discrimination, and dignity. Simultaneously, its impact on various aspects of the labor world may entail discrimination in selection processes or in the choice of workers to be included in a layoff, for example, due to biases in which the algorithm does not take into account the attitude, commitment, etc. of the workers, potentially leading to discriminatory behaviors. That is why I have carried out an analysis of which fundamental rights may be compromised by artificial intelligence, specifically with attention to the world of work.

KEY WORDS:

Artificial Intelligence, European Union, Fundamental Rights, Collective Bargaining, General Data Protection Regulation, Artificial Intelligence Act

ÍNDICE

1. ABREVIATURAS.....	5
2. INTRODUCCIÓN.....	6
3. CAPÍTULO I: LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL POR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	8
3.1. NO DISCRIMINACIÓN.....	9
3.2. DIGNIDAD, SEGURIDAD, SALUD DEL TRABAJADOR.....	12
3.3. PROTECCIÓN DE DATOS.....	14
3.4. PRIVACIDAD.....	19
3.5. TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN.....	22
4. CAPÍTULO II: MARCO JURÍDICO Y DIÁLOGO SOCIAL FRENTE A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	24
4.1. LEY DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	25
4.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	28
4.3. ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE MADRID.....	31
4.4. AGENCIA ESPAÑOLA DE SUPERVISIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	32
5. CONCLUSIÓN.....	33
6. BIBLIOGRAFÍA.....	37

1. ABREVIATURAS:

IA	Inteligencia artificial
RGPD	Reglamento General de Protección de Datos
UE	Unión Europea
CEDH	Convención Europea de Derechos Humano
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
ICAM	Ilustre Colegio de Abogados de Madrid
BD	Big Data
LOPD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
UGT	Unión General de Trabajadores
ONU	Organización de Naciones Unidas
LIA	Ley de la Inteligencia artificial
AESIA	Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial
OIT	Organización internacional del trabajador

2. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha visto cómo la Inteligencia Artificial ha desencadenado conflictos dentro de los derechos fundamentales, que precisan de regulación y control. La IA, aunque trae avances y productividad, nos enfrenta a retos que podrían infringir estos derechos. Para comprender el impacto de esta tecnología en nuestras libertades, primero debemos definirla. Según la Comisión Europea, se entiende por IA aquellos “sistemas que exhiben comportamiento inteligente al analizar su entorno y tomar acciones con cierto grado de autonomía para alcanzar objetivos específicos”¹.

En medio de este escenario surge la urgente necesidad de regular la inteligencia artificial para proteger los derechos fundamentales. Múltiples jurisdicciones han empezado a establecer normativas que abordan tanto sus aspectos técnicos como las consecuencias sociales que implica. La Comisión presentó un reglamento diseñado para asegurar una IA acorde a la legislación y los principios fundamentales. La propuesta fue aprobada el 13 de marzo del año 2024.

Actualmente en el marco normativo, nos encontramos con que la Unión Europea cuenta con el Reglamento General de Protección de Datos que también tiene implicaciones significativas para los sistemas de IA al igual que la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos personales y Garantía de los Derechos Digitales en el caso de España. En Estados Unidos, han comenzado a introducir proyectos de ley sobre la IA. Por su parte, Connecticut ha dictado que su Oficina de Política y Gestión deberá crear políticas para manejar y aplicar sistemas basados en inteligencia artificial; mientras tanto, Luisiana ha promovido ayudas económicas destinadas a integrar IA en pequeñas y medianas empresas.² Se puede observar un incremento global en las regulaciones vinculadas con la inteligencia artificial, no obstante sigue habiendo una carencia notable en cuanto a los estándares básicos que los legisladores puedan adoptar como referencia.

¹ El grupo de expertos de la Comisión Europea presenta una definición actualizada de la Inteligencia Artificial. (n.d.).

<https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAB3IMQ6AIAwAwN8wF8XBgUlcnfABFUpCOsAUMeH3Rm686L0-dgCOK8CsFvES11iynv5RckOM3RRn-006YKokXCJkgw9tmCh7ZG25kcCrltQeOjmO-AAvEN9tXOAAAA%3D%3DWKE>

² Approaches to Regulating Artificial Intelligence: A Primer. (2023, Agosto 10). Wwww.ncsl.org.

<https://www.ncsl.org/technology-and-communication/approaches-to-regulating-artificial-intelligence-a-primer>

En el primer reporte, de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales titulado "Construir Correctamente el Futuro: La Inteligencia Artificial y los Derechos Fundamentales" se resalta cómo los sistemas de inteligencia artificial pueden amenazar derechos fundamentales. Entre estos se ven comprometidos especialmente la protección de datos, eficiencia en administración pública, privacidad, seguridad jurídica, dignidad y no discriminación.³

Por otro lado, Eurofund, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, ha identificado varios derechos contenidos en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que podrían ser vulnerados por el uso de inteligencia artificial o algoritmos dentro del ámbito laboral. Estos abarcan el derecho a la dignidad humana, la integridad personal, el respeto a la vida privada y familiar, así como la protección de datos personales.⁴ Resulta claro que múltiples derechos fundamentales se encuentran bajo el efecto directo de estas tecnologías avanzadas y hay diferentes análisis por las distintas organizaciones que nos llevan a otorgarle más importancia a unos que a otros.

Este análisis se enfocará en aquellos derechos que experimentan un impacto significativo en el ámbito laboral. La privacidad, transparencia, seguridad, dignidad, y la no discriminación son derechos particularmente afectados por la introducción de la IA, esto puede alterar negativamente ciertos aspectos como por ejemplo el reclutamiento, la evaluación del desempeño y la seguridad laboral. Por lo tanto, es fundamental encontrar un equilibrio entre aprovechar los beneficios de estas tecnologías y proteger los derechos individuales de los trabajadores, asegurando un entorno laboral que respete la dignidad humana y promueva prácticas justas y transparentes.

Mi decisión de estudiar este tema surge por varios motivos. En primer lugar, la IA es un tema muy discutido hoy en día que ha causado mucho debate debido a su carácter innovador y novedoso, además de la reciente regulación implementada por la Unión Europea. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de examinar sus consecuencias tanto legales como éticas. La IA es un tema polémico especialmente en cuanto al tema de cómo podría afectar a los derechos fundamentales, sobre todo en el lugar de trabajo. Esto le da un peso y una

³ Construir correctamente el futuro. La inteligencia artificial y los derechos fundamentales - Resumen. (2021, Julio 26). European Union Agency for Fundamental Rights. <https://fra.europa.eu/es/publication/2021/construir-correctamente-el-futuro-la-inteligencia-artificial-y-los-derechos>

⁴ Artificial intelligence and the world of work | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (n.d.). Ww.eurofound.europa.eu. <https://www.eurofound.europa.eu/en/artificial-intelligence-and-world-work>

relevancia única a mi investigación. Mirando hacia el futuro como alguien que entrará al mundo laboral, las tecnologías tipo chat GPT y reconocimiento facial, junto con otros avances modernos, han tenido un impacto directo en mi vida y mi generación así como en la de las siguientes aumentando así mi interés personal en el asunto. Estas herramientas que están presentes en nuestro día a día nos colocan justo en medio de un gran cambio cuyo fin es redefinir la privacidad, la calidad del empleo y nuestra interacción con la tecnología. Las visiones sobre cómo regular la IA varían mucho. Hay quienes se resisten porque temen que limite nuevos desarrollos y la innovación, mientras otros buscan normas para proteger los derechos individuales; este choque crea un escenario amplio y complejo. Por último, considero que se debe anteponer la seguridad del usuario sin olvidar los retos que trae regular la IA o las preocupaciones acerca de si eso pondrá freno a innovaciones futuras. El manejo de datos personales, regulado en el RGPD y la Ley de protección de datos ya mostró que sí es posible armonizar la regulación con el avance tecnológico. Por todos estos puntos, este tema no solo resalta por su importancia sino también por su impacto generalizado y directo, haciendo que sea un área llena de valor y urgente para investigar.

2. CAPÍTULO I: LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL POR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La entrada de la Inteligencia Artificial al mundo del trabajo ha marcado un hito en cómo las empresas mejoran su rendimiento e innovan. No obstante, este cambio tecnológico trae consigo retos y preocupaciones respecto a proteger los derechos fundamentales de quienes trabajan. Este primer capítulo de mi trabajo de investigación se enfoca en el vínculo entre la IA y el ámbito laboral; destaca que esta herramienta, sin el manejo correcto, podría vulnerar derechos clave como no discriminación, dignidad, seguridad y salud del trabajador junto con protección de datos y privacidad además de transparencia e información.

Iniciamos analizando el derecho de la no discriminación. Este derecho enfrenta desafíos por parte de los algoritmos y sistemas basados en la IA que pueden perpetuar o aumentar prejuicios presentes al seleccionar o promocionar personal. Luego tratamos el impacto del derecho de seguridad, salud y dignidad del trabajador; aquí resaltamos cómo la automatización y exceso de una vigilancia continua podrían ser perjudiciales para los trabajadores.

El derecho que se aborda a continuación es la protección de datos personales ante las grandes cantidades de información que estas herramientas pueden recolectar, procesar y guardar. Este punto está fuertemente ligado con el derecho a la privacidad dado que las capacidades analíticas profundas de la IA cuestionan esta libertad fundamental dentro del espacio laboral.

Por último se estudiará la transparencia explorando la posibilidad de incluir políticas claras acerca del uso específico de estos sistemas debido a su influencia directa sobre decisiones tomadas respecto a los empleados.

Este capítulo busca no solo señalar los peligros y obstáculos ligados a la inclusión de IA en el ámbito laboral, sino también ofrecer esquemas y tácticas para asegurar que esta tecnología sirva como un beneficio en el espacio de trabajo; siempre cuidando y defendiendo los derechos fundamentales del personal. La integración de la IA debe verse como una herramienta útil, no como un rival. Con ella, las capacidades humanas pueden expandirse, permitiéndonos alcanzar metas antes inimaginables. Pero, para esto se requiere de una implementación cuidadosa que ponga primero al ser humano y respete los derechos de estos. Los marcos sugeridos aquí buscan promover un balance entre la innovación tecnológica y la integridad laboral. Al poner en práctica estas estrategias, podemos garantizar que cada trabajador sea valorado y respetado dentro del entorno mejorado por la tecnología. En conclusión, mediante estrategias bien pensadas y aplicadas con cautela se podrá lograr que la incorporación de la IA resulte beneficiosa para todos en el ámbito laboral sin descuidar o infringir los derechos fundamentales.

2.1 DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

Bajo el artículo 7 de la Declaración de Derechos Humanos, que sirve como un freno para el uso de la IA, se establece que “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.⁵ En el ámbito nacional, la Constitución Española proscribe tanto la discriminación directa como la indirecta en su artículo 14. A nivel europeo, el CEDH en su propio artículo 14 prohíbe cualquier tipo de discriminación y el TEDH explora más a fondo las diferencias entre discriminar directa o indirectamente. No podemos olvidar mencionar que dentro de la Ley 15/2022 del 12 de julio

⁵ Naciones Unidas. (1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. United Nations. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

integral para la igualdad de trato y la no discriminación se introduce por primera vez una regulación positiva de la inteligencia artificial.

Esta tecnología representa un riesgo hacia estos derechos debido a su capacidad para perpetuar sesgos ya existentes durante procesos como selección, promoción y evaluaciones de empleados, comprometiendo así la equidad e igualdad de oportunidades. En muestra de lo anterior nos referiremos a un par de ejemplos, en primer lugar el proceso de selección personal utilizado por Amazon y en segundo lugar el sistema público austriaco encargado del empleo casos en los que se demostraron este tipo específico de desequilibrio ocasionado por datos sesgados. En el caso de Amazon la recopilación y utilización de datos se basaba en el historial laboral de los últimos 10 años y por tanto había una mayor presencia masculina que terminó perjudicando injustamente de manera indirecta a los currículums de las mujeres.⁶ Asimismo, en el sistema de servicio público de Austria también se acabó penalizando a las mujeres ya que los datos habían sido sesgados al calcular la probabilidad de empleo de las personas inscritas. Al final la estadística atribuye un valor menor a las decisiones de las minorías ya que carecen de datos disponibles. Por lo tanto, genera una discriminación que podría llevar a la perpetuación de los sesgos.⁷

Se puede observar que los algoritmos reproducen situaciones de discriminación con los datos con los que han sido entrenados. Además la profesora Anna Ginés i Fabrellas titular de Derecho del Trabajo y directora del Instituto de Estudios Laborales de Esade subraya que “cada vez es más evidente que los sistemas de IA y los algoritmos no sólo no eliminan por arte de magia las desigualdades existentes, sino que las reproducen e incluso las magnifican”.⁸ La profesora clasifica como nueva discriminación el caso de los algoritmos de Deliveroo Italia Srl. El 31 de diciembre de 2020 la sentencia del tribunal ordinario de Bolonia resuelve la demanda presentada por varios sindicatos en la que se alega una discriminación por premiar a las personas que tienen alta disponibilidad en las horas de mayor demanda pero a la vez penalizando a las que no, independientemente de que la causa este justificada por

⁶ Rubio, I. (2018, octubre 12). Amazon prescinde de una inteligencia artificial de reclutamiento por discriminar a las mujeres. EL PAÍS; Ediciones EL PAÍS S.L.

https://elpais.com/tecnologia/2018/10/11/actualidad/1539278884_487716.html

⁷ Fernández García, A. (2022, Marzo 2). Inteligencia artificial y discriminación en el trabajo.

<https://aflabor.wordpress.com/wp-content/uploads/2022/03/ponencia-ia-y-discriminacion-en-el-trabajo-lleida.pdf>

⁸ Ginès, A. (2022, Mayo 6). Algoritmos y discriminación en el ámbito laboral. Esade.edu; Esade Do Better.

<https://dobetter.esade.edu/es/algoritmos-discriminacion-trabajo>

enfermedad, derecho a huelga u otra razón.⁹ No sólo los datos pueden llegar a generar una discriminación, sino también las decisiones automatizadas de la propia IA si los algoritmos no están correctamente supervisados. Los trabajadores tienen derecho a protegerse bajo el artículo 22 del RGPD que indica que “todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar”.¹⁰ Esto nos beneficia también a la hora de resolver el conflicto de determinación de responsabilidad ya que la ambigüedad puede llevar a la dificultad de aplicar las medidas coercitivas correctas.

En la propuesta de motivos de la Ley de Inteligencia Artificial se expone que el objetivo es reducir al mínimo el riesgo de discriminación algorítmica focalizándose en el diseño y en los datos empleados para desarrollar sistemas de IA. Además, prohíbe en su artículo 5 a las autoridades públicas o en su representación el uso de sistemas que crean calificaciones sociales para las personas, que pueda desembocar en la discriminación y marginación de ciertos grupos sociales. Estos sistemas, que juzgan o califican la confiabilidad de las personas basándose en su comportamiento social en diferentes situaciones o en características personales, pueden resultar en sanciones desproporcionadas o injustas en comparación con la naturaleza de su comportamiento, o en consecuencias negativas hacia individuos o grupos en contextos sociales no relacionados con los datos originales. Por lo tanto estos sistemas pueden cometer errores injustos si se usaran a la hora de contratación pública.

Las estrategias que sugiero para abordar las vulneraciones relativas al derecho a la no discriminación son las siguientes. La primera es que en materia de contratación o finalización del contrato quien toma la decisión final tiene que ser el empresario o el equipo de recursos humanos, es decir intervención humana, ya que si la decisión la toma solo la IA nos encontramos con un problema de quién es el responsable. En segundo lugar, en la celebración de la sesión del ICAM la magistrada especialista de lo social nos resalta la importancia de definir el concepto o los parámetros que tenemos a efectos de determinar las

⁹ Sentencia del Tribunal Ordinario de Bolonia de 31 de diciembre de 2020 (Caso Deliveroo) ¿Discriminación algorítmica o discriminación a través de un algoritmo? – Mendoza Vázquez Abogados. (n.d.). Abogadosenleonmv.com.

<https://abogadosenleonmv.com/2021/02/05/sentencia-del-tribunal-ordinario-de-bolonia-de-31-de-diciembre-de-2020-caso-deliveroo-discriminacion-algoritmica-o-discriminacion-a-traves-de-un-algoritmo/>

¹⁰ Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2016). 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.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

discriminaciones.¹¹ Considera que esto nos va a servir en supuestos de discriminaciones directas o indirectas sobre todo en la vía judicial. En tercer lugar se sugiere proponer un indicio para que se invierta la carga de la prueba y determinar que hay una vulneración de los derechos fundamentales en el caso de partir de un algoritmo cuyos datos de entrada son desconocidos. Finalmente se podría reclamar daños y perjuicios al empresario cuando sea éste el que determine los datos de entrada. Esta solución que se ha propuesto en la sesión del ICAM podría ser muy efectiva en un futuro a la hora de legislar en materia de IA.

2.2 DERECHO DE SEGURIDAD, SALUD Y DIGNIDAD DEL TRABAJADOR

Este derecho se encuentra recogido en el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE que establece que cada trabajador merece un entorno laboral que proteja su bienestar, seguridad y dignidad.¹² Asimismo, asegura el derecho de los trabajadores a tener jornadas laborales con una duración limitada y a disfrutar de descansos diarios y semanales, además de vacaciones pagadas cada año. En nuestra constitución este artículo se encuentra implícitamente recogido bajo varios artículos entre ellos el artículo 10 relacionado con la dignidad humana, y los artículos 35 y 40 relacionados con el derecho laboral y los principios rectores de la política social y económica respectivamente. El concepto de seguridad en el lugar de trabajo se refiere a la prevención de comportamientos indebidos tanto por parte de los empleados como por parte de terceros, lo que garantiza un ambiente de trabajo seguro. Las empresas están obligadas a mantener una vigilancia continua para mejorar la protección de los trabajadores de acuerdo con las leyes de seguridad y salud laboral, como la Directiva 89/391 y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, puede ser difícil supervisar directamente todas las actividades, especialmente en algunos contextos laborales.¹³ La IA puede ser un gran aliado para evaluar los riesgos laborales. Aprovechando sus capacidades analíticas y predictivas puede ser clave para prevenir accidentes y enfermedades además de formar a los trabajadores en materia de seguridad del trabajo. Respecto a la protección del derecho de la salud de los trabajadores las empresas deberían incluir la desconexión digital en sus planes de prevención. Es fundamental que las empresas y los organismos públicos presten especial atención a la duración del tiempo laboral

¹¹ ICAM. Reinauguración de la Sección Laboral: Desafíos para los laboristas ante el impacto de la IA. (2023, octubre 16). Wwww.youtube.com. <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=GA0alR3WI4k>

¹² CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA. (2000, diciembre 18). https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

¹³ Belén, A. (2023). Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: Implicaciones Jurídicos-Laborales. Tirant lo Blanch. p 155

y al grado de autonomía y participación de los empleados en los entornos laborales modernos, altamente digitalizados, ya que estos pueden ser factores de riesgo importantes que atenten contra la dignidad del trabajador.

Por un lado, la constante conectividad y el uso indebido de nuevas tecnologías pueden crear problemas al extender el horario laboral, ya sea antes de su inicio o después de su conclusión.¹⁴ Por otro lado, la pérdida de autonomía y la despersonalización del trabajador, la supervisión y el análisis constante de los sistemas de IA pueden hacer que los empleados sientan que pierden control sobre su trabajo y sus decisiones, lo que afecta su sensación de autonomía y autocontrol. El uso de IA en la gestión de recursos humanos puede resultar en procesos despersonalizados, que se basan en los algoritmos en lugar de las evaluaciones humanas para tomar decisiones importantes lo que puede conllevar a que los empleados se sientan menos valorados por las empresas y se muestren frustrados con el valor que se les da afectando así a su salud mental. Es importante establecer límites claros para supervisar adecuadamente a los empleados o sus tareas, como evitar el uso de cámaras que graben constantemente a los empleados. Además, la vigilancia impersonal basada únicamente en estadísticas que reflejan el cumplimiento de objetivos sin tener en cuenta la calidad del trabajo, o la vigilancia de las acciones del empleado (como su uso del teclado, ratón o correo electrónico) en lugar de los resultados del trabajo, puede resultar ser problemático ya que genera una presión abrumadora que compromete la seguridad de los trabajadores.¹⁵

Otro aspecto dentro de este derecho es la seguridad del empleo. Una de las grandes preocupaciones de la IA es la posible destrucción de empleo que esta pueda generar. Un caso que ilustra esta controversia se llevó a cabo por el Juzgado de lo Social número 10 de Las Palmas de Gran Canaria, donde se determinó la invalidez del despido de una empleada del hotel Lopesan. La trabajadora, quien se desempeñó como oficial de contabilidad durante 13 años, fue despedida tras la automatización de sus tareas por un software de Robotic Process Automation denominado Jidoka. El tribunal rechazó la petición de la empresa de causas objetivas técnicas para el despido, ya que la automatización no puede ser considerada como una causa técnica excepcional para justificar el despido. Se destaca que la automatización no debe comprometer los derechos sociales. En caso de que la trabajadora no se re-admitiera,

¹⁴ Belén, A. (2023). Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: Implicaciones Jurídicos-Laborales. Tirant lo Blanch. p 156

¹⁵ Belén, A. (2023). Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: Implicaciones Jurídicos-Laborales. Tirant lo Blanch. p 157

esta tendría derecho a una indemnización aumentada además de una compensación por la falta de preaviso. A través de este caso, considerando que su despido fue el resultado directo de una decisión empresarial de reemplazar humanos por máquinas sin justificación suficiente y sin considerar las implicaciones para los derechos de los trabajadores, se puede observar como la falta de límites a la IA se puede llegar a considerar incluso como una amenaza a la dignidad de los trabajadores. La respuesta del tribunal resalta la importancia de preservar la seguridad laboral y la dignidad del trabajador frente a decisiones empresariales que podrían considerarse arbitrarias o injustificadas.¹⁶

Creo firmemente en la necesidad de regulaciones más específicas y detalladas para fortalecer y complementar la protección de los trabajadores en este ámbito tecnológico avanzado, considerando el contexto actual. Se deben establecer límites claros contra el control excesivo en el trabajo, con el fin de proteger la privacidad de los empleados y asegurar que el seguimiento que se realice se justifique únicamente en motivos de seguridad. Por otro lado, es importante impulsar un programa educativo enfocado en los empleados que les pueda proporcionar conocimientos y herramientas para manejar sistemas de IA de una forma segura e informada. Tal formación debería integrarse a los planes existentes para prevenir riesgos laborales, permitiendo así que los trabajadores no solo aprendan a utilizar estas tecnologías con eficacia sino también a conocer sus derechos y métodos para protegerse. Implementar políticas de desconexión digital representa otra táctica clave para cuidar el bienestar del personal, especialmente en el contexto del teletrabajo. Estas directrices podrían marcar una distinción precisa entre trabajo y vida privada, disminuyendo las posibilidades de agotamiento u otros trastornos relacionados con el estrés. Al otorgarles momentos libres sin distracciones digitales, las empresas lograrían mejorar notoriamente tanto la salud mental como la satisfacción global entre sus empleados. Finalmente todas estas medidas deberían formularse como parte de una estrategia integral que incluya a los trabajadores en las decisiones sobre cómo se lleva a cabo la implementación de IA en su ambiente laboral.

2.3 PROTECCIÓN DE DATOS

El Artículo 8 de la Carta de Derechos Fundamentales establece las bases sobre la protección de datos. Esté afirma que proteger esta información es un derecho fundamental. También,

¹⁶ Juzgado de lo Social N°. 10 de Las Palmas de Gran Canaria, Sentencia de 23 Sep. 2019, Proc. 470/2019

señala que sólo se pueden usar esos datos con fines claros y con el permiso explícito del sujeto a quien pertenecen o si hay una razón legal sólida detrás. Además, da a las personas el poder de revisar y cambiar sus propios datos en cualquier momento. Para rematar, indica la necesidad de una entidad autónoma encargada de velar por estas normativas para asegurar que se resguarde adecuadamente la información personal de los usuarios¹⁷. Por otro lado, al manejar enormes volúmenes de datos, incluyendo los personales, existe el riesgo de que la IA no se ajuste a las reglas sobre protección de datos. Estas leyes, establecidas en documentos como el Reglamento General de Protección de Datos de la UE dictan cómo debe ser tratada esta información: legalmente, bajo consentimiento válido, por motivos legítimos y justificados; además enfatizan en mantener dichos datos seguros y sin alteraciones indebidas para garantizar su integridad y privacidad. El Artículo 18.4 de la Constitución Española garantiza el derecho fundamental de que los datos personales sean protegidos dentro del marco legal nacional. Esto abarca cualquier tipo de información que, si llegase a ser manejada o usada por terceros, podría perjudicar los derechos de una persona, sean estos fundamentales o no.¹⁸ Otro marco jurídico que persigue proteger este ámbito es la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales que busca adecuar las directrices del RGPD al contexto español, sobre todo en lo laboral con su Título X, subrayando la necesidad de proteger los derechos digitales dentro del ámbito laboral.¹⁹ Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos persisten dudas acerca de su eficiencia y capacidad de responder ante las amenazas y riesgos particulares que suponen la IA y Big Data en el entorno laboral especialmente en cuanto a cómo controlar y limitar el uso de datos personales para garantizar la igualdad y evitar posibles discriminaciones.

Al examinar cómo proteger derechos esenciales entre trabajadores se descubre que integrar la IA al ámbito laboral marca un hito crucial denominado por los expertos la "Cuarta Revolución Industrial". Esto introduce retos significativos para preservar los derechos fundamentales de los trabajadores frente a este avance tecnológico. Estos cambios requieren de la adaptación normativa para equilibrar los beneficios de estas tecnologías manteniendo respeto hacia derechos laborales.²⁰ No cabe duda de que herramientas como el BD, enfocada

¹⁷ CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA. (2000, diciembre 18.). https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

¹⁸ Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311, de 29/12/1978).

¹⁹ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

²⁰ Molina Hermosilla. O. (2023). Inteligencia artificial, Bigdata y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídicos Laborales Y de Seguridad Social*, 6, 89–117. <https://doi.org/10.24310/rejlss.vi6.16225>

en analizar y gestionar datos para realizar predicciones, junto con la inteligencia artificial, se han vuelto esenciales en los espacios laborales. No obstante, es la capacidad de estos sistemas, que tienen el poder de cruzar datos de múltiples fuentes, lo que genera preocupaciones significativas respecto a la privacidad, intimidad y libertad de los empleados, ya que como se ha mencionado con anterioridad estos se enfrentan a un nivel de vigilancia y supervisión que excede los límites tradicionales del entorno laboral como lo conocíamos hasta ahora.

En respuesta a estas inquietudes, la regulación actual en la Unión Europea y en el derecho interno de los Estados Miembros ha comenzado a abordar este problema. Específicamente, el RGPD garantiza la protección de los datos personales. De interés particular es su artículo 88, dedicado al tratamiento de datos personales en el entorno laboral. Este permite a los Estados Miembros establecer leyes o convenios colectivos detallados para asegurar que estén protegidos los derechos y libertades del trabajador frente al manejo de su información personal. Esto cobra especial importancia en situaciones tales como contrataciones, el cumplimiento de obligaciones legales o de convenios colectivos “gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleadores o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral”.²¹ Las medidas adoptadas deben cuidar especialmente dignidades, intereses legítimos y derechos fundamentales del empleado dando una especial importancia a la transparencia durante el procesamiento de datos y además deberían considerarse políticas sobre traslado de información personal sobre los trabajadores entre grupos empresariales.²²

Es posible encontrar jurisprudencia en relación a este tema, como en el caso "Asunto C34/21 Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kulturministerium". Los hechos de este caso se enfocan en el uso de sistemas de videoconferencia para impartir clases en las escuelas de Hesse, Alemania, durante la pandemia de COVID-19, sin el

²¹ Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2016). 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. Artículo 88.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

²² Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2016). 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. Artículo 88.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

consentimiento previo de los profesores. El litigio se centra en si este sistema de videoconferencia, que se estableció sin el consentimiento de los profesores, es legal. La cuestión principal que plantea el TJUE es si el tratamiento de los datos personales de los docentes en estas circunstancias está sujeto y cumple con el RGPD de la UE, en particular con el Artículo 88.²³ No obstante, la implementación específica de estas normas en el ámbito laboral sigue enfrentando dificultades importantes, en parte debido a la naturaleza cambiante de las tecnologías involucradas y a las diversas interpretaciones de los derechos y obligaciones que se derivan de ellas.

Bajo mi punto de vista se da en muchos casos que uno de los grandes problemas es la falta del consentimiento informado. Para entender la legitimidad de su tratamiento es preciso el análisis del artículo 6 RGPD en el que se establece la licitud que se cumple cuando se da una de las siguientes condiciones establecidas en el artículo otorgando así su legitimidad. Una posible solución que se indica en un estudio de la Universidad de Córdoba es aplicar prácticas normativas de otras ramas del derecho de manera análoga. De la mano del derecho mercantil, la idea principal sería proteger al trabajador limitando la libertad contractual mediante la aplicación del principio in dubio pro-operario.²⁴ Por otro lado, de acuerdo con los derechos de los consumidores al “igual que en el ámbito laboral, la validez del consentimiento del consumidor queda matizada tomando en consideración el desequilibrio de poder negocial que tiene respecto a las grandes compañías del sector del consumo”.²⁵

Siguiendo con el análisis anterior, el artículo 9 del RGPD cobra especial relevancia para datos personales ya que ha sido uno de los aspectos más conflictivos en la IA, sobre todo en tratamientos legales de datos biométricos que son los “relativos a las características únicas del ser humano pudiendo ser físicas, fisiológicas o asociadas al comportamiento.”²⁶ Se necesita el consentimiento explícito del empleado para poder utilizarlos. Los desarrolladores de la IA tienen que atenerse al principio de proporcionalidad de manera que al tramitar los datos solo deben escoger los esenciales para su propósito. La ley de protección de datos tiene

²³ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 30 de marzo de 2023, en el asunto C-34/21

²⁴ Arce Jiménez, C. (2022). Papeles el tiempo de los derechos “CONSENTIMIENTO INFORMADO” COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA ERA DIGITAL. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/75db7776-fbec-4b15-b146-0573b4aaf48a/content>

²⁵ Arce Jiménez, C. (2022). Papeles el tiempo de los derechos “CONSENTIMIENTO INFORMADO” COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA ERA DIGITAL. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/75db7776-fbec-4b15-b146-0573b4aaf48a/content>

²⁶ Monforte, E. (2022, June 27). Datos biométricos: qué son y para qué se utilizan. Camerfirma. <https://www.camerfirma.com/datos-biometricos-que-son-para-que-se-utilizan/>

deficiencias en la protección de datos laborales y sobre todo hay una insuficiencia en la regulación de condiciones laborales en materia del teletrabajo ya que la legislación actual no proporciona la orientación necesaria para estas cuestiones fundamentales. Las posibles soluciones ante este problema pueden ser la limitación en la recopilación de datos, o intensificar la supervisión además de realizar evaluaciones del impacto.²⁷ El artículo 35.1 del RGPD requiere que los encargados del tratamiento de datos realicen una evaluación de impacto sobre la protección de datos antes de implementar procesos que puedan poner en peligro los derechos de las personas, y este riesgo aumenta con las nuevas tecnologías. Es fundamental evaluar la necesidad y proporcionalidad de estos procesos, así como considerar opciones menos riesgosas para lograr los mismos objetivos. Para garantizar que los beneficios superen los riesgos, se recomienda comparar su eficacia con la de los operadores humanos. Además, los artículos 37 a 39 del RGPD establecen que en ciertos casos se requiere la designación de un delegado de protección de datos, lo cual no siempre se refiere al uso de IA o algoritmos, a menos que sea necesario.²⁸ En el texto del artículo 28 de la LOPD, se marca una exigencia clara hacia quienes se encargan del tratamiento de los datos ya que tienen una responsabilidad activa, una serie de obligaciones y el deber de cumplir con estos principios con el fin de asegurar que la IA actúe respetando los derechos individuales y la privacidad.²⁹ Es fundamental destacar cómo dos elementos, transparencia y responsabilidad proactiva, juegan un papel vital en la conexión entre IA y protección de datos. Al tomar decisiones o manejar información privada, es imperativo que los sistemas basados en IA lo hagan permitiendo a los titulares de esos datos entender cómo se utilizan y tener control sobre ellos. Para ello es necesario ser claros sobre los procesos de toma de decisiones de la IA y qué pasos se toman para salvaguardar dicha información³⁰.

No obstante, a pesar de la protección a los usuarios que ofrece el marco jurídico del RGPD que se ha analizado anteriormente, habrá de mantenerse la proporcionalidad a la hora de

²⁷ Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2016). 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. Artículo 9.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

²⁸ Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2016). 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. Artículo 35.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

²⁹ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

³⁰ Pejenaute, P., & Paula, G. G. (2024, April 9). La Protección de Datos y su afeción a la IA - LegalToday. www.legaltoday.com.

<https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-publico/proteccion-datos/la-proteccion-de-datos-y-su-afecion-a-la-ia-2023-07-10/>

resolver controversias o reclamaciones ante una posible vulneración del RGPD. Vease el caso que tuvo lugar el 4 de mayo cuando el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó una sentencia en el caso *UI versus Österreichische Post AG*. Dicha decisión ha establecido un precedente sobre cómo interpretar el artículo 82 del RGPD, que autoriza a individuos a obtener reparación por perjuicios ocasionados por violaciones al RGPD. Este pleito surgió tras acusar a la firma postal austriaca de deducir inclinaciones políticas personales mediante un algoritmo, generando malestar y pérdida de confianza en quien presentó la demanda. El TJUE señaló que para exigir compensación, debe existir un daño real debido al incumplimiento del RGPD; además, precisaron que los daños no materiales no requieren cumplir un “umbral mínimo” para ser indemnizables. Este veredicto resalta la necesidad de demostrar el daño moral bajo las normas del RGPD y otorga a los tribunales nacionales la responsabilidad de fijar cómo calcular tal compensación, siguiendo los principios de equivalencia y efectividad propios del derecho comunitario.³¹ La importancia de esta decisión radica en su influencia sobre futuras controversias relacionadas con privacidad de datos en Europa, clarificando que las demandas deben fundamentarse en perjuicios reales y eliminando compensaciones por daños punitivos. Adicionalmente destaca que no se precisa una gravedad específica para compensar daños intangibles lo que favorece una reparación completa y eficaz para quienes sufren violaciones al RGPD.

2.4 PRIVACIDAD

El artículo 18 de la CE protege el derecho al honor, a la intimidad y a la imagen propia. Las leyes, como el Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica relacionada con los derechos digitales, refuerzan la privacidad de los datos personales. Incluso en nuestro lugar de trabajo, tal y como señala el artículo 20 del Estatuto de Trabajadores, se exige a los empleadores claridad sobre cómo se tratan nuestros datos y el monitoreo de su actividad; requiriendo consentimiento explícitamente para ciertas acciones.³² A pesar del solapamiento en la práctica que hay de las áreas de privacidad y protección de datos, la privacidad está más orientada a la intrusión de la vida personal mientras que la protección de datos se enfoca en el manejo de esta información personal.

La hipervigilancia es una actividad que entra en conflicto con la protección de la privacidad. Existe un límite entre lo personal y lo laboral que no se debería traspasar. Esta situación se

³¹ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 4 de mayo de 2023, en el asunto C-300/21

³² Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311, de 29/12/1978).

define por la vigilancia excesiva y continua de los trabajadores por parte de sus empleadores, a menudo bajo el pretexto de mejorar el rendimiento y la seguridad que llega a vulnerar los derechos fundamentales si esa supervisión invade indebidamente la vida privada del empleado o se lleva a cabo sin transparencia ni el consentimiento adecuado.³³El objetivo es buscar un equilibrio ya que en el caso contrario el empresario puede incurrir en culpa in vigilando. Este término se utilizó en el Tribunal Supremo de España, en su decisión del 30 de marzo de 2007 (recurso 4169/1999). Esto hace referencia a cuando una empresa no supervisa adecuadamente a sus empleados, ya sea al elegirlos o al monitorear sus acciones por eso es preciso tener un buen equilibrio. En esta sentencia se trató de manera específica las responsabilidades empresariales frente a conductas impropias de los empleados. Según esta perspectiva, la hipervigilancia es una forma de supervisión extrema que excede los límites de un control razonable y necesario, convirtiéndose en una infracción del deber. Eso es especialmente relevante cuando infiere con la esfera personal.

La vulneración de este derecho se ve reflejada en el juicio que ocurre el 5 de febrero de 2020 en el Tribunal de Distrito de La Haya donde se declaró que el uso por parte del gobierno neerlandés de SyRI, un sistema basado en algoritmos para detectar fraudes fiscales y en seguridad social, infringía normas clave. Este acto se opuso a los principios básicos de proporcionalidad y transparencia. La ilegalidad del SyRI radicaba en su violación al derecho a la privacidad estipulado en el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.³⁴ Este evento sentó un precedente en Europa dado que nunca antes se había catalogado como ilegal el empleo gubernamental de un algoritmo destinado a analizar datos personales de los ciudadanos con fines evaluativos. El problema central con SyRI no solo era su falta de claridad sino también su ausencia total tanto verificabilidad como transparencia. Por ende, el tribunal destacó la primacía necesaria para proteger los derechos fundamentales frente a los avances tecnológicos ya que durante el juicio se subrayaron las preocupaciones sobre cómo podría fomentarse discriminación o resultar efectos adversos debido al tratamiento incorrecto o poco ético de datos delicados. La decisión pone especial énfasis en lo complicado que es hallar un equilibrio entre adoptar nuevas tecnologías para funciones públicas sin invadir ni socavar la protección de la privacidad ni los derechos individuales.

³³ Belén, A. (2023). Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: Implicaciones Jurídicos-Laborales. Tirant lo Blanch. p 188

³⁴ Ferrer, I. (2020, February 13). Países Bajos veta un algoritmo acusado de estigmatizar a los más desfavorecidos. El País. https://elpais.com/tecnologia/2020/02/12/actualidad/1581512850_757564.html

Finalmente, fuera de la esfera de los derechos de los trabajadores, considero relevante hacer una breve mención a la situación que tuvo lugar en Italia ya que esta se convirtió en uno de los primeros países en prohibir temporalmente Chat GPT, abordando las preocupaciones sobre la privacidad y la legalidad de la intrusión de los datos personales de los usuarios sin una base legal clara. La Autoridad Garante de la Protección de Datos Personales italiana señaló una falta de transparencia y un sistema insuficiente de verificación de edad, así como preocupaciones sobre la precisión de las respuestas de ChatGPT y problemas de seguridad.³⁵ OpenAI, la empresa a la que pertenece Chat GPT, se vio obligada a detener el procesamiento de datos de usuarios italianos como resultado de esta medida, y si no lograba cumplir con las leyes europeas de privacidad en un plazo de 20 días, enfrentaría sanciones severas. OpenAI respondió prometiendo hacer los cambios necesarios, actualizando su sitio web para aclarar el uso de datos personales y brindando a los usuarios opciones para limitar el uso de su información. Para registrarse en OpenAI, los usuarios ahora deben proporcionar su fecha de nacimiento y se han implementado medidas para verificar la edad y garantizar el consentimiento legal para menores.³⁶

2.5 TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN

La transparencia y el derecho de información impacta a todos los derechos fundamentales del trabajador. La falta de transparencia es una práctica que afecta, entre otros, a la discriminación contra los trabajadores ya que no pueden ser partícipes de cómo se llevan a cabo las decisiones que afectan de manera directa a su empleo o vida profesional. Las empresas deben informar a sus trabajadores no sólo sobre el uso de decisiones automatizadas, sino también sobre cómo operan estos sistemas. Deben compartir la lógica y normas que rigen tales decisiones y cualquier efecto potencial en los empleados. Esta práctica respeta el derecho de los trabajadores a ser informados y promueve un ambiente laboral transparente, donde los trabajadores pueden entender y cuestionar las decisiones que les impactan lo que refuerza la confianza y justicia en las relaciones laborales.

³⁵ Pacho, L. (2023, Marzo 31). Italia bloquea el uso de ChatGPT por incumplir la normativa de protección de datos. El País. <https://elpais.com/tecnologia/2023-03-31/italia-bloquea-el-uso-de-chatgpt-por-incumplir-la-normativa-de-proteccion-de-datos.html>

³⁶ Marquez, J. (2023, April 13). Italia está dispuesta a levantar la prohibición de ChatGPT, pero OpenAI deberá cumplir todas estas condiciones. Xataka. <https://www.xataka.com/legislacion-y-derechos/italia-esta-dispuesta-a-levantar-prohibicion-chatgpt-openai-debe-ra-cumplir-todas-estas-condiciones>

Es primordial para una empresa asegurar la transparencia acerca de los algoritmos e inteligencia artificial usados, dada su capacidad para influir en los derechos fundamentales de los empleados. Esto se ve reflejado por el RGPD en los artículos 13.2.f), 14.2.g), 15.1.h) y 22) además del artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores. Las empresas deberán seguir lo establecido por la Guía de Transparencia Algorítmica del Grupo de Expertos del Ministerio de Trabajo y Economía Social bajo la Ley de Soft Law (240) y la Ley de Inteligencia Artificial. Esta guía establece que la importancia radica especialmente cuando los algoritmos y la IA toman decisiones automáticas que inciden en el personal de trabajo. La transparencia es clave en todos los ámbitos en los que la IA puede afectar a los derechos de los trabajadores como la selección y contratación, vigilancia o gestión dentro del lugar de trabajo, en la asignación de tareas y evaluación del respectivo rendimiento...³⁷

Las empresas tienen la obligación de informar individualmente sobre las elecciones automatizadas que versan sobre la elección de los empleados hasta cómo se evalúa su desempeño. De acuerdo con lo establecido en el RGPD y ET la obligación de transparencia se organiza en varios niveles y abarca tanto el ámbito colectivo como el individual. Aquellas empresas que cuentan con representación laboral deberán, como se comentó al inicio de esta sección, proporcionar esta información de manera colectiva a sus trabajadores ya que estos tienen el derecho de ser informados sobre el uso que se le da a los algoritmos y a la IA en su lugar de trabajo.

La clave en este marco de transparencia radica, como podemos observar, en la claridad que se le otorga al uso de estos sistemas automatizados y cómo estos afectan a la gestión del personal. Hoy en día las empresas usan modelos automatizados para prever las ofertas salariales, chatbots y sistemas de reconocimiento facial cuando hacen entrevistas y durante el ciclo de empleo ya que se controla el desempeño laboral a través de estas técnicas junto con el análisis de datos de redes sociales. Las herramientas que asignan tareas o evalúan el rendimiento de los trabajadores también automatizan la gestión del trabajo ya que influye directamente en decisiones como despidos y promociones de los empleados.³⁸

El derecho a la información sobre cómo se usan los algoritmos y las decisiones que toman de modo automático se estructuran en varios niveles, tocando puntos tanto individuales como

³⁷ Belén, A. (2023). Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: Implicaciones Jurídicos-Laborales. Tirant lo Blanch. p 167

³⁸ Belén, A. (2023). Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: Implicaciones Jurídicos-Laborales. Tirant lo Blanch. p 168

colectivos en el ámbito laboral. Hay tres niveles clave de información sobre la transparencia algorítmica: primero, cómo se aplican los algoritmos y la inteligencia artificial para tomar decisiones automatizadas; segundo, qué tipo de perfiles generan estos sistemas; y tercero, los detalles específicos de cuáles son las variables y parámetros que dichos algoritmos emplean para decidir. Por dar un ejemplo, un algoritmo puede dar más peso a la experiencia profesional o estudios realizados durante un proceso de selección, definiendo claramente el impacto de estos factores en las decisiones finales.

El objetivo principal detrás de hacer transparente el uso de IA es asegurarse de que los sistemas puedan ser explicados. Es vital poder explicar por qué un algoritmo tomó cierta decisión, revelar bajo qué criterios actuó y detallar su lógica operativa. Sin embargo esto a veces no resulta posible y allí radica uno de los principales obstáculos. Algunas técnicas usadas hoy día, como aquellas en expert systems o árboles decisorios, permiten explicaciones simples sobre su funcionamiento. No obstante, aquellos métodos más avanzados en uso actualmente, especialmente aquellos basados en aprendizaje profundo o redes neuronales, muchas veces fallan en ofrecer claridad acerca de cómo funcionan y el porqué de las decisiones que toman. Este tema cobra gran importancia debido a lo establecido en el artículo 13 de la Ley De La Inteligencia Artificial ya que afecta a varios derechos fundamentales directamente. Entre ellos tenemos el derecho a la no discriminación ya que la transparencia contribuye a procesos equitativos; el derecho a la privacidad, dejando claro a los trabajadores qué datos se utilizan; e impulsar el derecho a la seguridad laboral porque sin esa transparencia se genera incertidumbre especialmente cuando no conocemos en base a qué decide la IA sobre asuntos importantes tales como salarios, asignación de tareas o evaluación rendimiento.³⁹

Desde mi punto de vista, sería sumamente útil que las empresas adoptaran un mecanismo de reclamación. Esto debería permitir a los empleados pedir datos adicionales y razones sobre cómo operan los algoritmos en su entorno de trabajo. El objetivo es fomentar la transparencia sin vulnerar los derechos de confidencialidad ni el secreto empresarial, ambos vitales para la competitividad y la innovación en el mundo corporativo. Tal mecanismo debe equilibrar bien el derecho de los trabajadores a entender cómo la IA podría estar impactando a sus tareas diarias y su futuro laboral con la necesidad empresarial de proteger su propiedad intelectual y ventajas competitivas.

³⁹ Belén, A. (2023). Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: Implicaciones Jurídicos-Laborales. Tirant lo Blanch. p 166

Es crucial definir normas claras sobre qué información se puede pedir y compartir para así evitar que se vulnere el secreto empresarial. Además, llevar a cabo auditorías regulares para revisar los modelos de IA en uso en el lugar de trabajo ofrece una vía más para asegurar la transparencia de estos sistemas. Estas auditorías pueden ser internas o por terceros independientes y se debería analizar si los algoritmos son transparentes, justos y su conformidad con los principios éticos y las regulaciones vigentes. Una evaluación objetiva mediante estas auditorías es clave para hallar sesgos o injusticias potenciales dentro del sistema, lo cual contribuye a reforzar la confianza entre los trabajadores. Complementando estas medidas, el desarrollo y la instalación de sistemas de IA que sean explicativos facilitará una mayor comprensión por parte de los trabajadores sobre funcionamiento e influencia de estos sistemas en decisiones relacionadas al trabajo diario. Implementar sistemas con diseño explicativo significa hacer algoritmos accesibles incluso para aquellos sin conocimientos especializados en tecnología; esto facilita a los trabajadores el poder obtener una perspectiva clara del impacto directo que estos procesos automatizados tienen en sus tareas cotidianas.

CAPÍTULO II: MARCO JURÍDICO Y DIÁLOGO SOCIAL FRENTE A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

En el segundo capítulo, se explora la conexión esencial entre leyes en formación y el diálogo social al incorporar Inteligencia Artificial en el trabajo. Se inicia este apartado con un estudio profundo sobre la Ley de Inteligencia Artificial, impulsada por la Unión Europea para crear el primer marco jurídico que regule la IA a nivel comunitario. Con su aprobación en marzo de 2024, esta normativa busca equilibrar avance tecnológico con protección de derechos clave, brindando seguridad jurídica a un campo que evoluciona sin medida; garantizando así que se use la IA de forma legal, segura y confiable. Posteriormente, se analiza el rol de la Unión General de Trabajadores, subrayando cómo aboga por una IA ética y clara en oficinas y fábricas. Al finalizar, se revisa cómo el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid enfrenta retos traídos por la IA y su adaptación al derecho laboral. Asimismo, menciona la creación de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. En conclusión este capítulo aboga por la necesidad de establecer un marco legal sólido acompañado de un diálogo social proactivo.

2.1 LEY INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La Unión Europea quiere llevar a cabo la implementación del primer marco regulador de la inteligencia artificial a nivel global, y por ello en abril de 2021 la comisión emitió la primera propuesta de lo que sería la Ley de Inteligencia Artificial con los siguientes objetivos específicos. Por un lado, en materia de derechos fundamentales, proporcionar a los usuarios la garantía de que estos sistemas respeten los valores de la UE y la legislación vigente. Por otro lado, que la seguridad jurídica de cara a la inversión e innovación en inteligencia artificial no se vea perjudicada y se asegure. Además, se deberá optimizar la gobernanza y el cumplimiento de las leyes ya vigentes sobre seguridad en los sistemas de IA y derechos fundamentales de los usuarios. Todo esto con la finalidad de evitar la división del mercado. Se aspira a simplificar la creación de un mercado único en el que se dé un uso “legal, seguro y fiable” a la inteligencia artificial.⁴⁰ Esta propuesta ha sido finalmente aprobada el día 13 de marzo de 2024. Respecto a la entrada en vigor, las regulaciones generales relacionadas con la IA entrarán en efecto un año después de su promulgación, en mayo de 2025, mientras que las normativas destinadas a sistemas de alto riesgo se implementarán en un plazo de tres años. La supervisión de estas normas estará a cargo de las autoridades nacionales, las cuales contarán con el respaldo de una oficina de IA establecida dentro de la Comisión Europea. Ahora es tarea de los Estados Miembros establecer sus propias agencias de supervisión nacional. La Comisión informó a Euronews de que los países disponen de un período de 12 meses para designar a estas entidades reguladoras.

La LIA proporciona una definición de lo que es un sistema de IA que sea lo más neutral posible para que se mantenga un nivel de claridad legal en un entorno muy cambiante y así garantizar la seguridad jurídica. La definición la encontramos en el artículo 3 que indica que es “un software que se desarrolla empleando una o varias de las técnicas y estrategias que figuran en el anexo I y que puede, para un conjunto determinado de objetivos definidos por

⁴⁰ Ley de IA de la UE: primera normativa sobre inteligencia artificial | Temas | Parlamento Europeo. (2023, June 12). www.europarl.europa.eu. <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20230601STO93804/ley-de-ia-de-la-ue-primera-normativa-sobre-inteligencia-artificial>

seres humanos, generar información de salida como contenidos, predicciones, recomendaciones o decisiones que influyen en los entornos con los que interactúa”.⁴¹

En esta ley se recogen cuatro tipos de riesgos que serán desarrollados a continuación: el riesgo inaceptable, que alude a las prácticas prohibidas, el alto riesgo, riesgo de específicas transparencias, y por último riesgo mínimo. En el Título II, prácticas de inteligencia artificial prohibidas, artículo 5, encontramos que se prohibirán aquellos sistemas que sean considerados como de “riesgo inaceptable”, entre los cuales se encuentran aquellos sistemas que pretendan llevar a cabo una “manipulación cognitiva del comportamiento de personas o grupos vulnerables específicos, puntuación social o sistemas de identificación biométrica en tiempo real y a distancia”⁴², siempre teniendo en consideración que podrá haber variaciones y excepciones a estas clasificaciones en base a otros criterios.

En el Título III, sistemas de IA de alto riesgo, dividido en 5 capítulos, encontramos los denominados como los sistemas “alto riesgo” son aquellos que se determina que afectan negativamente a los derechos fundamentales de los usuarios y que estarán sujetos a una rigurosa evaluación tanto a lo largo de su ciclo vital como con anterioridad a su comercialización. Dentro de este subtipo podremos encontrar dos categorías. En primer lugar, tenemos aquellos productos que estén sujetos a la “Directiva 2001/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 3 de diciembre de 2001 relativa a la seguridad general de los productos”. En segundo lugar, deberán ser registrados en la base de datos un listado de sistemas de IA en ciertas áreas especificadas, entre las cuales podemos encontrar: “empleo, gestión de trabajadores y acceso al autoempleo; educación y formación profesional”⁴³.

Por otro lado, para la denominada como IA generativa, entre la que destacan herramientas como Chat GPT, se establecerá normativa muy clara respecto a la transparencia de estos sistemas. Entre ellos destacan los algoritmos utilizados por estos sistemas que deberán estar

⁴¹ Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión, COM(2021) 206 final, de 21 de abril de 2021.

⁴² Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión, COM(2021) 206 final, de 21 de abril de 2021.

⁴³ Ley de IA de la UE: primera normativa sobre inteligencia artificial | Temas | Parlamento Europeo. (2023, June 12). www.europarl.europa.eu. <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20230601STO93804/ley-de-ia-de-la-ue-primera-normativa-sobre-inteligencia-artificial>

diseñados de tal forma que se abstengan de la generación de contenido prohibido o ilegal, o que se especifique claramente aquel contenido que haya sido generado por inteligencia artificial. Además, se han realizado varias simplificaciones y modificaciones sobre los procedimientos de evaluación de la conformidad y sobre las disposiciones de vigilancia del mercado para que estas sean más prácticas y sencillas a la hora de implementarlas. También se introducen ciertos cambios en relación con el Comité de IA, con el objetivo de que la posición de este órgano esté más fortalecida dentro del sistema de gobernanza del Reglamento de la IA, y goce de una mayor independencia. De igual manera, se propone la creación de un subgrupo dentro del propio comité para promover la participación de una gama más amplia de interesados en el proceso de aplicación del propio reglamento.

Respecto al ámbito laboral la LIA califica el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo como sistemas de alto riesgo. Esto se ve reflejado en el anexo 3 al que alude el artículo 6 de la ley. Los mencionados en el anexo “son los sistemas de IA destinados a utilizarse para la contratación o selección de personas físicas, especialmente para anunciar puestos vacantes, clasificar y filtrar solicitudes o evaluar a candidatos en el transcurso de entrevistas o pruebas; o la IA destinada a utilizarse para tomar decisiones relativas a la promoción y resolución de relaciones contractuales de índole laboral, a la asignación de tareas y al seguimiento y evaluación del rendimiento y la conducta de las personas en el marco de dichas relaciones.”⁴⁴ Es evidente que la LIA refuerza la protección laboral. La profesora Ana B Muñoz miembro del Consejo asesor IA+igual hace alusión a que “se tipifican garantías en todo lo relativo a contratación, prohibiendo decisiones que puedan influir en la discriminación de las personas trabajadoras, promoción, fijación de las condiciones de trabajo y la rescisión de las relaciones contractuales”.⁴⁵ Además cabe destacar la prohibición a las empresas de utilizar sistemas automatizados de reconocimientos de emociones a no ser que sea en casos particulares donde la seguridad está en juego. La nueva ley reconoce el deber de información para los sindicatos y a los empleados. En esta misma línea, al situar el empleo como alto riesgo, el grado de transparencia es doble afectando al nivel colectivo como individual. Asimismo brinda la posibilidad a los convenios de concretar condiciones más favorables respecto al tratamiento de la IA.

⁴⁴ Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión, COM(2021) 206 final, de 21 de abril de 2021

⁴⁵ Ley de Inteligencia Artificial europea ➤ IA+Igual. (2024, Marzo 19). Iamasigual.eu.
<https://iamasigual.eu/la-ley-de-inteligencia-artificial-europea-refuerza-la-proteccion-laboral/>

En conclusión la ley establece como garantía la intervención humana y resulta más favorable que la ausencia de regulación. La calificación de empleo como sistema de alto riesgo refuerza esta posición y brinda la oportunidad, a los legisladores o a los entes de negociación colectiva de cada estado miembro, de fijar regulaciones más beneficiosas en esta área. Esta ley se enfrentará probablemente a retos de aplicabilidad transfronteriza además de la rápida evolución de las innovaciones tecnológicas. No obstante, aunque muchos expertos dudan de su posible obsolescencia, considero que la Unión Europea ha dado un paso al frente empezando a regular esta tecnología. Es cierto que la evolución constante y el carácter técnico de la inteligencia artificial presentan desafíos en cuanto a cómo se interpretan y aplican los derechos fundamentales, como la dignidad, la privacidad y la transparencia. La falta de claridad al establecer lo que se considera una infracción de estos derechos en el ámbito de la IA puede resultar en la creación de normativas que, por ser ambiguas, no resultan efectivas, o bien, por ser demasiado estrictas, frenan la innovación y el uso práctico de dichas tecnologías. Esta ley al fomentar la transparencia y la protección a los derechos humanos equilibra las limitaciones posibles que existen a la innovación. Además incita a la innovación responsable ya que IA tiene que cumplir con los estándares técnicos y de protección de derechos.

2.2 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La UGT a fin de abordar el problema de la discriminación realiza recomendaciones para la negociación colectiva de la IA. En ellas además de subrayar el gran impacto que tiene la IA en el tejido productivo español destaca la importancia de que la implementación de ésta sea bajo supervisión humana constante asegurando la seguridad y la transparencia. Las empresas deberán de facilitar a los representantes de las personas trabajadoras los procedimientos basados en IA utilizados en los procesos de recursos humanos como contratación, evaluación, promoción y despido para prevenir cualquier tipo de discriminación. El documento hace referencia al acuerdo alcanzado en España, el Real Decreto-Ley 9/2021 de 11 de mayo, que modifica la Ley del ET para garantizar los derechos laborales en el contexto de las plataformas digitales. A este se le agregó un apartado para proteger el derecho a la información sobre los fundamentos de los algoritmos o sistemas de IA que afectan las decisiones laborales, las condiciones, el acceso y el mantenimiento del empleo. La negociación colectiva juega un papel crucial en el establecimiento de normas que aseguren un

uso adecuado de la IA y en la promoción de la obligación de informar periódicamente a los representantes de los trabajadores sobre estos temas. Se pide que también se implementen sistemas de IA en el sector público.⁴⁶

La falta de anticipación y transparencia ha llevado a organizaciones internacionales como la ONU a resaltar los riesgos de la IA, especialmente los posibles prejuicios asociados con ella. La necesidad de establecer normas y estándares de ética para la IA que disminuyan estos riesgos ha sido reconocida por países como Estados Unidos y grupos como el G7. El empleo de algoritmos e IA tiene un impacto significativo en aspectos como género, identidad y preferencia sexual, además de la etnia. Esto introduce serios problemas relacionados con la discriminación. Según se analizó en este trabajo de investigación con anterioridad, la UGT ha observado que esta tendencia discriminatoria se presenta de manera constante, respaldada por numerosos casos que muestran cómo las decisiones tomadas por la IA pueden reforzar prejuicios existentes durante el proceso de selección de personal y en otras tareas. Debido a esto, surge el argumento contrario a dejar que la IA tenga control y sea el único agente responsable de tomar decisiones cruciales tales como contrataciones, promociones, distribución de tareas y turnos de trabajo, salarios o terminaciones de empleo.⁴⁷

Los entes gubernamentales dedicados a luchar contra la discriminación han alertado sobre el modo en que los sistemas basados en IA pueden promover estas prácticas discriminatorias. Por otro lado, existe una necesidad evidente de implementar métodos efectivos para permitir a los sindicatos requerir información detallada sobre cómo se aplican algoritmos e Inteligencia Artificial en el lugar de trabajo. Esta medida busca asegurar el cumplimiento con las directrices marcadas por el Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva. Resulta crucial destacar cómo en mayo del 2022 se proporcionó un formulario desde el Ministerio del Trabajo para agilizar estas solicitudes; sin embargo, su desarrollo no contó con una participación activa de la Unión General de Trabajadores. Esto subraya la importancia vital revisar este documento exhaustivamente para garantizar que aborda eficazmente todas las preocupaciones y necesidades expresados por representantes sindicales enfocándose específicamente en combatir formas potenciales donde puede manifestarse discriminación

⁴⁶ Estudios, S. (2023, Noviembre 23). Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA. SERVICIO ESTUDIOS. <https://servicioestudiosugt.com/recomendaciones-para-la-negociacion-colectiva-de-la-ia/>

⁴⁷ Estudios, S. (2023, Noviembre 23). Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA. SERVICIO ESTUDIOS. <https://servicioestudiosugt.com/recomendaciones-para-la-negociacion-colectiva-de-la-ia/>

derivada del uso indiscriminado o poco ético tanto de los algoritmos como de inteligencias artificiales dentro del ámbito laboral.⁴⁸

La UGT acogió con agrado la promulgación de la nueva Ley de Inteligencia Artificial por parte de la Unión Europea, el 14 de marzo de 2024. Sin embargo, ha remarcado que las firmas tienen dos años para ajustarse a esta normativa. Señaló también que tras este plazo, se efectuará una revisión exhaustiva por parte del sindicato sobre cómo se está implementando la IA en los entornos laborales para asegurar que se respetan las leyes vigentes, como la Ley Rider, centrada en garantizar transparencia algorítmica. El sindicato insiste en que los sistemas de IA deben adherirse a criterios estrictos para evaluación y auditoría, buscando así transparencia total y un control humano constante sobre todas las decisiones tomadas. Para ello, recomienda usar negociaciones colectivas con el fin de fomentar un desarrollo justo y equitativo de esta tecnología. De igual forma sugiere repartir justamente entre los trabajadores los beneficios obtenidos gracias a ella. Pese al notable impacto en millones de euros dentro del ámbito laboral español debido al uso creciente de IA, con un 10% ya integrándose y hasta un 40% entre grandes corporaciones, mayormente para automatización o asistencia decisional, su presencia suele pasar desapercibida según señala UGT. Finalmente, ha reconocido que el uso de esta tecnología en el trabajo es considerado una práctica de alto riesgo con potenciales efectos negativos en los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que se han establecido una serie de condiciones estrictas para su aplicación en diversas áreas, como “reclutamiento de personal, las promociones profesionales, los despidos, la asignación de tareas o para la vigilancia o monitorización del comportamiento”.⁴⁹ La unión también ha enfatizado la prohibición de la IA para reconocer las emociones de los empleados en el lugar de trabajo. Aunque haya tenido una gran acogida la LIA falta desarrollo de la negociación colectiva y con ello la introducción de la regulación de la IA en todos los acuerdos colectivos. La negociación colectiva tiene que ser esencial a la hora de establecer un uso adecuado de la IA e introducir la regulación en los convenios colectivos.

⁴⁸ Estudios, S. (2023, Noviembre 23). Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA. SERVICIO ESTUDIOS. <https://servicioestudiosugt.com/recomendaciones-para-la-negociacion-colectiva-de-la-ia/>

⁴⁹ Press, E. (2023, November 24). *UGT carga contra la aplicación de la IA al mundo laboral y advierte de que vulnera “derechos fundamentales.”* Www.europapress.es. <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ugt-carga-contra-aplicacion-ia-mundo-laboral-adviertere-vulnera-derechos-fundamentales-20231124104646.html>

3.3 ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE MADRID

En la sesión de reinauguración de la sección laboral “desafíos para los laboristas ante el impacto de la inteligencia artificial y la automatización en el trabajo por cuenta ajena” se trata una aproximación del impacto de la IA en el ámbito laboral . Las conclusiones que sacan los ponentes, compuesto por la magistrada especialista de lo social Ana Sancho Aranzasti y la consejera de la organización internacional del trabajo, Sara López Gonzalez, indican que la IA no es intrínsecamente buena ni mala; su impacto depende de cómo se aplique. En el ámbito laboral, la formación y capacitación de los trabajadores son fundamentales para adaptarse a los cambios que la IA y la automatización pueden traer, y así hacer frente a los problemas en la contratación y la necesidad de controlar la actividad laboral. Las ponentes explican que la IA no va a reemplazar los trabajos, sino que los modificará. Se espera que la IA complemente diversas tareas laborales, aunque algunos trabajos administrativos pueden verse más afectados que otros. Esto podría tener un impacto desproporcionado en ciertos grupos, como las mujeres, que tienden a realizar más tareas administrativas. Los puestos directivos podrían ser menos afectados en comparación con trabajos más administrativos.⁵⁰

Organizaciones como la OIT desempeñan un papel crucial en la promoción del trabajo decente y en la elaboración de normas internacionales para abordar estos cambios. Se espera que la OIT elabore y trabaje en convenios relacionados con plataformas laborales, con la posible aprobación alrededor de 2025-2026. A nivel global, el impacto de la IA varía entre países desarrollados y no desarrollados. En 2019, la digitalización ya estaba presente, y un informe de agosto de 2023 sobre aplicativos de IA, como Chat GPT, señalaba incertidumbres y la posibilidad de transformaciones positivas y negativas. El estudio sugiere que habrá más transformaciones que creación de empleo. En términos de empleo, se estima que la IA afectará aproximadamente al 5,5% del empleo total en países desarrollados, mientras que, en países no desarrollados el impacto será menor, de un 0,4%.⁵¹

⁵⁰ ICAM. Reinauguración de la Sección Laboral: Desafíos para los laboristas ante el impacto de la IA. (2023, octubre 16). Wwww.youtube.com. <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=GA0alR3WI4k>

⁵¹ ICAM. Reinauguración de la Sección Laboral: Desafíos para los laboristas ante el impacto de la IA. (2023, octubre 16). Wwww.youtube.com. <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=GA0alR3WI4k>

3.4 AGENCIA ESPAÑOLA DE SUPERVISIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Ante los constantes debates y propuestas de la Comisión Europea en regular la IA, con el objetivo principal de lograr uniformar las leyes sobre esta tecnología en la UE además de garantizar que los sistemas de IA protejan los derechos fundamentales de las personas y reduzcan aquellos peligros ligados a ciertos usos, esta ley será directamente aplicable en todos los Estados Miembros tras su aprobación. Frente a las responsabilidades que este marco impondrá, España tomó la iniciativa al formar la AESIA.

Mediante Real Decreto y bajo tutela de la Secretaría de Estado, Digitalización e Inteligencia Artificial nace AESIA. Esta agencia busca supervisar voluntariamente cómo se implementan innovaciones disruptivas, elevar la calidad y responsabilidad en el uso de la IA y fomentar la colaboración dentro del contexto europeo⁵². AESIA tendrá funciones esenciales vigilando, asesorando, concienciando y educando entes públicos o privados sobre la aplicación correcta de normativas vinculadas con la IA. Está previsto que inicie sus funciones oficialmente después de constituirse el Consejo Rector, no más tarde de inicios de diciembre del presente año. La AESIA, en su rol, se dedicará a velar por el respeto de las leyes de IA tanto en España como en la UE. Esto incluye poder aplicar multas o las respectivas sanciones que sean pertinentes. Buscará también crear espacios para probar sistemas de IA y dará soporte técnico además de consejos a jueces y cortes. Asimismo se crearán guías útiles para poner en práctica sistemas éticos y seguros de inteligencia artificial. Estos esfuerzos no solo buscan cumplir con las normas sino facilitar la adaptación que asegure dicho cumplimiento.⁵³ Es evidente que existe una necesidad de un organismo que regule y supervise esta tecnología cuyos alcances aún son desconocidos. La AESIA surge como un apoyo crucial para el avance tecnológico y económico del país, impulsando un manejo responsable y moral de la IA. Este manejo tiene sus bases en los principios del desarrollo sostenible y equidad entre géneros, intentando así fomentar confianza entre los ciudadanos hacia estas nuevas herramientas. Finalmente, cabe subrayar lo vital que resulta el trabajo conjunto entre AESIA y la Agencia

⁵² Nieto, C. (2023, Septiembre 14). La nueva Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. Periscopio Fiscal Y Legal.

<https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-nueva-agencia-espanola-de-supervision-de-inteligencia-artificial/>

⁵³ Nieto, C. (2023, Septiembre 14). La nueva Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. Periscopio Fiscal Y Legal.

<https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-nueva-agencia-espanola-de-supervision-de-inteligencia-artificial/>

Española de Protección de Datos debido al uso común que tienen los datos personales dentro del ámbito IA. Esta colaboración promete ser fundamental para proteger efectivamente los derechos e independencias del público ante una tecnología que no cesa en su evolución y que cuyo desarrollo no tiene límite.

5. CONCLUSIÓN

En conclusión la necesidad de una regulación de la inteligencia artificial era inminente y por ende su legislación a través de la Unión Europea ha sido un gran avance para el conflicto entre derechos fundamentales y la IA. Los derechos fundamentales presentan complicaciones a la hora de regularlos y sobre todo a la hora de definir qué constituye un derecho fundamental y cuando se está viendo vulnerado. Antes de la regulación de la IA había una gran incertidumbre sobre cómo iba a impactar su uso a los derechos fundamentales del trabajador. En este estudio hemos observado que la ley de la IA nos ha aclarado varios de estos aspectos, y que los Estados miembros deben aplicar la ley sin necesidad de transponerla al derecho nacional. En este trabajo me he focalizado aquellos derechos que he considerado más afectados negativamente por la IA en el área del derecho laboral.

El primer derecho analizado ha sido el derecho a la no discriminación que es particularmente susceptible a ser vulnerado en el contexto de la IA por los sesgos en los datos, la automatización de decisiones en varios procesos como puede ser la contratación, el despido, las evaluaciones de desempeño y otros procedimientos más que involucran directamente al trabajador. La falta de normativa específica española me anima a recomendar posibles normas que eviten la vulneración de este derecho. La primera consiste en la intervención humana obligatoria con el propósito de que en las decisiones cruciales en materia de contratación las decisiones finales no estén exclusivamente de la mano de la IA. La segunda es en introducir en la legislación de la IA la definición clara de discriminación. La tercera sería la inversión de carga de la prueba donde ante un indicio razonable de discriminación sea el empresario que ha utilizado la IA el que tenga que probar que no ha habido discriminación. Establecer un marco legal que permita a los individuos afectados por decisiones discriminatorias la posible reclamación de daños y perjuicios es también una posibilidad para abordar los daños que pueda causar la vulneración del derecho a la no discriminación.

El derecho de seguridad, salud y dignidad del trabajador también es un derecho que se ve constantemente vulnerado por la IA. Esto se debe a que hay una dificultad en la supervisión directa en los contextos laborales altamente digitalizados y esta falta de supervisión laboral a veces desemboca en una hipervigilancia que atenta contra este derecho. Además aunque la IA pueda llegar a ser un gran aliado para evaluar y prevenir riesgos laborales, gracias a sus capacidades analíticas y predictivas, de igual manera puede llevar a una gran dependencia de la tecnología que atenta contra la dignidad de las personas. Las soluciones propuestas para abordar esta problemática son implementar políticas de desconexión además de no sobrepasar los límites de la supervisión para fines estrictamente limitados a la seguridad en el lugar de trabajo. Otra política que puede beneficiar al trabajador es utilizar la IA para formar al trabajador en cómo se debe utilizar esta herramienta de manera segura e informada.

Antes de que la Ley de la IA se empezará a tramitar, era la Ley de protección de datos la que se utilizaba para proteger a los consumidores de esta nueva tecnología. Las principales vulneraciones en materia de IA con respecto a la protección de datos son la falta de consentimiento, el tratamiento no proporcional de los datos, la falta de evaluaciones de impacto sobre la protección de datos y la falta de transparencia. En el caso del consentimiento una manera de abordar una posible laguna en la regulación es aplicar el principio *in dubio pro operario* o aplicando analógicamente la regulación de protección al consumidor para así mejorar la transparencia y garantizar que los trabajadores entiendan a lo que están accediendo. La proporcionalidad en la protección de datos es un tema que necesita ser desarrollado de cara a las nuevas regulaciones para no vulnerar el derecho del trabajador. El derecho de privacidad al estar estrechamente relacionado con el de protección de datos destacó en este trabajo casos de especial relevancia como el caso del Tribunal de la Haya mencionado en su correspondiente apartado.

La transparencia e información, debido a su gran importancia y que afecta a todos los derechos tanto a la discriminación, que puede generar una decisión automatizada que no se pueda explicar, como al derecho de protección de datos y de privacidad del propio trabajador, se ha vuelto un derecho crucial que requiere de una regulación y limitación inmediata. Los mecanismos de reclamación de los usuarios frente a las correspondientes contrapartes, para requerir más transparencia, son una de las soluciones aportadas además de tener presente que es necesario el equilibrio entre la transparencia y el secreto empresarial. Auditorías regulares para comprobar esta transparencia es un mecanismo de utilidad que serviría a la hora de mantenerla actualizada. Otra posible propuesta es que a la hora de diseñar estos sistemas sean

comprensibles incluso para empleados no especializados en la tecnología, es decir que sean creados para que cualquiera con conocimientos mínimos y con la debida capacidad de razonar, fuera capaz de entender el funcionamiento de estos sistemas.

Para empezar a abordar los retos que supone la IA, la Unión Europea ha aprobado la LIA, que establece reglas y estándares para el desarrollo y uso de la IA, buscando equilibrar la innovación tecnológica con la protección de derechos. La ley identifica cuatro niveles de riesgo: inaceptable, alto riesgo, transparencia específica y mínimo. El ámbito laboral ha sido clasificado como un sistema de alto riesgo ya que la aplicación de la IA en este sector puede afectar a los derechos fundamentales de las personas. Las conclusiones a las que he llegado después del análisis de la ley es que ésta aporta una protección laboral reforzada al situarse como un sistema de alto riesgo. La restricción en el uso de sistemas automatizados, como por ejemplo la prohibición específica sobre el uso de sistemas de reconocimiento de emociones, muestra una preocupación potencial por el abuso de la tecnología y la dignidad del trabajador. Además la ley hace especial mención a la importancia de la transparencia, otorgando a los sindicatos y trabajadores el derecho de información. Además al calificar ciertos aspectos del empleo como de alto riesgo, la ley abre la puerta para que los legisladores o entidades de negociación colectiva en cada Estado Miembro establezcan regulaciones aún más beneficiosas para los trabajadores en relación con la IA. Un aspecto más negativo es que la ley se enfrentará también a retos relacionados con su aplicabilidad a nivel transfronterizo además de la rápida evolución de la tecnología. Estos desafíos destacan la importancia de mantener la regulación actualizada y receptiva a ser adaptada a los avances tecnológicos que vayan surgiendo. No obstante gracias a la LIA se ha establecido un precedente importante para la protección de los derechos fundamentales de las personas en la era digital, o como lo denominan algunos la “cuarta revolución industrial”.

Respecto a la negociación colectiva los sindicatos como la UGT desempeñan un papel clave al exigir transparencia, supervisión humana sobre el uso de la IA en el lugar de trabajo, para evitar discriminación y proteger los derechos de los trabajadores. Asimismo Instituciones como el ICAM y la futura AESIA también tienen un rol importante en asesorar, educar y supervisar el uso ético y responsable de la IA en el ámbito laboral. En general, se necesita un esfuerzo conjunto entre legisladores, empresas, sindicatos y organismos especializados para lograr una integración e implementación de la IA que respete los derechos fundamentales de los trabajadores y promueva un entorno laboral justo e igualitario.

6. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN:

Comisión Europea. (2021, abril 21). Propuesta de reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>

Naciones Unidas. (1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. United Nations.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2016). 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.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA. (2000, diciembre 18).

https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311, de 29/12/1978).

[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

JURISPRUDENCIA:

Juzgado de lo Social Nº. 10 de Las Palmas de Gran Canaria, Sentencia de 23 Sep. 2019, Proc. 470/2019

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 30 de marzo de 2023, en el asunto C-34/21

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 4 de mayo de 2023, en el asunto C-300/21

OBRAS DOCTRINALES:

El grupo de expertos de la Comisión Europea presenta una definición actualizada de la Inteligencia Artificial. (n.d.).

<https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAB3IMO6AIAwAwN8wF8XBgUlenfABFUpCOsAUMeH3Rm686L0-dgCOK8CsFvES11iynv5RckQM3RRn-006YKokXCJkgw9tmCh7ZG25kcCrltQeOjmO-AAvEN9tXQAAAA%3D%3DWKE>

Construir correctamente el futuro. La inteligencia artificial y los derechos fundamentales - Resumen. (2021, Julio 26). European Union Agency for Fundamental Rights.

<https://fra.europa.eu/es/publication/2021/construir-correctamente-el-futuro-la-inteligencia-artificial-y-los-derechos>

Artificial intelligence and the world of work | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (n.d.). www.eurofound.europa.eu.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/artificial-intelligence-and-world-work>

Belén, A. (2023). Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: Implicaciones Jurídicos-Laborales. Tirant lo Blanch.

Olimpia Molina Hermosilla. (2023). Inteligencia artificial, Bigdata y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. Revista de Estudios Jurídicos Laborales Y de Seguridad Social, 6, 89–117.

<https://doi.org/10.24310/rejls.vi6.16225>

Arce Jiménez, C. (2022). Papeles el tiempo de los derechos “CONSENTIMIENTO INFORMADO” COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA ERA DIGITAL.

<https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/75db7776-fbec-4b15-b146-0573b4aaf48a/content>

Pejenaute, P., & Paula, G. G. (2024, April 9). La Protección de Datos y su afeción a la IA - LegalToday. www.legaltoday.com.

<https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-publico/proteccion-datos/la-proteccion-de-datos-y-su-afecion-a-la-ia-2023-07-10/>

Ley de IA de la UE: primera normativa sobre inteligencia artificial | Temas | Parlamento Europeo. (2023, June 12). www.europarl.europa.eu.

<https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20230601STO93804/ley-de-ia-de-la-ue-primera-normativa-sobre-inteligencia-artificial>

Estudios, S. (2023, Noviembre 23). Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA. SERVICIO ESTUDIOS. <https://servicioestudiosugt.com/recomendaciones-para-la-negociacion-colectiva-de-la-ia/>

RECURSOS DE INTERNET:

Approaches to Regulating Artificial Intelligence: A Primer. (2023, Agosto 10). www.ncsl.org.

<https://www.ncsl.org/technology-and-communication/approaches-to-regulating-artificial-intelligence-a-primer>

Rubio, I. (2018, octubre 12). Amazon prescinde de una inteligencia artificial de reclutamiento por discriminar a las mujeres. EL PAÍS; Ediciones EL PAÍS S.L.

https://elpais.com/tecnologia/2018/10/11/actualidad/1539278884_487716.html

Fernández García, A. (2022, Marzo 2). Inteligencia artificial y discriminación en el trabajo. Retrieved April 11, 2024, from

<https://aflabor.wordpress.com/wp-content/uploads/2022/03/ponencia-ia-y-discriminacion-en-el-trabajo-lleida.pdf>

Ginès, A. (2022, Mayo 6). Algoritmos y discriminación en el ámbito laboral. Esade.edu; Esade Do Better.

<https://dobetter.esade.edu/es/algoritmos-discriminacion-trabajo>

Sentencia del Tribunal Ordinario de Bolonia de 31 de diciembre de 2020 (Caso Deliveroo) ¿Discriminación algorítmica o discriminación a través de un algoritmo? – Mendoza Vázquez Abogados. (n.d.).

[Abogadosenleonmv.com](http://abogadosenleonmv.com). Retrieved April 11, 2024, from

<https://abogadosenleonmv.com/2021/02/05/sentencia-del-tribunal-ordinario-de-bolonia-de-31-de-diciembre-de-2020-caso-deliveroo-discriminacion-algoritmica-o-discriminacion-a-traves-de-un-algoritmo/>

ICAM. Reinauguración de la Sección Laboral: Desafíos para los laboristas ante el impacto de la IA. (2023, octubre 16). Www.youtube.com. <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=GA0alR3WI4k>

Monforte, E. (2022, June 27). Datos biométricos: qué son y para qué se utilizan. Camerfirma. <https://www.camerfirma.com/datos-biometricos-que-son-para-que-se-utilizan/>

BBC Mundo. (2018, March 20). 5 claves para entender el escándalo de Cambridge Analytica que hizo que Facebook perdiera US\$37.000 millones en un día. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-43472797>

Primera sentencia europea que declara ilegal un algoritmo de evaluación de características personales de los ciudadanos - Instituto Hermes. (2020, February 18). <https://institutohermes.org/2020/02/18/primera-sentencia-europea-que-declara-ilegal-un-algoritmo-de-evaluacion-de-caracteristicas-personales-de-los-ciudadanos/>

Ferrer, I. (2020, February 13). Países Bajos veta un algoritmo acusado de estigmatizar a los más desfavorecidos. El País. https://elpais.com/tecnologia/2020/02/12/actualidad/1581512850_757564.html

Pacho, L. (2023, Marzo 31). Italia bloquea el uso de ChatGPT por incumplir la normativa de protección de datos. El País. <https://elpais.com/tecnologia/2023-03-31/italia-bloquea-el-uso-de-chatgpt-por-incumplir-la-normativa-de-proteccion-de-datos.html>

Marquez, J. (2023, April 13). Italia está dispuesta a levantar la prohibición de ChatGPT, pero OpenAI deberá cumplir todas estas condiciones. Xataka. <https://www.xataka.com/legislacion-y-derechos/italia-esta-dispuesta-a-levantar-prohibicion-chatgpt-openai-debera-cumplir-todas-estas-condiciones>

Italia bloquea el uso de ChatGpt por no respetar la ley de protección de datos. (2023, Marzo 31). La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/tecnologia/20230331/8868073/italia-prohibe-chatgpt-respetar-legislacion-datos.html>

Press, E. (2023, November 24). *UGT carga contra la aplicación de la IA al mundo laboral y advierte de que vulnera "derechos fundamentales."* Wwww.europapress.es. <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ugt-carga-contra-aplicacion-ia-mundo-laboral-advierte-vulnera-derechos-fundamentales-20231124104646.html>

Nieto, C. (2023, Septiembre 14). La nueva Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. Periscopio Fiscal Y Legal. <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-nueva-agencia-espanola-de-supervision-de-inteligencia-artificial/>

Ley de Inteligencia Artificial europea ➤ IA+Igual. (2024, Marzo 19). Iamasigual.eu. <https://iamasigual.eu/la-ley-de-inteligencia-artificial-europea-refuerza-la-proteccion-laboral/>