
LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL MERCADO LABORAL

ESTUDIO DE LA IA EN EL EMPLEO

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. La Inteligencia artificial en las relaciones laborales	4
2.1. Concepto de IA	4
2.2. Normativa	5
2.2.1. Reglamento Europeo	5
2.2.2. Otra normativa	13
3. La IA y la negociación colectiva	15
4. La IA y el derecho a la intimidad	24
5. La IA con perspectiva de género	28
6. Desafíos y riesgos de la IA	29
7. Nuevas necesidades formativas	30
8. Conclusiones	33
Fuentes	34

1. INTRODUCCIÓN

Nos encontramos en un momento de máxima transformación digital que está incidiendo de forma significativa en nuestra vida laboral y en nuestra vida personal.

Temas como la digitalización, la desconexión digital, la IA, la brecha digital tiene que ser tratados dentro de la negociación colectiva para el beneficio de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Según una encuesta del INE sobre el uso de las Nuevas Tecnologías en las empresas españolas, éstas no cumplen con los mínimos exigibles en relación al respeto de los derechos fundamentales más básicos, ya que sólo un 3,16% de las empresas desarrolla acciones para evitar tratos injustos, por lo que podíamos decir que un 96,84% de las empresas de nuestro país que utilizan la IA no vigilan el uso que se le da a esta tecnología.

Desde UGT CLM creemos que tenemos que garantizar el principio de control humano de la IA y el uso transparente de esta tecnología. Y esto lo podemos hacer a través de la negociación colectiva en los convenios colectivos, ya que más de la mitad de las grandes empresas utiliza la IA para materias como determinar las retribuciones salariales, decidir promociones profesionales o para fijar los turnos de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores.

Hay que garantizar los principios de igualdad y no discriminación de uso de la IA ya que la IA y el Big Data discriminan a las mujeres que son las grandes perjudicadas. Tenemos algunos ejemplos como: el programa iTutorGroup utilizó un software con tecnología de IA para evaluar las solicitudes de posibles tutores. Lo que sucedió fue que el sistema rechazó a más de 200 candidatas de más de 55 años simplemente por su sexo y edad.

Por ello para la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores resulta de vital importancia el V AENC en el que se recoge que *“Las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en ella en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios ni discriminaciones”*.

Asimismo, la Ley IA de la Unión Europea (AI Act) ha sido muy necesaria para la regularización de esta tecnología en los centros de trabajo.

El objetivo del estudio es clarificar el concepto de IA, cómo influye en las relaciones laborales, en el mercado de trabajo y cómo debe ser tratada a través de la negociación colectiva.

2. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS RELACIONES LABORALES

2.1. CONCEPTO DE IA

Según el 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)

“La IA es un conjunto de tecnologías en rápida evolución que contribuye a generar beneficios económicos, medioambientales y sociales muy diversos en todos los sectores económicos y las actividades sociales. El uso de la IA puede proporcionar ventajas competitivas esenciales a las empresas y facilitar la obtención de resultados positivos desde el punto de vista social y medioambiental en los ámbitos de la asistencia sanitaria, la agricultura, la seguridad alimentaria, la educación y la formación, los medios de comunicación, el deporte, la cultura, la gestión de infraestructuras, la energía, el transporte y la logística, los servicios públicos, la seguridad, la justicia, la eficiencia de los recursos y la energía, el seguimiento ambiental, la conservación y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas, y la mitigación del cambio climático y la adaptación a él, entre otros, al mejorar la predicción, optimizar las operaciones y la asignación de los recursos, y personalizar las soluciones digitales que se encuentran a disposición de la población y las organizaciones.”

“Al mismo tiempo, dependiendo de las circunstancias relativas a su aplicación, utilización y nivel de desarrollo tecnológico concretos, la IA puede generar riesgos y menoscabar los intereses públicos y los derechos fundamentales que protege el Derecho de la Unión. Dicho menoscabo puede ser tangible o intangible e incluye los perjuicios físicos, psíquicos, sociales o económicos.”

Definiendo la IA en su artículo 3 “Definiciones”

“«sistema de IA»: un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales;”

La multinacional IBM da otra definición de IA:

“La inteligencia artificial (IA) es una tecnología que permite a las computadoras y máquinas simular el aprendizaje humano, la comprensión, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la creatividad y la autonomía.”

La IA tendrá un impacto significativo en el mercado laboral y en las relaciones laborales, por lo tanto, tendremos que estar atentos para que se haga un uso correcto y transparente de la misma, ya que de otro modo se podrían dar situaciones discriminatorias en las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

2.2. NORMATIVA

Las empresas tienen que negociar, durante los dos años de margen que da el Reglamento Europeo, la forma de desarrollar la IA en las empresas mediante la negociación colectiva cumpliendo el V AENC para salvaguardar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, ya que según EUROFOND una de cada tres personas trabajadoras en España está sometida al algoritmo.

2.2.1. REGLAMENTO EUROPEO

El objetivo del Reglamento es *“promover la adopción de una inteligencia artificial que esté 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 Europea, apoyando al mismo tiempo la innovación”*. Artículo 1 RIA.

La IA requiere de tres elementos que son básicos:

- Los datos
- Los algoritmos
- La capacidad de computación

Teniendo una interacción con el Reglamento General de Protección de Datos Personales.

El papel que representan los sindicatos, la RLT y los comités de empresa es determinante para que haya seguridad en la transparencia algorítmica pudiéndose hacer de dos formas: ejerciendo su derecho de participación, estableciendo protocolos conjuntos con la empresa y ejerciendo su obligación de informar a las trabajadoras y trabajadores de cómo, el para qué, el por qué y las consecuencias que pueden tener para ellas y ellos la utilización transparente de los algoritmos.



El futuro del empleo pasará por unas relaciones laborales en las que la IA va a ocupar un lugar preeminente, pero siempre tendrá que ir unida al respeto de los derechos fundamentales haciendo especial hincapié en los derechos laborales, sociales y sindicales.

El Reglamento califica la IA en cuatro subtipos, según el riesgo que implique:

- Mínimo o nulo
- Limitado
- Alto riesgo
- Riesgo inaceptable o de uso prohibido

En relación a los sistemas de IA de **riesgo mínimo o nulo** son la mayoría de aplicaciones de IA y pueden utilizarse libremente.

En cuanto a las aplicaciones de IA de **riesgo limitado**, estos sistemas tienen requisitos específicos de transparencia. Por ejemplo, los chatbots deben informar a los usuarios y usuarias que están interactuando con una IA.

Tenemos que resaltar que **las actividades relacionadas con el empleo están situadas en el nivel de alto riesgo o de uso prohibido**.

Como ejemplos de **prácticas prohibidas** dentro de la IA podemos destacar:

- *“inferir en las emociones de una persona física en los lugares de trabajo”*
- *“para detectar el estado emocional de las personas en situaciones relacionadas con el lugar de trabajo”*
- El uso de sistemas de categorización biométrica para deducir la afiliación sindical

Como alto riesgo está considerado *“el empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo”* y en concreto:

- ⇒ *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 los candidatos*

⇒ *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 IA aplicada al ámbito del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales o bien es una práctica prohibida o es una práctica de Alto Riesgo, ya que según el considerando 48 del Reglamento “la magnitud de las consecuencias adversas de un sistema de IA para los derechos fundamentales protegidos es especialmente importante a la hora de clasificar un sistema de IA como de alto riesgo. Entre dichos derechos se incluyen el derecho a la dignidad humana, el respeto a la vida privada y familiar, la protección de datos de carácter personal, la libertad de expresión y de información, la libertad de reunión y de asociación, la no discriminación, el derecho a la educación, la protección de los consumidores, los derechos de los trabajadores, los derechos de las personas discapacitadas, la igualdad entre hombres y mujeres, los derechos de propiedad intelectual, el derecho a la tutela judicial y efectiva y a un juez imparcial, los derechos de la defensa y la presunción de inocencia, y el derecho a una buena administración”

Obligaciones para la “puesta en marcha” de una IA de Alto Riesgo”

En este apartado nos vamos a centrar en el entorno laboral en donde las principales obligaciones que conlleva la “puesta en marcha” de una IA de Alto Riesgo relacionadas con el empleo son:

- Implantación de un sistema de Gestión de Riesgos (artículo 9 del RIA)
- Calidad de los datos (artículo 10 del RIA)
- Registro (Historial de actividad; artículo 12 del RIA)
- Transparencia y comunicación, incluyendo a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) y a las personas trabajadoras implicadas (artículos 13 y 26.7 del RIA)
- Supervisión humana (artículo 14 del RIA)
- Precisión, solidez y ciberseguridad (artículo 15 del RIA)
- Desarrollar un sistema de gestión de calidad (artículo 17 del RIA)
- Evaluación del impacto (artículo 27 del RIA)
- Vigilancia pos-comercialización (artículo 72 del RIA)

Todas las IA de Alto Riesgo deberán ser vigiladas de forma efectiva por humanos mientras estén en uso con el objetivo de prevenir riesgos o cuando se les dé un uso indebido.

Asimismo, se deben incluir *“mecanismos destinados a orientar e informar a las personas físicas a las que se haya asignado la supervisión humana para que tomen decisiones con conocimiento de causa acerca de si intervenir, cuándo hacerlo y de qué manera, a fin de evitar consecuencias negativas o riesgos, o de detener el sistema si no funciona según lo previsto”*

Todo ello conlleva un tratamiento adecuado en la calidad de los datos, respetando en cualquier caso el derecho a la intimidad y a la protección de los datos personales.

En relación con la RLT, todas las empresas o empleadores y empleadoras que desplieguen IA de Alto Riesgo informarán, antes de su puesta en servicio *“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 nacional y de la Unión y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes”* (artículo 26.7 del RIA).

Obligaciones para los proveedores y empresas que usen IA de Alto Riesgo

Todas las empresas que desplieguen IA de Alto riesgo además deberán cumplir las siguientes obligaciones:

- Información previa a la RLT y a las personas trabajadoras afectadas
- Garantizar la supervisión humana
- Marcado CE de la IA de Alto Riesgo
- Asunción de responsabilidades en toda la cadena de valor
- Registro de las IA laborales
- Transparencia e información cuando se interactúa con una IA
- Vigilancia pos-comercialización

Las empresas tienen que garantizar que la supervisión se realice por personas físicas que tengan la competencia, la formación y la autoridad necesaria para llevarla a cabo, con un nivel adecuado de alfabetización (artículo 26 del RIA)

Sanciones

Se entiende por incidente grave un defecto en el funcionamiento de una IA laboral que, directamente o indirectamente, incumpla un derecho fundamental.

Infracción	Sanción
Systemas de IA prohibidos (artículo 99.3 del RIA)	Hasta 35 millones de euros o hasta un 7% de su volumen de negocios mundial
Incumplimiento de los operadores o los organismos notificados (artículo 99.4 del RIA)	Hasta 15 millones de euros o hasta el 3% de su volumen de negocios mundial
Informaciones inexactas o engañosas (artículo 5.1.a del RIA)	7,5 millones de euros o el 1% de su volumen de negocios mundial

A partir de este Reglamento cualquier sistema aplicado al mundo del mercado de trabajo deberá cumplir con exigentes requisitos de evaluación teniendo siempre una supervisión humana que controle toda la cadena de las decisiones quedando prohibida la IA para el reconocimiento de las emociones de las personas trabajadoras en sus lugares de trabajo.

La IA y la alfabetización digital

En materia de IA la alfabetización digital es entendida como *“las capacidades, los conocimientos y la comprensión que permiten a los proveedores, responsables del despliegue y demás personas afectadas llevar a cabo un despliegue informado de los sistemas de IA y tomar conciencia de las oportunidades y los riesgos que plantea la IA, así como de los perjuicios que puedan causar”*

El artículo 4 del RIA garantiza que las empresas deben adoptar medidas para que su personal obtenga un nivel suficiente de competencias en IA al objeto de *“tomar decisiones con conocimiento de causa en relación con los sistemas de IA”* y *“comprender el modo en que las decisiones adoptadas con la ayuda de la IA tendrán repercusiones para ellas”*. Siendo esta formación coherente con las funciones de cada persona trabajadora, contribuyendo a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

2.2.2. OTRA NORMATIVA

En este apartado vamos a hacer referencia a otras normativas que rigen la IA. En nuestro ordenamiento jurídico, la normativa vigente regula fundamentalmente la obligación que tiene la parte empresarial de dar información algorítmica tanto desde la perspectiva individual como colectiva.

¿Qué es la transparencia algorítmica? Se refiere a la capacidad de entender cómo un algoritmo toma decisiones.

La transparencia algorítmica es fundamental para garantizar que las personas trabajadoras sean tratadas justamente y que no se den discriminaciones y sesgos a la hora de la distribución de las tareas.

Así el Título III de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LPD) reconoce el derecho individual a obtener información sobre decisiones íntegramente automatizadas sobre las trabajadoras y los trabajadores. Así también lo reconoce la Sala Primera del TJUE en su sentencia de 7 de diciembre de 2023.

En relación al derecho colectivo de información el Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los comités de empresa a *ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.* (artículo 64.4. d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

También hacemos referencia al V AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) que en su apartado 3 del Capítulo XVI relativo a la IA y garantía del principio de control humano y derecho de información sobre los algoritmos, determina que el despliegue de sistemas de IA en las empresas deberá seguir el principio de control humano respecto a la IA, además de ser un sistema seguro y transparente.

Sigue diciendo que las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos en que se basen para los procedimientos de recursos humanos como contratación, evaluación, promoción y despido, garantizando que no existen prejuicios ni discriminaciones.

Para finalizar con la normativa añadimos otras fuentes de derecho que regulan la IA, los algoritmos y otras materias transversales que les afectan como es el tratamiento de datos:

- Carta de los Derechos Digitales
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)
- Agencia Española de Protección de Datos
- Ley Europea de IA
- Normas ISO

Tenemos que centrar la IA en el ser humano y en las personas, teniendo como objetivo final “...aumentar el bienestar humano”.

3. LA IA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El mejor instrumento para poder implementar la Inteligencia Artificial en la negociación colectiva es el V AENC, del que ya hemos hablado a modo introductorio en el anterior punto del estudio.

En el V AENC la Inteligencia Artificial viene recogida en el Capítulo XVI: Transición Tecnológica, Digital y Ecológica, apartado 3. *Inteligencia Artificial (IA) y garantía del control humano y derecho a la información sobre los algoritmos.*

Según este apartado (de manera literal):

La IA de manera progresiva tendrá un impacto significativo en el mundo laboral y, si no se hace un uso correcto y transparente, podría llevar a adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales.

En la línea con lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, el despliegue de sistemas de IA en las empresas deberá seguir el principio de control humano respecto a la IA y ser seguro y transparente.

Las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en ella en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios ni discriminaciones.

En el ámbito del diálogo social tripartito español se acordó, en el Real Decreto- Ley 9/2021 de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, incorporar una letra d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores relativa al derecho a la información sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

La negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores.

El despliegue de sistemas de IA en las administraciones públicas debe seguir igualmente el principio de control humano y ser seguro y transparente. En base a lo anterior, las Confederaciones firmantes de este Acuerdo instamos al Gobierno para que facilite a los interlocutores sociales, a través de los órganos de participación institucional, la información suficiente que garantice la transparencia digital y algorítmica, en especial de aquellas fórmulas que configuran los aplicativos vinculados a las relaciones laborales y a la protección social.

De todo lo anterior tenemos que incidir en los siguientes aspectos:

➡ La IA tendrá un impacto significativo en el mercado de trabajo que tiene que ser tratado con transparencia y tiene que ser verificado ya que de lo contrario puede dar lugar a discriminaciones

➡ El principal principio rector de la IA es el control humano

➡ Las empresas se comprometen a facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre el

funcionamiento de los algoritmos con el objetivo de garantizar la no existencia de discriminaciones y prejuicios

En este aspecto la UNESCO manifiesta lo siguiente: *“la explicabilidad supone hacer inteligibles los resultados de los sistemas de IA y facilitar información sobre ellos. La explicabilidad de los sistemas de IA también se refiere a la inteligibilidad de la entrada, salida y funcionamiento de cada componente algorítmico y la forma en que contribuye a los resultados de los sistemas. Así pues, la explicabilidad está estrechamente relacionada con la transparencia, ya que los resultados y los subprocesos que conducen a ellos deberían aspirar a ser comprensibles y trazables, apropiados al contexto”* (Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial)

➡ La información que las empresas se comprometen a proporcionar deberá contener los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos / IA que concurren en nuestros trabajos

➡ En cualquier caso, será la negociación colectiva la que establezca los criterios que garanticen el uso adecuado de la IA

➡ Todo lo anterior debe aplicarse a los algoritmos / IA existentes en las Administraciones Públicas

La IA laboral y el mercado de trabajo

Según hemos visto en el apartado anterior la IA va a estar presente en todos los apartados relacionados con las relaciones laborales y con el mercado de trabajo.



Según el INE, el 37% de las empresas que utilizan la IA la emplea para la “*automatización de flujos de trabajo o ayuda en la toma de decisiones*” siendo un 50% en el caso de grandes empresas o corporaciones.

En relación con el número de personas trabajadoras que hacen su trabajo para la orden o supervisión de un algoritmo, EUROFOND nos dice que *“1 de cada 3 trabajadores en España están sujetos a al menos una forma de gestión algorítmica”*:

- Un algoritmo les asigna los turnos a un 19% de las personas trabajadoras en nuestro país
- A un 16% les asigna las tareas
- A un 11% los algoritmos miden el desempeño
- A un 10% los algoritmos les pueden o “cancelar la carga de trabajo” o “cancelar directamente su trabajo”

Según datos del INE (2023-2024) las empresas que emplean en nuestro país tecnologías de Inteligencia Artificial por sectores de producción son los siguientes:

	Total	De 10 a 49	De 50 a 249	De 250 y más
TOTAL INDUSTRIA	8,94	5,83	17,04	42,75
TOTAL CONSTRUCCIÓN	4,68	3,69	12,11	25,00
TOTAL SERVICIOS	11,17	7,83	22,68	40,58
TOTAL SECTOR TIC	31,13	26,71	40,20	59,01

Tabla 1. Elaboración propia. Fuente INE

En relación con las empresas que emplean especialistas en TIC tenemos los siguientes datos:

	Total	De 10 a 49	De 50 a 249	De 250 y más
TOTAL INDUSTRIA	13,77	6,45	35,30	83,17
TOTAL CONSTRUCCIÓN	7,72	6,08	18,35	65,98
TOTAL SERVICIOS	20,10	14,68	39,96	64,53
TOTAL SECTOR TIC	71,11	66,86	81,45	91,39

Tabla 2. Elaboración propia. Fuente INE

Y los datos por Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas tenemos los datos siguientes:

	WEB	MEDIOS SOCIALES	SERVICIOS EN LA NUBE	INTELIGENCIA ARTIFICIAL	ANALÍTICA DE DATOS	ACCESOS REMOTOS	TELETRABAJO	SEGURIDAD
TOTAL	81,8	64,7	37,7	12,4	31,4	88,6	37,5	91,3
ANDALUCÍA	77	64	32,2	9,7	29,7	87	29,9	89
ARAGÓN	84,5	61,3	35,6	10,6	31,7	87,1	35,5	93,9
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	85,6	63,3	28,6	11,5	26,2	86,5	26,9	88,8
BALEARS, ILLES	82,3	69,2	31,2	10,2	28,7	88,4	28,1	88,5
CANARIAS	74,1	60,2	31,8	6	22,1	81,1	25,6	87,2
CANTABRIA	84,7	63,8	32	8,2	27	85,4	29,8	94
CASTILLA Y LEÓN	87,7	63,1	28,5	8,1	24,4	87,1	27,7	91,4
CASTILLA-LA MANCHA	75,9	54,9	23,5	7,6	21,2	83,9	24,1	88,3
CATALUÑA	88	71,2	48,9	15,3	36,2	91,8	47,8	95,8
COMUNITAT VALENCIANA	81	65,9	36,3	12,6	34,9	89	30,7	91,9
EXTREMADURA	68,2	55,3	20,2	9,5	17,3	84,7	21,2	79
GALICIA	81,4	58,6	31,5	10,4	27,4	87,5	34,1	90,6
MADRID, COMUNIDAD DE	81,6	66,6	46,8	17,8	36,6	90,5	52,3	90,3
MURCIA, REGIÓN DE	76,7	61,7	29,8	8,4	26,9	84	29,4	88,3
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	85,9	55,6	28,1	9,8	27,6	88,7	33,1	93,3
PAÍS VASCO	83,6	59,8	35,6	12,7	31,2	91,8	38,6	93,4
RIOJA, LA	79,5	56	20,6	7,8	21,1	86,2	24,8	88,1
CEUTA	66	61,7	44	6,2	33,5	96,2	28,8	86,8
MELILLA	61,5	35,3	11,1	1,5	13,9	86,5	22	83,3

Tabla 3. Elaboración propia. Fuente INE

Estos datos oficiales nos confirman que debemos introducir la regulación de la IA en los TODOS los convenios colectivos.

Qué ocurre cuando no hay vigilancia sindical en relación con la implantación de la IA

Tenemos que estar vigilantes para conocer cómo pueden incidir las nuevas tecnologías como la IA en nuestras relaciones laborales y en nuestros derechos como personas trabajadoras.

¿Qué puede ocurrir?

- Aleatoriedad e imprevisibilidad
- Opacidad en el funcionamiento
- Discriminación de género, por identidad y orientación sexual o por raza

EUROFOND ha elaborado un listado de derechos que están incluidos en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE a los que afectaría el uso de la IA o de los algoritmos en el trabajo:

- ⇒ Derecho a la dignidad humana (artículo 1)
- ⇒ Derecho a la integridad de la persona, incluida la psíquica (artículo 3)
- ⇒ Derecho a la libertad y la seguridad (artículo 6)
- ⇒ Derecho al respeto a la vida privada y familiar (artículo 7)
- ⇒ Derecho a la protección de datos personales (artículo 8)
- ⇒ Derecho a la libertad de reunión y asociación (artículo 12)
- ⇒ Derecho a la negociación y acción colectiva (artículo 28)
- ⇒ Derecho a la no discriminación (artículo 21)
- ⇒ Derecho a condiciones de trabajo equitativas (artículo 31)
- ⇒ Derecho a un recurso efectivo y a un juicio justo (artículo 47)

A estos riesgos tenemos que añadir es uso que hagan las empresas de la IA y de los algoritmos en el trabajo.

Según datos de la OCDE el uso inadecuado de la IA tiene más efectos negativos para las trabajadoras y los trabajadores como por ejemplo en el ritmo de trabajo y en el control sobre las personas.

Según la FECYT (Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología) existen grandes preocupaciones alrededor del uso de la IA como son:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  El desempleo |  Errores de la |
|  La regulación de derechos |  Pérdida de humanidad |
|  El control de la IA |  Sesgos de la IA |
|  La seguridad |  Desigualdades |

¿Cómo solicitar información sobre los algoritmos y la IA?

Desde UGT se han elaborado una serie de preguntas con el fin de recabar información y que son de vital interés para la negociación colectiva como pueden ser las siguientes:

- ¿Hay soluciones algorítmicas o de IA que estén tomando decisiones de forma total o parcialmente automatizada en la actividad laboral de nuestra empresa?
- ¿Qué decisiones se están tomando? ¿En qué áreas de la actividad laboral?
- ¿Su tratamiento cumple con el RGPD y la LOPD?
- ¿Están funcionando correctamente estas herramientas de trabajo?
¿Se ha evaluado su impacto?
- ¿Hay una actuación humana al final de cada decisión automatizada que complemente, modifique, acepte o pueda revocar dicha decisión?
- ¿Quién asume la responsabilidad de las decisiones automatizadas que toman los algoritmos / IA?
- ¿Cuál es el cauce para que una persona trabajadora pueda recibir una explicación sobre una decisión tomada por un algoritmo / IA?
- ¿Cuál es el cauce para que una persona trabajadora pueda oponerse a una decisión tomada por un algoritmo / IA?

Estas preguntas se podrán adaptar a la especificidad de cada empresa y pueden ser aplicables a los procesos de negociación colectiva como pueden ser los Planes de Igualdad, ERES o ERTES.

Otra de las cuestiones de especial relevancia es cómo deben informarnos de los algoritmos / IA.

Como afirma el Grupo de Trabajo sobre Protección de Datos del Artículo 29 (*Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679*):

“En lugar de ofrecer una compleja explicación matemática sobre cómo funcionan los algoritmos o el aprendizaje automático, el responsable del tratamiento debe considerar la utilización de formas claras y exhaustivas de ofrecer información al interesado... En general esta información será más pertinente para el interesado y contribuirá a la transparencia en el tratamiento”

Para terminar otro de los aspectos de más relevancia es la evaluación del impacto previa, si la empresa, antes de poner en marcha los algoritmos / IA laborales ha valorado los riesgos para los derechos y libertades de las personas físicas.

El artículo 35 del RPDG contiene los mínimos que debe establecer dicha evaluación:

- *Una evaluación sistemática de las operaciones de tratamiento previstas y de los fines del tratamiento, inclusive, cuando proceda, el interés legítimo perseguido por el responsable del tratamiento*
- *Una evaluación de la necesidad y la proporcionalidad de las operaciones de tratamiento con respecto a su finalidad*

- *Una evaluación de los riesgos para los derechos y libertades de los interesados*
- *Las medidas previstas para afrontar los riesgos, incluidas garantías, medidas de seguridad y mecanismos que garanticen la protección de datos personales, y a demostrar la conformidad con el presente Reglamento, teniendo en cuenta los derechos e intereses legítimos de los interesados y de otras personas afectadas.*

4. LA IA Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La IA y los algoritmos van unidos inexorablemente al derecho a la intimidad, así la Sentencia del Tribunal Supremo nº 225/2024, de 6 de febrero declara la nulidad de comunicación efectuada por la empresa, relativa al uso de los equipos informáticos propiedad de la misma y puestos a disposición de las personas trabajadoras, así como al acceso a internet a través de los mismos.

El motivo por el que se declara la nulidad fue que la comunicación se realizó sin la participación de los representantes de las personas trabajadoras en contra de lo establecido en el artículo 87.3 de la Ley Orgánica de protección de datos personales y de garantía de los derechos digitales (LOPD).

Es decir, cualquier modificación en la política de uso de dispositivos digitales que afecte a la intimidad debe contar con la participación de los representantes de las personas trabajadoras y debe negociarse con los mismos, recalcando el papel que tiene la negociación colectiva.

La Jurisprudencia considera que el artículo 87.3 de la LOPD es una especificación para poder salvaguardar la intimidad de las trabajadoras y los trabajadores.

La parte empresarial debe establecer criterios de utilización de los dispositivos y deben hacerlo con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

Existe una preocupación por parte de las trabajadoras y los trabajadores y de las personas que los representan a la hora de conocer el alcance del control por parte de la empresa de la actividad digital y si este control cumple con las normas de legalidad y legitimidad.

Es un tema de candente actualidad ya que un 40% de las empresas españolas usa analítica de datos para monitorizar el desempeño de sus trabajadoras y trabajadores (siendo España un país pionero en esta práctica, según EUROFOND), mientras que un tercio de las personas trabajadoras españolas son controladas por IA / algoritmos (el doble que en Alemania).

Por ello los sindicatos, a través de la negociación colectiva y de los representantes de las personas trabajadoras debemos desempeñar un papel principal a la hora de controlar los abusos en esta materia:

Según el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores las empresas pueden optar por medidas *“de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”* pero siempre hay que tener en cuenta *“la consideración debida a su dignidad humana”*. Existiendo limitaciones que están vinculadas a los derechos fundamentales.

La posibilidad de acceso de la parte empresarial a los contenidos del uso de los medios digitales sólo está legitimada si tiene dos objetivos:

- Controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales
- Garantizar la integridad de los objetivos

Pero estos objetivos se ven condicionados por los siguientes aspectos:

- El protocolo siempre debe ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras
- Informar previamente y de forma clara y concisa a todas las trabajadoras y los trabajadores
- Que la actuación sea proporcionada, idónea, necesaria y que cumpla con todos los preceptos de protección de datos personales
- La no obligación de las empresas de usar, por parte de las personas trabajadoras, ni sus dispositivos personales ni sus herramientas informáticas privadas
- Prohibición total de usar datos biométricos de las personas trabajadoras
- No se pueden amparar en el consentimiento expreso de la persona trabajadora

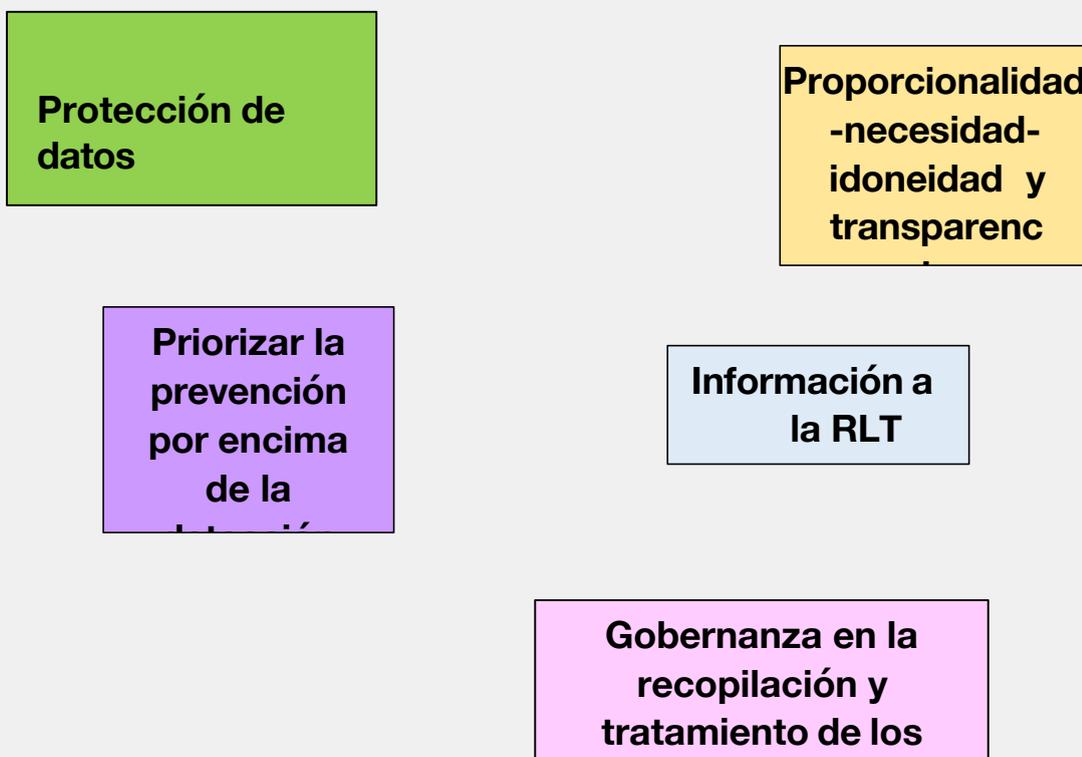
Protocolo de actuación en la Negociación Colectiva

- Debe especificar todos los dispositivos digitales que hayan sido proporcionados por el empresario o empresaria como ordenadores, teléfonos móviles, tablets..., tanto si es en modalidad teletrabajo como presencial
- Debe incluir todas las herramientas digitales que se empleen durante la prestación laboral (Facebook, WhatsApp...)
- La vigilancia del contenido tanto de los dispositivos como de las herramientas digitales debe cumplir con los requisitos de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, restringiéndose a un tiempo limitado y sin controles aleatorios o sorpresivos.
- Debe existir el elemento de confidencialidad

- Para la navegación web se deben utilizar herramientas de restricción de acceso
- No se deben admitir controles basados en métricas de difícil conciliación con la valoración del rendimiento laboral
- Antes de aplicar el protocolo se deben explicar las políticas sancionadoras de forma clara, concisa y transparente

Todo ello debe ir recogido en un Convenio Colectivo ya que repercute directamente en las personas trabajadoras.

Los principios rectores dentro de la negociación colectiva serán:



Hay que dotar a todas las trabajadoras y trabajadores de las máximas garantías de no estar sometidas ni sometidos a decisiones algorítmicas y a no ser objeto de discriminación o minoración de sus condiciones laborales.

5. LA IA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La IA y el big data discriminan a las mujeres, ya que se ha podido comprobar que a lo largo de la historia han existido ejemplos de programas informáticos que han sido discriminatorios por razón de género.

Uno de los primeros ejemplos que encontramos lo tenemos en 1967 cuando IBM Programmer Aptitude Test instauró como filtro de reclutamiento para su equipo de programación un programa que rechazaba cualquier solicitud que fuera firmada por una mujer.

Tenemos otros ejemplos que se han dado a lo largo de los años como:

- En 2016 la agencia Reuters investigó el algoritmo de selección de personal de Amazon llegando a la conclusión de que el sistema tenía un sesgo machista a la hora de seleccionar a los solicitantes
- En 2018, la Universidad de Stanford descubrió que la herramienta Google Translate estaba llena de sesgos que relacionaban a hombres y mujeres con determinadas profesiones
- En 2023 el programa iTutotGroup, utilizó un software con tecnología de IA para evaluar las solicitudes de posibles tutores, en la cual el sistema rechazó automáticamente a más de 200 candidatas de más de 55 años por su sexo y por su edad

No podemos permitir que los proveedores de IA y las empresas que utilizan la IA y los algoritmos hagan esa discriminación sistemática con las mujeres.

Nuestra Constitución y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea lo prohíbe de forma taxativa.

Las empresas deben, a través del diálogo social y la negociación colectiva, aplicar prácticas no discriminatorias contra las mujeres.

6. DESAFÍOS Y RIESGOS DE LA IA

Trabajar con los sistemas de IA conlleva desafíos y riesgos ya que estos sistemas se basan en conjuntos de datos que pueden ser vulnerables a manipulación, sesgo de datos o ciberataques que pueden dar lugar a filtraciones de dichos datos.

Estos riesgos se pueden minimizar protegiendo la integridad de los datos manteniéndolos protegidos contra pérdidas, filtraciones e influencias corruptas, implementando sistemas de seguridad durante todo el desarrollo de la IA.

Los riesgos de la IA pueden deberse a:

**RIESGOS
DEL
MODELO**

Amenazas que sirven para robo, ingeniería inversa o manipulación no autorizada

**RIESGOS
OPERACIONA
LES**

Son riesgos operativos como la desviación del modelo, el sesgo y las fallas en la estructura de la gobernanza

RIESGOS LEGALES

Violaciones de privacidad y resultados sesgados que podrían dar lugar a estereotipos de género o de discriminación

7. NUEVAS NECESIDADES FORMATIVAS

Estamos viendo cómo el mercado laboral está cambiando a cada momento y como la tecnología y la inteligencia artificial tienen y tendrán un impacto en las relaciones laborales y el mercado de trabajo.

Las trabajadoras y los trabajadores tienen que estar formados para la irrupción de la IA en sus trabajos.

Ahora la tecnología y la digitalización han “cogido las riendas” de la demanda laboral.

Existen tendencias emergentes en el mercado laboral como:

- El teletrabajo y la flexibilidad
- Economía Gig y trabajos por proyectos
- Automatización y robótica
- Sostenibilidad
- Salud y bienestar

Está claro que existe una influencia de la tecnología en el mercado de trabajo que nos da herramientas para realizarlo de otra forma más efectiva.

Tendremos que prepararnos para adaptarnos a las nuevas necesidades que nos requiere el nuevo mercado laboral y para ello tendremos que tener habilidades que serán claves para poder conseguirlo como:

- Aprendizaje a lo largo de la vida
- Creatividad
- Colaboración
- Flexibilidad y adaptación

Es necesario tener habilidades digitales de manera transversal para que no aparezca la brecha digital, tendremos que adquirir competencias digitales, conocimientos, capacidades y aptitudes en materia digital con el objetivo de afianzar la seguridad con respecto a las tecnologías digitales que ya están presentes en el mercado de trabajo.

Según el Informe de Prospección y Detección de Necesidades Formativas del SEPE dentro de las necesidades formativas para el año 2024 se encontraba las necesidades en competencias digitales, debido a su relevancia en el mercado de trabajo.

“En competencias digitales se observa que “Crear contenido digital (tratamiento de textos, hojas de cálculo, presentaciones)” es la necesidad formativa más demandada, ya que fue señalada por el 89 % de aquellos que respondieron que tenían alguna necesidad en este tipo de competencias. Con mucho 19 Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2024 menor volumen de respuesta, en torno a un 3 %, se menciona “Utilizar software de comunicación y colaboración”, “Hacer uso de capacidades de programación básicas” y “Aplicar medidas de seguridad (protección frente a spam, cortafuegos)”.

Si hacemos una referencia al sector servicios:

“Las nuevas tecnologías están muy presentes en la gestión empresarial, cobrando especial importancia el uso de paquetes informáticos muy específicos: Power BI (servicios de software); SAP (software para la gestión de procesos); BIM (Building Information Modeling); COBOL (lenguaje de programación); Salesforce (plataforma de gestión de clientes y procesos de negocio); GPS (Sistema de Posicionamiento Global); AS4 (protocolo de intercambio de documentos); INSTRAM (software para ingeniería civil); REVIT (software especializado en el desarrollo de proyectos); NET.CORE (Implantación multiplataforma de código abierto de NET) ; JavaScript y SIG (sistema de información geográfica). Aunque se demanda también la formación y conocimientos en programación; ciberseguridad; lenguajes de programación, técnicas de desarrollo de software, herramientas informáticas contables, desarrollo de páginas web; programación básica; inteligencia artificial y machine learning; formación 35 Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2024 Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2024 36 en los desarrolladores Backend y Frontend (en páginas web) y el uso de software para testeo. Mención especial tiene el manejo de drones”.

Pero las competencias digitales no son sólo necesarias en el sector servicios, sino que las necesidades de formación a este respecto son totalmente transversales a todos los sectores del mercado laboral, siendo las necesidades formativas más relevantes en ocupaciones digitales las siguientes:

- Programación
- Ciberseguridad
- Dirección de empresas
- Actualización en lenguajes de programación
- Análisis de datos
- Bases de datos
- Sistemas y redes
- Administración de sistemas informáticos
- Tecnologías de desarrollo de software
- Desarrollo web

Las trabajadoras y los trabajadores y toda la ciudadanía tenemos que formarnos en competencias digitales en formación continua durante un aprendizaje a lo largo de la vida, desarrollando habilidades tecnológicas básicas, reforzando habilidades blandas y manteniéndonos al día con las nuevas tendencias y formándonos ya que la IA y las nuevas tecnologías cambian con rapidez. Todo ello unido a la formación continua será la clave para estar preparadas y preparados para mantenerse en un mercado laboral en permanente evolución.

8. CONCLUSIONES

Las empresas deben negociar colectivamente la manera de desarrollar la IA mediante la negociación colectiva, cumpliendo con el V AENC, ya que según EUROFOND una de cada tres personas que trabajan en España está sometida a la “dictadura” del algoritmo.

Por ello cualquier sistema de IA que se aplique en el trabajo por parte de la empresa debe cumplir con requisitos inflexibles de evaluación, auditoría y control para demostrar que funcionan con transparencia y siempre bajo una supervisión humana que controle toda la cadena de decisiones.

Hay que trabajar para lograr una IA laboral justa, no discriminatoria y que respete los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

La Negociación Colectiva tiene que tener un papel fundamental estableciendo procesos que garanticen un uso adecuado de la IA, con información periódica a la representación de las personas trabajadoras.

**Queda prohibida cualquier aplicación de
IA para el reconocimiento de las
emociones**

**Hay que garantizar el principio de control humano de la IA y un uso
transparente de esta tecnología**

FUENTES

1. Unión General de Trabajadoras y Trabajadores
2. INE
3. V AENC
4. Ley IA (AI Act)
5. Reglamento (UE) 2024/1689
6. IBM
7. Eurofond
8. Ley Orgánica 3/2018
9. Estatuto de los Trabajadores
10. Tribunal Supremo
11. SEPE

CRRL

Consejo Regional de
Relaciones Laborales



Castilla-La Mancha



Castilla-La Mancha