

# Análisis de la Ley europea de Inteligencia Artificial

La Comisión nos da la razón en  
todos nuestros planteamientos

51.41%

*4 Mayo 2021*

(Nº 25)

**SERVICIO DE  
ESTUDIOS**  
**UGT**

## CONTENIDO

- Resumen
- Análisis de la Ley de Inteligencia Artificial
  - Constatación de que la AI laboral representa un alto riesgo para las personas trabajadoras
  - Exigencias y acotamientos de la Ley a los algoritmos laborales
  - Otros aspectos relevantes de la propuesta europea
- Conclusiones

## Resumen

El pasado 21 de abril, la Comisión Europea presentó su propuesta para establecer una armonización de las normas europeas sobre Inteligencia Artificial; o como la propia CE indica, promulgar una Ley de Inteligencia Artificial<sup>1</sup>.

La propuesta contiene importantes novedades en el terreno laboral, y está muy relacionada con nuestra publicación de febrero de 2021, *“Las decisiones algorítmicas en las relaciones laborales”*<sup>2</sup>, asumiendo como suya una de las principales reivindicaciones de UGT: la promulgación de una ley reguladora de los algoritmos en el ámbito laboral.

## Análisis de la Ley de Inteligencia Artificial

### Constatación de que la AI laboral representa un alto riesgo para las personas trabajadoras

El texto presentado por la Comisión abarca 108 hojas, 89 considerandos, 83 artículos legislativos vertebrados en 12 títulos y nueve anexos. La ley, además, enmienda otra media docena de reglamentos y directivas actualmente en vigor, lo que nos permite comprender su alcance e importancia normativa.

La propuesta -que deberá pasar el tradicional trámite de aprobación por Parlamento y Consejo Europeos-, entra a regular sin ambages el impacto de la IA – y por extensión, la algoritmia- en las relaciones laborales. Este simple hecho ya supone un cambio muy sustancial en comparación con comunicaciones y trabajos anteriores de la propia Comisión Europa, que prácticamente ignoraba el factor trabajo en sus análisis. Por tanto, **el primer objetivo que exigíamos hace solo dos meses se cumple: se promulga una ley que regula el funcionamiento de los algoritmos y la IA en las relaciones laborales**.

De hecho, la norma afirma que la IA puede perpetuar *“patrones históricos de discriminación, por ejemplo, contra mujeres, ciertos grupos de edad, personas con discapacidades o personas de ciertas razas u orígenes étnicos u orientación sexual”*<sup>3</sup>. O que *“el alcance del impacto adverso causado por el sistema de IA sobre los derechos fundamentales [...] es de particular relevancia [...]. Esos derechos incluyen el derecho a la dignidad humana, el respeto a la vida privada y familiar, la protección de datos personales, la libertad de expresión e información, la libertad de reunión y asociación, y la no discriminación, la protección del consumidor, los derechos de los trabajadores, los derechos de las personas con discapacidad [...]”*. Se trata de afirmaciones que coinciden,

---

<sup>1</sup> <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/proposal-regulation-european-approach-artificial-intelligence>

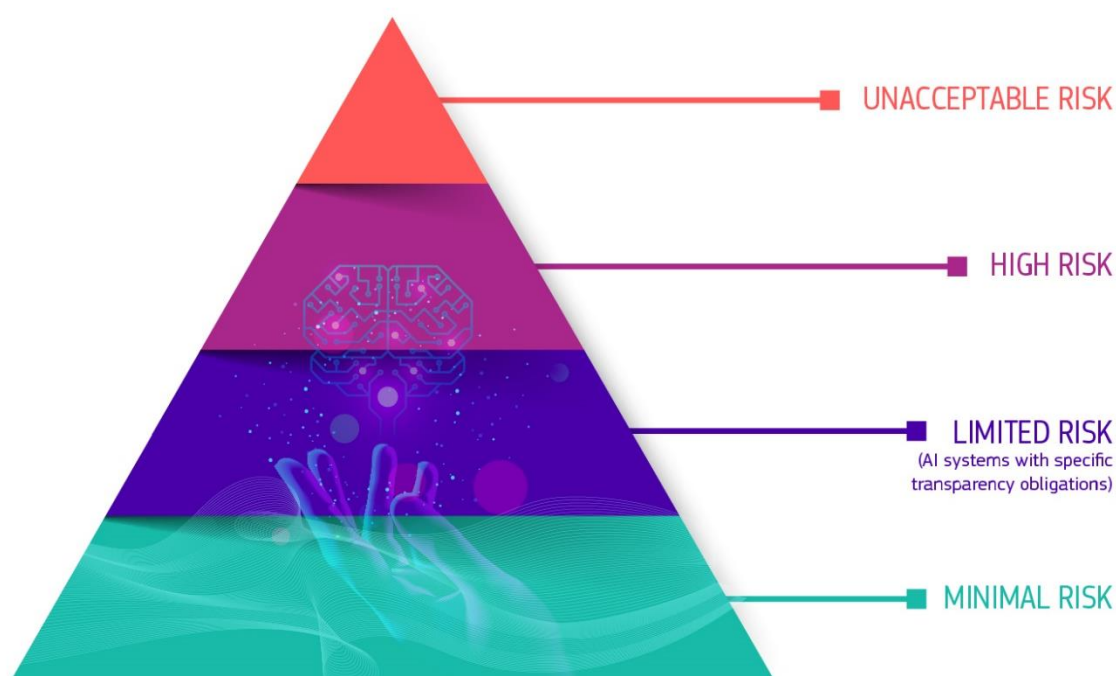
<sup>2</sup> <https://servicioestudiosugt.com/las-decisiones-algoritmicas-en-las-relaciones-laborales/>

<sup>3</sup> Las traducciones al español son nuestras, puesto que la norma aún no se encuentra edita en dicho idioma.

milimétricamente, con las que acreditamos y desarrollamos en nuestro informe de febrero, lo que viene a reconocer el rigor y la oportunidad de nuestra investigación.

La siguiente de nuestras reivindicaciones versaba sobre la necesidad de (sic) “*catalogar la IA y la algoritmia aplicada al mundo del trabajo como una actividad de alto riesgo*”. Fundamentábamos esta exigencia en que se definía como “alto riesgo” a aquellas de “*elevado riesgo en sí mismo*”, “*independientemente del sector de que se trate*”.

Según la estratificación planteada por la CE (ver gráfico a continuación), los riesgos inherentes a la algoritmia laboral sólo estarían por debajo de las prácticas directamente prohibidas (*unacceptable risk*), que impiden el uso de esta tecnología en cuanto a la manipulación de comportamiento humano (por ejemplo, en redes sociales) o en la configuración de sistemas de “puntuación social” (véase el caso de China).



La importancia de asignar a la *IA laboral* un alto riesgo preventivo radica en que el empleador deberá asumir que la implantación de este tipo de soluciones implicará un “riesgo de impacto adverso en los derechos fundamentales [...] con respecto a su gravedad y probabilidad de ocurrencia”, creando “*un impacto adverso en la seguridad de las personas o sus derechos fundamentales (protegidos por la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE)*”<sup>4</sup>. En consecuencia, la ley exigirá a los empleadores unos requisitos previos a su puesta en marcha, y a lo largo de la vida útil de dicha IA, que desgranaremos más adelante.

<sup>4</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/QANDA\\_21\\_1683](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/QANDA_21_1683)

Por si quedaban dudas sobre si la IA laboral es un peligro en ciernes sobre los derechos de las personas trabajadoras, el reglamento propuesto identifica (artículo 6 y Anexo III) como actividad de alto riesgo a todos los aspectos relacionados con “*Empleo, gestión de trabajadores y acceso al autoempleo*”, especificando a continuación a qué herramientas informáticas nos referimos:

*“a) sistemas de inteligencia artificial destinados a ser utilizados para la contratación o selección de personas físicas, en particular para la publicidad de puestos vacantes, selección o filtrado de solicitudes, evaluación de candidatos en el transcurso de entrevistas o pruebas;*

*(b) IA destinada a ser utilizada para tomar decisiones sobre promoción y finalización de relaciones contractuales relacionadas con el trabajo, para la asignación de tareas y para monitorear y evaluar el desempeño y el comportamiento de las personas en tales relaciones.”*

Como se puede comprobar, la acotación que presenta el texto legislativo ratifica el diagnóstico, las conclusiones y las propuestas realizadas por UGT, reconociendo los riesgos de este tipo de tecnologías en el mundo del trabajo y el empleo.

## Exigencias y acotamientos de la Ley a los algoritmos laborales

Tal y como ya avanzábamos unos párrafos más arriba, una actividad de IA de alto riesgo, como es ya la IA laboral, implicará el cumplimiento de unos requisitos obligatorios que todo empleador deberá cumplir antes, durante y después de su puesta en marcha. En concreto<sup>5</sup>:

1. Se deberá registrar la existencia y actividad de estos algoritmos, al objeto de garantizar la trazabilidad de sus resultados.
2. Estos sistemas de IA deberán mitigar sus riesgos al máximo, evaluando adecuadamente los mismos; asegurando, en todo caso, la seguridad, la precisión y la robustez en su funcionamiento.
3. Los datos que alimentan al sistema algorítmico deberán ser de alta calidad, evitando sesgos y resultados discriminatorios.
4. La transparencia deberá presidir su vida útil: se deberá documentar su propósito, facilitando toda la información sobre su funcionamiento a las autoridades, y las personas trabajadoras afectadas deberán recibir información clara y adecuada

---

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_1682](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_1682)

sobre como impactan en su vida laboral. Además, su funcionamiento deberá tener una finalidad clara y ser explicable.

5. Siempre deberán estar supervisados por una persona; o dicho de otro modo: un humano estará siempre al final de la cadena decisoria, por encima de los resultados de una máquina.

Como se puede comprobar, todos y cada uno de estos requerimientos constaban en nuestra propuesta legislativa del pasado febrero.

Desde la necesidad de auditar los resultados de la IA, pasando por la imprescindible *explicabilidad* del modelo o la urgencia de colocar un “humano al final de la cadena de mando”, hasta la depuración del set de datos de entrenamiento para cada algoritmo; todas nuestras propuestas son asumidas por la CE. Aunque debemos poner especial énfasis en el reconocimiento internacional a nuestra pretensión de conformar un Registro de Algoritmos Laborales; una reivindicación de la que UGT ha hecho bandera. Exigencia que ha sido incluida en el artículo 64 de nuestro Estatuto de los Trabajadores y que ahora tiene su justa réplica desde una perspectiva continental.

Hasta tal punto alcanza el control al que se deben someter las practica algorítmica laboral, que la Comisión propone una secuencia de pasos, que tendrán que cumplir todos los proveedores de este tipo de servicios informáticos, cuando representen un alto riesgo para las personas trabajadoras. Como se puede observar en la siguiente imagen, en el paso tercero se especifica claramente el registro de estos sistemas de IA laboral en una base de datos controlada por la Unión Europea.

## New rules for providers of high-risk AI systems

### Step 1



A high-risk AI system is developed

### Step 2



It needs to undergo the conformity assessment and comply with AI requirements

For some systems a notified body is involved

### Step 3



Registration of stand-alone AI systems in an EU database

### Step 4



A declaration of conformity needs to be signed and the AI system should bear the CE marking. The system can be placed on the market

Finalmente, aunque de una forma excesivamente tangencial y con menor contundencia de la que debería, la propuesta de ley<sup>6</sup> también hace una mención clara y directa a las personas trabajadoras de plataformas digitales: esta ley les aplica en todo su contenido y alcance. Incluso llega a especificar que los trabajadores de estas plataformas no pueden ser considerados como usuarios de las mismas, una velada advertencia al objeto de describirlos como empleados a todos los efectos y no, como eufemísticamente pretendían estas empresas, catalogarlos como “colaboradores”. Un nuevo respaldo a la lucha que UGT ha liderado contra la huida del derecho del trabajo que ejercen estas plataformas digitales.

## Otros aspectos relevantes de la propuesta europea

Además, la propuesta incluye otros aspectos que también merecen ser comentados. Así, la ley efectúa diversas referencias a la vigilancia intensiva y a la monitorización permanente que permiten estas nuevas tecnologías.

Advierte el texto en su considerando 36 que *“los sistemas de inteligencia artificial utilizados para monitorizar el desempeño y el comportamiento de estas personas [trabajadoras] también pueden afectar sus derechos a la protección de datos y la privacidad”*. A lo que se añade: *“los sistemas de inteligencia artificial utilizados en el empleo, la gestión de trabajadores y el acceso al trabajo por cuenta propia, en particular para [...] el seguimiento o la evaluación de personas en relaciones contractuales relacionadas con el trabajo, también deberían clasificarse como de alto riesgo, ya que esos sistemas pueden tener un impacto apreciable en las perspectivas profesionales futuras y los medios de vida de estas personas”*. Su simple lectura envía un potente mensaje de reproche a ciertas prácticas empresariales de vigilancia constante mediante medios electrónicos, tendencia que ha aumentado con el auge del teletrabajo, y que esta propuesta de ley viene confirmar: se trata de derechos fundamentales y que deben respetarse a rajatabla.

Finalizamos este repaso con una reseña al impacto de la IA en el empleo, en términos de volumen y desempleo. La CE alude al tema con el siguiente texto: *“Se espera que las nuevas oportunidades comerciales y un mayor dinamismo económico creen nuevas oportunidades de empleo y superen las posibles pérdidas de puestos de trabajo”*<sup>7</sup>. La timorata redacción verbaliza una esperanza que, hoy por hoy, ni se sustenta con las dramáticas cifras de desempleo de diversos sectores clave (banca, industria pesada o

---

<sup>6</sup> Considerando 36: *“Relevant work-related contractual relationships should involve employees and persons providing services through platforms as referred to in the Commission Work Programme 2021. Such persons should in principle not be considered users within the meaning of this Regulation.”*

<sup>7</sup> <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/communication-fostering-european-approach-artificial-intelligence>, página 3.

retail) ni con las previsiones de los principales organismos internacionales, que auguran una profunda dislocación de nuestro mercado de trabajo.

## Conclusiones

Hace escasos dos meses, UGT promovió la necesidad de promulgar una ley reguladora de la IA y la algoritmia en los entornos de trabajo. Nuestro diagnóstico de situación, que describía a estas soluciones como claramente falibles, hasta el punto de ser peligrosas, se ve ahora plenamente respaldado. No fue alarmismo ni exageración: fue un estudio riguroso y oportuno, que la Comisión Europea calca en múltiples apartados.

La catalogación de la IA laboral como un ejercicio de alto riesgo es un advertencia, velada y directa, a todos aquellos empleadores que quiera ponerla en marcha en sus empresas. Como explicábamos en aquella ocasión, las empresas deberán reflexionar sobre el porqué y si realmente es necesario introducir la gestión algorítmica en las relaciones laborales. Si la respuesta se limita a un simple “porque podemos”, “porque es la moda” o “porque todo el mundo lo hace”, se debería retirar inmediatamente la iniciativa.

La gestión algorítmica debe tener siempre un propósito definido, unos objetivos claros y un provecho tangible, ya sea organizacional o productivo. De no demostrarse a priori tal efecto beneficioso, no se puede poner en funcionamiento una IA laboral que, sin duda, atentará contra los derechos de las personas trabajadoras.

En definitiva: la futura Ley de Inteligencia Laboral envía un mensaje de máximo respeto y protección a los derechos fundamentales de las personas trabajadores; por encima de cualquier posible “beneficio productivo”. Y la Unión General de Trabajadores lo hará respetar, en todas y cada una de las empresas y en todos y cada uno de los centros de trabajo de nuestro país.



Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero si con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio. *Análisis y Contextos* pretende atender las necesidades de muy diversa índole –jurídica, económica, social, etc.– que pueden surgir en el ámbito del mundo social, siempre desde una perspectiva práctica a fin de servir a la mayoría

51.41%

UGT

