

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

CONTEXTOS REGULATORIOS Y SU RELEVANCIA PARA AIWM Y SST

Autoría María del Carmen Macías García

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga

9 de diciembre de 2022



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad de Jaén



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

CONTEXTOS REGULATORIOS Y
SU RELEVANCIA PARA AIWM Y SST

Autoría María del Carmen Macías García.
Departamento de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Universidad de Málaga

1. INTRODUCCIÓN
2. INICIATIVAS Y NORMATIVAS A NIVEL EUROPEO
 - 2.1. Iniciativas y normativas a nivel europeo
 - 2.2. Normativas nacionales
3. RECOMENDACIONES

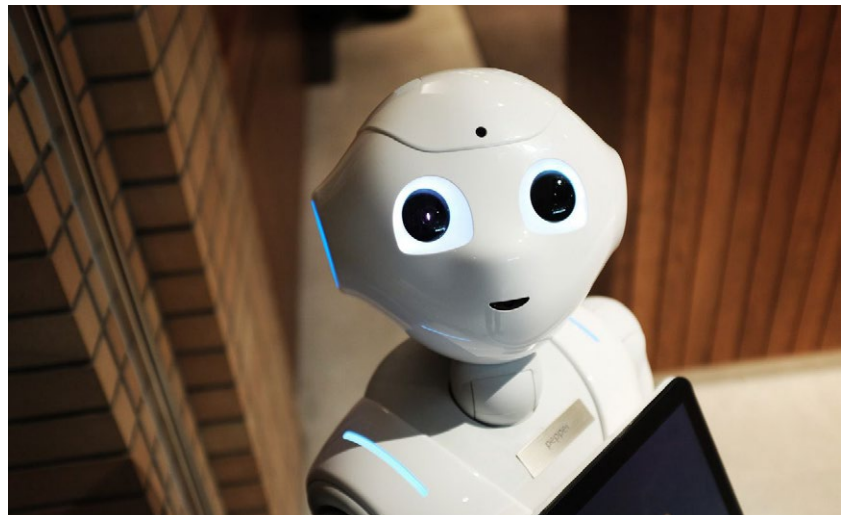
1. INTRODUCCIÓN

Tanto la inteligencia artificial como la gestión de las personas trabajadoras mediante el uso de esta son, en la actualidad, una realidad. El pasado mes de junio la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo presentó un interesante estudio que bajo el título **Inteligencia Artificial para la Gestión de las personas Trabajadoras** presenta cuestiones novedosas.

Sin embargo, antes de repasar someramente la regulación al respecto nos parece oportuno preguntarnos ¿qué es la Inteligencia Artificial (IA)?

Si partimos de la base de que no existe unanimidad al respecto, la definición más sencilla de IA sería la de una herramienta que intenta imitar la inteligencia humana. No obstante, la Comisión Europea, hace una propuesta de definición que “pretende ser lo más neutral tecnológicamente y preparada para el futuro como sea posible” ofreciendo la siguiente formulación:

“... sistema de inteligencia artificial” (sistema de IA) significa software que se desarrolla con una o más de las técnicas y enfoques enumerados en el Anexo I [de la propuesta] y puede, para un conjunto dado de objetivos definidos por humanos, generar resultados tales como contenido, predicciones, recomendaciones o decisiones que influyen en los entornos con los que interactúan”.



Así pues, la gestión de las personas trabajadoras basada en inteligencia artificial (AIWM, por sus siglas en inglés) es un término general que se refiere a un sistema de gestión que recopila datos, a menudo en tiempo real, sobre el espacio de trabajo, las personas trabajadoras, el trabajo que realizan y las herramientas digitales que utilizan.

Posteriormente esta información **se incorpora a un modelo basado en IA** que **toma decisiones** automatizadas o semiautomáticas o proporciona información **para los responsables de la** toma de decisiones sobre cuestiones relacionadas con la gestión de las personas trabajadoras.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad de Jaén

INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

CONTEXTOS REGULATORIOS Y
SU RELEVANCIA PARA AIWM Y SST

Autoría María del Carmen Macías García.
Departamento de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Universidad de Málaga

1. INTRODUCCIÓN
2. INICIATIVAS Y NORMATIVAS A NIVEL EUROPEO
 - 2.1. Iniciativas y normativas a nivel europeo
 - 2.2. Normativas nacionales
3. RECOMENDACIONES



Es uno de los desarrollos recientes en el lugar de trabajo que presenta, indudablemente, oportunidades, pero también desafíos para la seguridad y salud de estas.

Entonces ¿qué sucede con la IA aplicada a la gestión de las personas trabajadoras? A fin de evitar un efecto negativo o perjudicial derivado del uso de la IA se establece un marco regulatorio al efecto. Cabe destacar que, aunque a nivel europeo no existen regulaciones que aborden de forma específica la AIWM, sí encontramos normativa referente a la IA y la gestión de los datos que tiene impacto en la IA aplicada a la gestión de las personas trabajadoras.

2. INICIATIVAS Y NORMATIVAS A NIVEL EUROPEO

2.1. Iniciativas europeas

Aunque ya cuente con dos años de vida es conveniente destacar el **Libro Blanco sobre Inteligencia Artificial** publicado por la Comisión Europea en 2020 que ya proponía una definición legal de inteligencia artificial debido al **“alto riesgo”** que supone la misma. Con base en este libro blanco se redacta el que es el primer intento de crear un marco legal integral de IA: la Propuesta de **Reglamento sobre un enfoque europeo para la Inteligencia Artificial** conocida hoy en día como “ley de inteligencia artificial”.





Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



**LABORATORIO
OBSERVATORIO**
del IAPRL



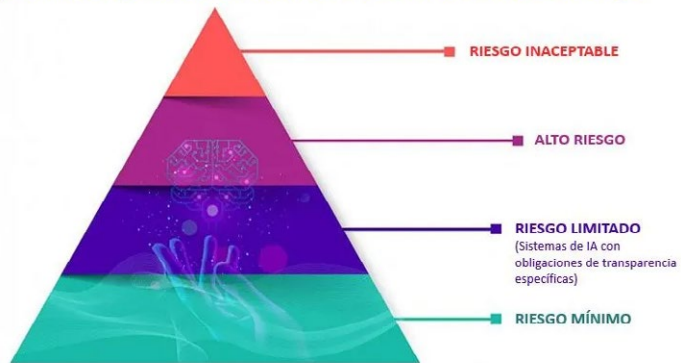
Universidad de Jaén

La propuesta de regulación tiene como objetivo garantizar el despliegue seguro de los sistemas de IA, prohibiendo algunos de ellos y calificando a otros de alto riesgo y requiriendo más salvaguardas para el diseño, desarrollo y uso de dichos sistemas.

Más específicamente, el Anexo III del documento describe sistemas de IA de alto riesgo, que son relevantes para AIWM, tales como:

- Sistemas de IA utilizados para el reclutamiento o selección de empleados (como anuncios de vacantes, selección o filtrado de solicitudes, evaluación de candidatos en el curso de entrevistas o pruebas); y
- los sistemas de IA utilizados para la toma de decisiones sobre promociones y terminaciones de relaciones contractuales laborales, para la asignación de tareas y para el seguimiento y evaluación del desempeño y comportamiento de las personas en dichas relaciones.

Ley de Inteligencia Artificial de la UE: niveles de riesgo



Como se ha tenido ocasión de comentar anteriormente, no existe una regulación destinada a la AIMW en exclusiva, así, todos conocemos las directivas -entre otras, la Directiva Marco, Visualización de datos...-que afectan de alguna manera u otra a la seguridad y salud de las personas trabajadoras al igual que algunos reglamentos.

Es necesario destacar, también, el **Acuerdo Marco** firmado por los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización de la IA y los riesgos laborales, recalando que cuando la inteligencia artificial se utilice en la gestión de recursos humanos, su uso debe ser transparente y los sujetos deben poder solicitar intervención humana o, incluso, impugnar la decisión.

De forma expresa, señala que en la gestión de las personas trabajadoras realizada por la IA se debe;

- seguir el principio de control humano;
- ser seguro, lo que implica realizar evaluaciones de riesgos y oportunidades y prevenir cualquier daño;
- seguir los principios de equidad; y
- ser transparente y explicable con una supervisión efectiva.



INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

CONTEXTOS REGULATORIOS Y SU RELEVANCIA PARA AIWM Y SST

Autoría María del Carmen Macías García.
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Málaga

1. INTRODUCCIÓN
2. INICIATIVAS Y NORMATIVAS A NIVEL EUROPEO
 - 2.1. Iniciativas y normativas a nivel europeo
 - 2.2. Normativas nacionales
3. RECOMENDACIONES



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

CONTEXTOS REGULATORIOS Y
SU RELEVANCIA PARA AIWM Y SST

Autoría María del Carmen Macías García.
Departamento de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Universidad de Málaga

1. INTRODUCCIÓN
2. INICIATIVAS Y NORMATIVAS A NIVEL EUROPEO
 - 2.1. Iniciativas y normativas a nivel europeo
 - 2.2. Normativas nacionales
3. RECOMENDACIONES

2.2. Normativas nacionales

Los países que han elaborado instrucciones, de forma tímida, para AIWM son los siguientes;

- **Alemania;** la Confederación Alemana de Sindicatos desarrolló un documento conceptual sobre cómo implementar y utilizar la IA en los negocios. Describe un proceso de seis pasos en el despliegue de IA confiable en los lugares de trabajo. El documento también aborda la importancia de la participación de las personas trabajadoras al adoptar la IA en los lugares de trabajo. Destaca la necesidad de institucionalizar la gestión para toda la cadena de procesos.
- **Chipre;** el Comisionado para la Protección de Datos Personales ha publicado pautas relacionadas con el uso de software para monitorear las actividades informáticas de los empleados. De acuerdo con las directrices, en circunstancias específicas y de conformidad con una regulación específica, los empleadores pueden monitorear algunas actividades informáticas, pero está prohibido monitorear todas las actividades o la correspondencia privada por correo electrónico.
- **Italia;** AIWM y los riesgos que lo acompañan están comenzando a ser debatidos entre diferentes partes interesadas y en varios niveles, incluidos los niveles técnico, cultural, gubernamental y laboral entre los sindicatos. Algunos de estos debates también conducen a varias acciones, por ejemplo, la introducción de indicaciones operativas sobre la instalación y el uso de herramientas de soporte, incluidas las basadas en IA, en los centros de llamadas.
- **Finlandia;** la opinión general es que AIWM ya está cubierto por otras leyes más generales. Sin embargo, todavía hubo y hay varios debates centrados en las capacidades generales de la IA, por ejemplo, si la IA solo debe usarse para recopilar y resumir datos o si también puede aprender a tomar decisiones buenas y confiables de forma autónoma.
- **Croacia;** se llevaron a cabo varios eventos sobre temas más amplios de digitalización e IA en los últimos años contando con la presencia de diversos interesados, incluidos representantes de empleadores y de las personas trabajadoras.

De manera similar, en otros países, las discusiones se centran en cuestiones más generales de privacidad y protección de datos (como en **Austria, Francia, Alemania e Italia**) y la interfaz hombre-máquina, así como el uso de la IA centrado en el usuario y el ser humano en el lugar de trabajo (como en **Alemania y Francia**) y el derecho a desconectar (en **Francia**).





Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

CONTEXTOS REGULATORIOS Y
SU RELEVANCIA PARA AIWM Y SST

Autoría María del Carmen Macías García.
Departamento de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Universidad de Málaga

1. INTRODUCCIÓN
2. INICIATIVAS Y NORMATIVAS A NIVEL EUROPEO
 - 2.1. Iniciativas y normativas a nivel europeo
 - 2.2. Normativas nacionales
3. RECOMENDACIONES

3. Recomendaciones

Tras lo expuesto, las **recomendaciones** para reducir el impacto de los riesgos en la seguridad y salud de las personas trabajadoras deberían tener en cuenta:

- Hacer que el diseño, desarrollo y uso de los sistemas AIWM estén centrados en el ser humano, de modo que se utilicen para apoyar a las personas trabajadoras y dejar que los humanos tengan el control.
- Garantizar la participación de las personas trabajadoras, la consulta y el diálogo social en las fases de diseño, desarrollo y prueba, evaluaciones ex ante y ex post, así como el uso de sistemas basados en IA para que dichos sistemas sean confiables, centrados en el ser humano y permanezcan bajo control humano.
- Hacer cumplir la gobernanza conjunta de los sistemas AIWM, dando voz a las personas trabajadoras sobre cómo se desarrolla, adquiere, introduce y utiliza AIWM. Esto es clave para prevenir los posibles riesgos de AIWM para la SST.
- Fomentar un enfoque holístico en la evaluación de los sistemas AIWM.
- El proceso de evaluación también debe ser un proceso dinámico en lugar de un ejercicio único, ya que los sistemas basados en IA pueden evolucionar a través del autoaprendizaje, lo que podría llevar a que algunos sistemas que eran seguros en el pasado se vuelvan peligrosos para las personas trabajadoras.
- Mejorar el diseño, desarrollo y uso de sistemas basados en IA al hacer que el funcionamiento y el propósito de AIWM sean transparentes, explicables y comprensibles.
- Establecer una línea clara de responsabilidad que indique quién es responsable de que un sistema AIWM no cause daño a las personas trabajadoras, infrinja la ley o funcione mal.
- Garantizar el derecho a la desconexión.
- Existe la necesidad de intercambio de conocimientos, difusión y creación de conciencia sobre AIWM y cómo podría afectar la SST.