

LA NUEVA LEY DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL TRABAJO DE LA MUJER: POR MANUEL DURÁN BERNARDINO

La integración de la Inteligencia Artificial (en adelante, IA) en el mercado laboral está transformando digitalmente las organizaciones productivas, afectando a la totalidad de las relaciones laborales y planteando desafíos significativos en términos de derechos fundamentales de las personas trabajadoras (protección de datos, intimidad, igualdad y no discriminación, entre otros), derechos que deben seguir siendo garantizados ante la digitalización y las decisiones automatizadas con capacidad para lesionarlos.

Esta expansión tecnológica implica diferentes desafíos para la mujer trabajadora, por ser uno de los colectivos más vulnerables en el ámbito laboral y por los efectos demostrados de la digitalización en la igualdad de género, como el aumento de la brecha digital de género, que excluye a las mujeres de las oportunidades laborales en sectores tecnológicos en crecimiento, la perpetuación o incluso ampliación de los sesgos de género discriminatorio existentes en el mercado laboral con la utilización de algoritmos de IA (los algoritmos de contratación basados en datos históricos pueden favorecer a los candidatos masculinos sobre las mujeres, perpetuando la discriminación de género), o el desplazamiento de trabajos en sectores de empleo feminizado, como el sector de servicios y el cuidado de la salud.

Para dar respuesta a estos desafíos, es necesario un marco jurídico-normativo que proporcione seguridad jurídica, garantizando que la transformación digital no dificultará el progreso en la igualdad de género en el futuro del trabajo.

La UE atendiendo al rápido avance de la IA y a los riesgos que genera sobre los derechos fundamentales, ha querido establecer un marco jurídico de la Unión que defina unas normas armonizadas en materia de IA orientadas a asegurar el respeto a los derechos fundamentales y genere confianza en el desarrollo y utilización de la IA. Se trata de la primera ley integral de IA del mundo, que se ha aprobado después de un largo periodo de tramitación (Reglamento europeo de Inteligencia Artificial (Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2024, sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial). Su objetivo principal es promover la adopción de una Inteligencia Artificial centrada en el ser humano y garantizar un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad, los derechos fundamentales, la democracia y el Estado de Derecho frente a los efectos nocivos de los sistemas de inteligencia artificial en la Unión, apoyando al mismo tiempo la innovación (artículo primero).

Sobre esta base, el Reglamento reconoce la importancia de la igualdad de género y prohíbe las prácticas de IA que puedan perpetuar la discriminación de género, a través de tres ejes de actuación fundamentales: el riesgo que supone la incorporación de los nuevos sistemas de IA, las garantías o requisitos que deben cumplir los sistemas de IA y las responsabilidades y sanciones asociadas.

Define el riesgo como “la combinación de la probabilidad de que se produzca un daño y la gravedad de dicho daño” y establece una jerarquía de riesgos en función

del uso de la IA y unas obligaciones con clara proyección laboral. Así, se prohíbe expresamente la utilización de sistemas de inteligencia artificial para inferir las emociones de una persona

física en el trabajo y se prohíbe el uso de sistemas de categorización biométrica que clasifiquen a las personas sobre la base de datos biométricos. Estas prohibiciones se complementan con lo que se ha calificado como la pieza esencial del sistema que construye el Reglamento de IA, el establecimiento de límites al uso de los sistemas que califica de “alto riesgo” (art. 6.1 y 2 relacionado con el Anexo III del RIA).

En lo que respecta al ámbito laboral, el Anexo III del Reglamento incorpora entre los sistemas de IA de alto riesgo los que afecten al “empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo” y, en concreto, sistemas de IA destinados a ser utilizados para:

a) La contratación o selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos.

b) Tomar decisiones o influir sustancialmente en ellas que afecten a la iniciación, promoción y resolución de relaciones contractuales de índole laboral, a la asignación de tareas basada en la conducta individual o en rasgos o características personales, o al seguimiento y evaluación del rendimiento y la conducta de las personas en el marco de dichas relaciones.

Esta inclusión está justificada expresamente en el propio Reglamento (Considerando 57), al entender que existe el riesgo de que puedan perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo, contra las mujeres, ciertos grupos de edad, las personas con discapacidad o las personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada, durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, promoción o retención de personas en las relaciones contractuales de índole laboral. Respecto a los sistemas de IA empleados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas, se reconoce que los sistemas de IA pueden socavar sus derechos fundamentales a la protección de los datos personales y a la intimidad. De esta forma, se envía un mensaje de máximo respeto y protección a la salud y a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por encima de cualquier posible beneficio productivo.

Con la finalidad de evitar que se perpetúen patrones históricos de discriminación de determinados colectivos, entre los que se encuentra la mujer, estos sistemas de IA calificados como de alto riesgo tienen que cumplir con unos requisitos generales (art. 8), que actúan como medidas de mitigación del riesgo:

– El establecimiento, implantación, documentación y mantenimiento de un sistema de gestión de riesgos que será planificado, ejecutado, revisado y actualizado periódicamente (art. 9).

– La gobernanza de los datos (art. 10) y la exigencia de una precisa documentación técnica (art. 11).

– La exigencia de una transparencia suficiente para que los responsables del despliegue interpreten y usen correctamente la información de salida que incorporen los sistemas de IA (art. 13) a lo que se une la necesidad de que su diseño y desarrollo permita cumplir con el principio de humano al mando (art. 14).

– Los responsables del despliegue de los sistemas de IA que sean empleadores además están obligados a informar 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 antes de utilizarlo. Se trata de una exigencia clave y necesaria para garantizar el objetivo de protección de los derechos fundamentales que subyace al nuevo Reglamento de IA (art. 26.7).

El tercer eje de actuación del Reglamento se centra en un potente régimen de responsabilidades y sanciones asociadas, como el recogido en el artículo 99.3 en el que se establece que “el no respeto de la prohibición de las prácticas de IA a que se refiere el

artículo 5 estará sujeto a multas administrativas de hasta 35 000.000 EUR o, si el infractor es una empresa, de hasta el 7 % de su volumen de negocios mundial total correspondiente al ejercicio financiero anterior, si esta cuantía fuese superior”.

En términos generales, se puede afirmar que la nueva ley europea de inteligencia artificial es un paso importante hacia la regulación ética y segura de la IA en la Unión Europea. Se trata de un texto que aportará garantías a las personas trabajadoras y a la ciudadanía en general al priorizar el respeto y protección de los derechos fundamentales, teniendo como eje central de su diseño a las personas. The Conversation

Sin embargo, como ocurre con las regulaciones transversales, las particularidades del mercado de trabajo y de determinados colectivos de trabajadores no se contemplan en esta regulación, lo que hace que sea insuficiente. Aspectos como las auditorías de la IA, o la dotación de recursos a organismos especializados en condiciones de trabajo e IA para que puedan supervisar y auditar el funcionamiento de la IA con el fin de evitar que estas dañen a un ser humano, son cuestiones que todavía quedan pendientes.

En lo que respecta al trabajo de las mujeres, es necesario que se adopten medidas adicionales para abordar el impacto específico de la IA, como por ejemplo implementar programas de formación y capacitación en habilidades digitales y de IA para las mujeres, desarrollar políticas y programas de apoyo para ayudar a las mujeres a adaptarse a los cambios en el mercado laboral impulsados por la IA o establecer mecanismos de supervisión y cumplimiento para garantizar que los algoritmos de IA sean justos, transparentes y libres de sesgos de género.

En resumen, la regulación de la IA en Europa debe ser inclusiva y centrada en el género para garantizar que las mujeres no solo se beneficien de las oportunidades que ofrece la IA, sino que también estén protegidas de sus posibles efectos negativos en el mercado laboral, siendo preciso para ello que se adapten los derechos de las persona