



Europa regula la IA, el primer paso de un largo camino

Análisis

ADRIÁN TODOLÍ

Cuando se analiza la cuestión del futuro del empleo y la inteligencia artificial (IA) se hace desde dos miradas muy distintas. De un lado, desde la perspectiva de la sustitución de la mano de obra por robots. Sin embargo, una segunda perspectiva está ganando terreno. Esta partiría de la premisa de que

la IA no será un sustitutivo de las personas trabajadoras, sino un complemento. De hecho, los más recientes estudios realizados por el Banco Mundial, la OCDE y la OIT apuntan a que la mayoría de los empleos y profesiones se verán afectados por la interacción humano-IA mientras que solamente unos pocos empleos resultarán totalmente sustituidos por una máquina.

Actualmente, se están viendo cada vez más empresas que recurren a la IA como supervisor o mando intermedio en las empresas: fenómeno al que se ha llamado "dirección algorítmica del trabajo". Aunque en el imaginario colectivo nos cueste entender la idea de una IA como jefe, la lógica detrás de este movimiento es absoluta.

Una IA, hoy, lo que mejor hace es analizar datos y "decidir" cuál es el mejor camino para llegar a un resultado concreto. Esta habilidad es bastante similar a la realizada por los mandos intermedios en las empresas. Así, una IA puede "leer" miles de CV y decidir cuál encaja mejor en la empresa, escuchar conversaciones en un *call center* y calificar a las personas traba-

radoras en materia de empatía, cortesía y resolución de problemas. Por supuesto, ya existen múltiples casos de despidos "adoptados" por una IA.

Los riesgos de tener un algoritmo como jefe saltan a la vista. Se han detectado casos de IA de reclutamiento que discriminaba a las mujeres. Casos en los que el índice de productividad, calculado por la IA, no contemplaba un permiso por conciliación; casos donde han aflorado problemas de salud mental por ritmos de trabajo inasumibles decididos por la IA y también se han documentado decisiones algorítmicas que han provocado accidentes graves y mortales de personas trabajadoras. Estas cuestiones son tenidas en cuenta por el recientemente acordado Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial que establece que la IA que afecte a las personas trabajadoras y se use para reclutamiento, evaluación, determinación de salarios, etc., se considerará un sistema de alto riesgo.

El problema surge debido a que, como suele ocurrir con regulaciones transversales, las particularidades del mercado

de trabajo no son contempladas por esta nueva regulación. Por tanto, aunque el Reglamento Europeo es un gran avance para garantizar que se mantienen los derechos fundamentales y de seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras, se considera insuficiente.

Asentado que el mayor reto de la IA no será la destrucción de empleo, sino la subordinación de las personas trabajadoras a las decisiones tomadas por la IA, mejores salvaguardas son necesarias. Cuestiones como las auditorías de la IA, así como dotar de recursos a organismos especializados en condiciones de trabajo e IA para que supervisen y auditen el funcionamiento de las IA con objeto de evitar que estas dañen a un ser humano quedan todavía pendientes. La regulación europea debe verse solamente como el primer paso de un largo camino para adaptar los derechos de las personas trabajadoras al mundo del siglo XXI.

Adrián Todolí es profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia.