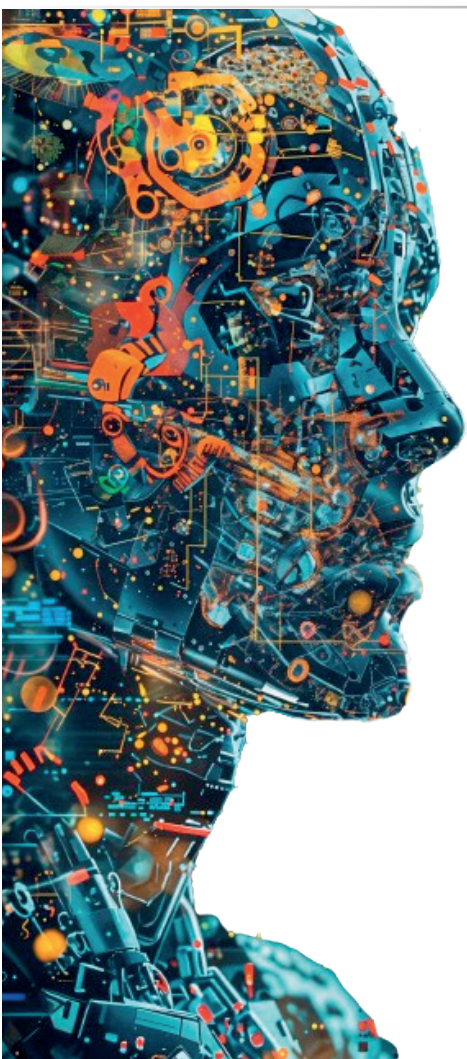




El Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial y sus implicaciones en el mundo del trabajo

El pasado 12 de julio se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea (UE) el Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA)*, culminando un arduo proceso de negociación entre la Comisión, el Consejo y el Parlamento Europeo, que ha conllevado sucesivas versiones del documento con múltiples modificaciones y enmiendas hasta su versión definitiva.

El RIA se configura como la norma regulatoria de referencia en la UE en materia de inteligencia artificial (IA), con el acompañamiento de otras dos que también inciden en este campo y que además tienen una especial incidencia en materia laboral: el Reglamento General de Protección de Datos (2016); y la Directiva sobre la mejora de condiciones de trabajo en la economía de plataformas (2024).

FERNANDO ROCHA SÁNCHEZ. Escuela del Trabajo de CCOO

Esta norma es de obligado cumplimiento para los Estados miembros de la UE, sin necesidad de transposición, y establece un plazo de dos años para su entrada en vigor, con algunas excepciones

Entre éstas excepciones cabe destacar la prohibición de dos prácticas de IA relevantes para el ámbito laboral, y que estará vigente a partir del 2 de febrero de 2025: el uso de sistemas de IA para inferir las emociones de una persona física en los lugares de trabajo y en los centros educativos;

y el uso de sistemas de categorización biométrica que clasifiquen individualmente a las personas físicas sobre la base de sus datos biométricos para deducir o inferir su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual.

1. Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) , nº 167/2013, (UE), nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).

El Reglamento es un documento extenso y complejo, que integra 118 considerandos, 113 artículos y 13 anexos, por lo que un análisis detallado de sus contenidos excedería ampliamente los límites del presente artículo.

No obstante, es posible resaltar **cuatro claves** importantes sobre sus implicaciones para el mundo del trabajo.

1. PRIMERA

Los sistemas de inteligencia artificial relacionados con el empleo, gestión de las personas trabajadoras y acceso al autoempleo son calificados en el anexo III del RIA como de “alto riesgo”, y más concretamente:

- **Los sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas**, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a las personas candidatas.

- **Los sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral** o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos

o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones.

La calificación de alto riesgo se justifica porque las decisiones tomadas en base a los sistemas de IA en los lugares de trabajo pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales, a los medios de subsistencia de dichas personas y a los derechos de las personas trabajadoras.

Asimismo, porque dichos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo contra las mujeres, determinados grupos de edad, las personas con discapacidad o las personas de orígenes raciales o étnicos concretos, o con una orientación sexual determinada.

Finalmente, los sistemas de IA también pueden socavar los derechos fundamentales a la protección de los datos personales y a la intimidad.



"La calificación de alto riesgo se justifica porque las decisiones tomadas en base a los sistemas de IA en los lugares de trabajo pueden afectar a las perspectivas laborales, a los medios de subsistencia y a los derechos de las personas trabajadoras. Asimismo pueden perpetuar patrones históricos de discriminación"

SEGUNDA

El Reglamento establece una serie de obligaciones para los responsables del despliegue de los sistemas de IA de alto riesgo, entre otras: (a) encomendar la supervisión humana de los mismos a personas físicas que tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias; (b) realizar una evaluación de impacto; (c) desarrollar un exhaustivo sistema de gestión de riesgos; (e) garantizar una supervisión humana de cada IA, de forma efectiva y real; (f) asegurar un uso apropiado de datos que eviten cualquier tipo de sesgo; y (g) comprometerse a ser transparentes con su funcionamiento mediante una información concisa, completa, correcta y clara que sea pertinente, accesible y comprensible.

despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo. Esta información se facilitará, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho de la Unión y nacional y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes” (art. 26.7).

Esta regulación del Reglamento se entiende sin perjuicio de la obligación de los empleadores de informar o de informar y consultar a las personas trabajadoras o a sus representantes, en virtud del Derecho o las prácticas nacionales o de la Unión, incluida la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (considerando 92).

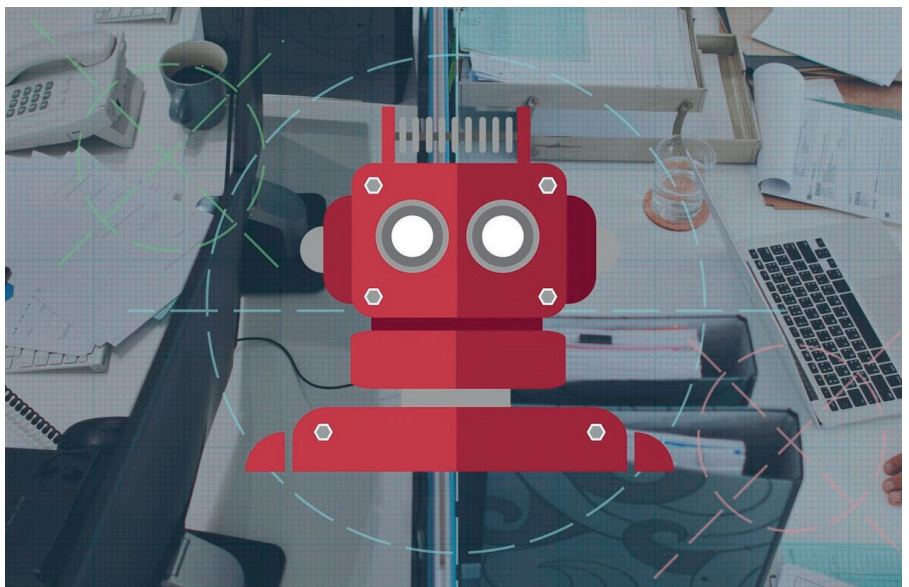
La exigencia de información colectiva se refuerza con el reconocimiento en el RIA del derecho individual de toda persona a recibir explicaciones claras y significativas del responsable del despliegue del sistema de IA, acerca del papel que ha tenido en el proceso de toma de decisiones que produzcan efectos jurídicos o que le afecten considerablemente sobre su salud, seguridad o derechos fundamentales (art. 86).

"La exigencia de información colectiva se refuerza con el reconocimiento en el RIA del derecho individual de toda persona a recibir explicaciones claras y significativas del responsable del despliegue del sistema de IA"

TERCERA

En relación al despliegue de estos sistemas en el ámbito laboral se introduce como una obligación el derecho colectivo de información a la representación de las personas trabajadoras.

Concretamente, se establece que “antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del



4.

Las normas armonizadas que se establecen en el Reglamento deben aplicarse en todos los sectores, y deben entenderse sin perjuicio del Derecho vigente de la Unión, en particular en materia de protección de datos, protección de los consumidores, derechos fundamentales, empleo, protección de las personas trabajadoras y seguridad de los productos.

De forma específica, se establece que “en el contexto del empleo y la protección de los trabajadores, el presente Reglamento no debe afectar, por tanto, al Derecho de la Unión en materia de política social ni al Derecho laboral nacional —de conformidad con el Derecho de la Unión— relativa a las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la salud y seguridad en el trabajo y la relación entre empleadores y trabajadores.

El presente Reglamento tampoco debe afectar en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión Europea, incluidos el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros y el derecho a negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos o a llevar a cabo acciones colectivas conforme al Derecho nacional.



El presente Reglamento no debe afectar a las disposiciones destinadas a mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales establecidas en una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales” (considerando 9).

"El presente Reglamento tampoco debe afectar al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la UE, incluido el derecho a la libertad de huelga "

ALGUNAS REFLEXIONES A MODO DE CONCLUSIÓN

Debe señalarse la **limitada incidencia de las propuestas de Confederación Europea de Sindicatos en los contenidos finales del Reglamento**, que contrasta con la notable capacidad de lobby evidenciada por otros actores privados (particularmente, las grandes corporaciones empresariales del sector tecnológico). Un hecho que no es ciertamente novedoso, pero que alerta sobre la necesidad de reforzar la participación del movimiento sindical europeo en la conformación de las normas que tienen una indu-

dable trascendencia para el empleo, las condiciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras.

Otro aspecto destacable es el **escaso peso de la dimensión laboral en el Reglamento**, a pesar de los avances registrados en su redacción final en comparación con las versiones iniciales del texto. A esto se suman algunas ambigüedades y lagunas que podrían redundar negativamente en la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

El corolario de este diagnóstico es la necesidad de una Directiva que aborde los retos específicos que plantea el despliegue de los sistemas de IA en los lugares de trabajo. Una norma que, entre otros aspectos, incluya como una prioridad el refuerzo y la aplicación de los derechos de negociación colectiva, así como los derechos de información, consulta y participación de los representantes de las personas trabajadoras.

Finalmente, se plantea el reto de la intervención sindical en el despliegue de los sistemas de IA en los sectores y las empresas. Máxime, considerando que las normas vigentes tanto en el ámbito español como europeo, incluyendo el RIA cuando entre en vigor, proporcionan a pesar de sus lagunas herramientas valiosas para la acción sindical en el campo de las relaciones laborales y la negociación colectiva.

El análisis empírico pone de manifiesto sin embargo que la participación de los sindicatos en el gobierno de los procesos de transformación digital tiene todavía un carácter limitado, aunque se han producido progresos en los últimos años, y es prácticamente anecdótica en las cuestiones relacionadas con la utilización de sistemas de gestión algorítmica e inteligencia artificial en los lugares de trabajo. La información estadística disponible pone de manifiesto que el uso de estos sistemas por parte de las empresas en España es to-

avía relativamente reducido, y se concentra principalmente en el entorno de las plataformas digitales laborales y en las grandes empresas de algunos sectores (como la logística, actividades financieras o servicios avanzados).

IMPULSAR LA INTERVENCIÓN SINDICAL

Esto sitúa un escenario inaplicable para el impulso de la intervención sindical en los próximos años, al menos en **tres ejes clave**:

- 1 EL reforzamiento de la capacitación y formación de los cuadros sindicales de CCOO, a partir de los criterios y orientaciones elaborados sobre esta materia;
- 2 EL ejercicio efectivo de los derechos colectivos de información y consulta, que ya están recogidas en el marco normativo español y europeo; y
- 3 La incorporación en los convenios colectivos de los contenidos relativos al despliegue de los sistemas de gestión algorítmica e IA, incidiendo en materias como:
 - Los derechos colectivos de información y consulta
 - La creación de una comisión paritaria de transformación digital
 - El fomento del empleo y el trabajo decente, en relación a cuestiones como el tiempo del trabajo y el reparto de los beneficios derivados del incremento de la productividad
 - La mejora de las cuali-

ficaciones y competencias; • La garantía de los derechos de intimidad, privacidad y protección de datos • La protección de la salud y seguridad ante los nuevos riesgos laborales • La adopción de medidas efectivas de prevención, detección y corrección de las discriminaciones • La evaluación de impactos y la realización de auditorías independientes y • El establecimiento de “líneas rojas” relativas a la prohibición de determinados usos y prácticas empresariales relacionadas con los sistemas de gestión algorítmica e inteligencia artificial.



La participación sindical constituye una condición indispensable para el impulso de una transformación digital justa e inclusiva, que favorezca la creación de empleos de calidad, mejore las condiciones de trabajo y la protección de los derechos laborales, contribuyendo en paralelo a mitigar y prevenir el riesgo de segmentación y exclusión social