

# GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO E INTERVENCIÓN SINDICAL

Escuela MÚÑIZ ZAPICO  
22 y 23 de enero 2024, Madrid

## INTERVENCIÓN SINDICAL EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL



**Raquel Boto**  
Adjunta Secretaría Confederal  
Acción Sindical y Empleo CCOO  
[rboto@ccoo.es](mailto:rboto@ccoo.es)



EJES INTERVENCIÓN  
SINDICAL 0000

NORMATIVA LEGAL  
PRESENTE/FUTURA

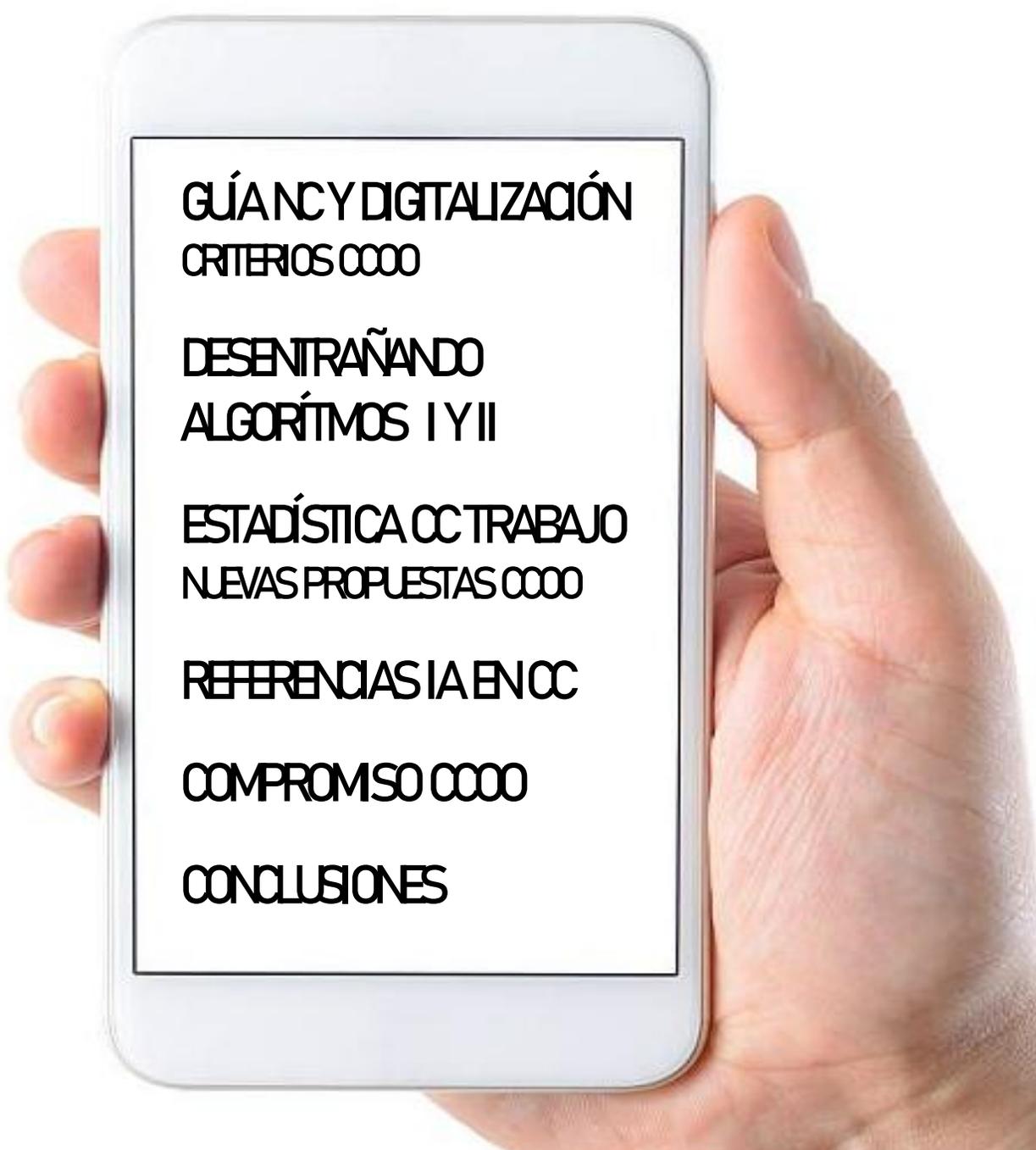
DPD  
CONTROL PRESENCIA LABORAL  
Datos Biométricos

AESIA

AMED

AMED Sector Público

CDD



GUÍA NCY DIGITALIZACIÓN  
CRITERIOS 0000

DESENTRAÑANDO  
ALGORÍTMOS I Y II

ESTADÍSTICA CC TRABAJO  
NEVAS PROPUESTAS 0000

REFERENCIAS IA EN CC

COMPROMISO 0000

CONCLUSIONES

# Inteligencia artificial

## Uso cotidiano y potencial

Ejemplos sobre las aplicaciones actuales de la IA y posibilidades que ofrece



¿Atención automática es un deseo del cliente?  
¿Voluntad de ahorro de las empresas vendedoras?



Telefónica y Correos ya prueban la entrega de paquetes con drones conectados con 5G



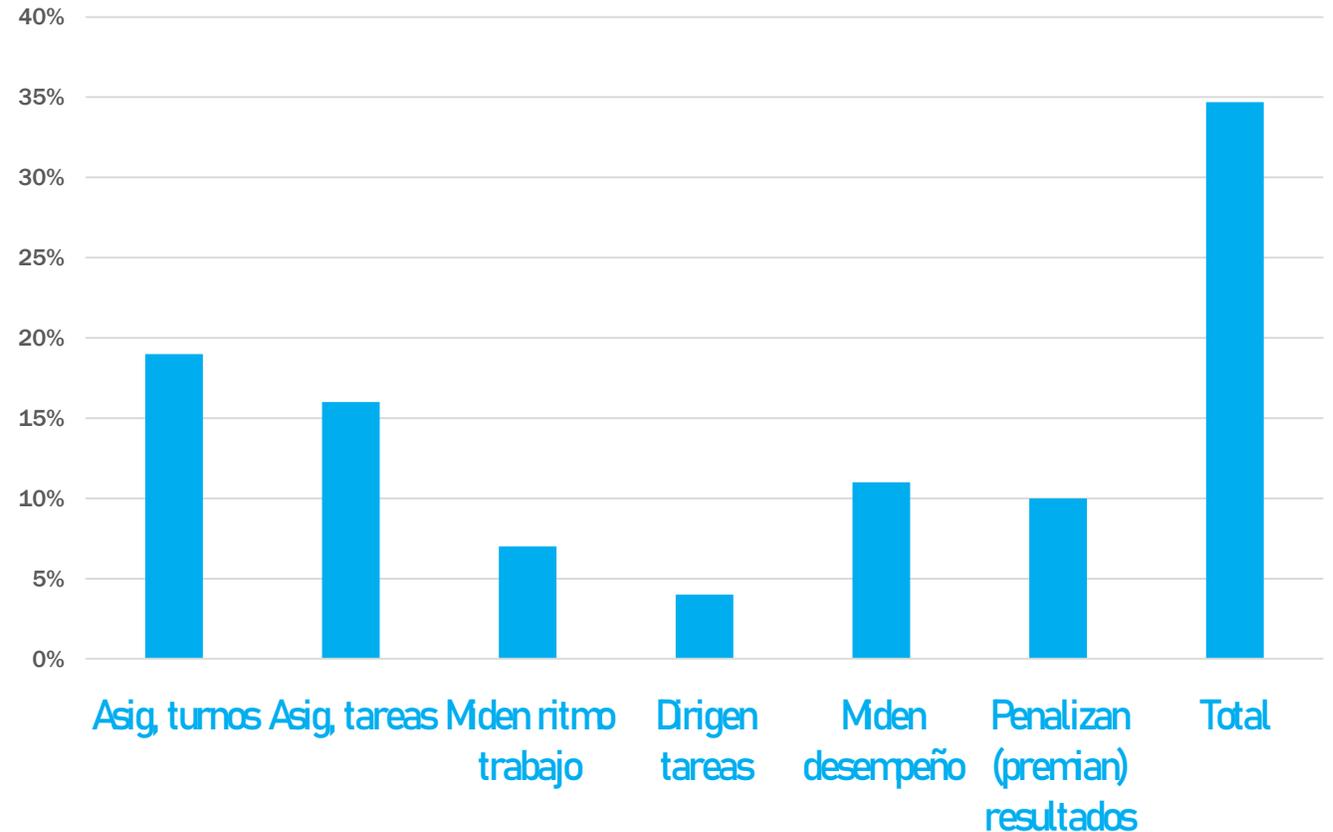
# PARA LOS MAS EXCÉPTICOS... A MÍ NO, A LOS DEMÁS

## USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RECURSOS HUMANOS

 <p><b>Contratación</b> HireVue</p>	 <p><b>Incorporación</b> Zavvy</p>	 <p><b>Cultura empresarial</b> Donut</p>	 <p><b>Compromiso PLANTILLA</b> People Insight Visier</p>
 <p><b>Gestión talento</b> IA propia</p>	 <p><b>Formación</b> docebo</p>	 <p><b>Gestión rendimiento</b> Profit.co</p>	 <p><b>Respuestas plantilla</b> MeBeBot</p>

## JOINT RESEARCH CENTRE

### Decisiones IA sobre total personas trabajadoras



# INTERVENCIÓN SINDICAL

## 1. DIÁLOGO SOCIAL TRI/BIPARTITO

Impulsar marcos normativos y políticas de apoyo para trabajadoras/es

## 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Fortalecer relaciones laborales en sectores, territorios y empresas

## 3. ACCIÓN SINDICAL

Adaptar esquemas tradicionales a las nuevas realidades del trabajo

### ANTICIPADA Y PARTICIPADA

Gobierno democrático

Economía de plataformas

Empresas tradicionales

### INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Información y consulta RLPT

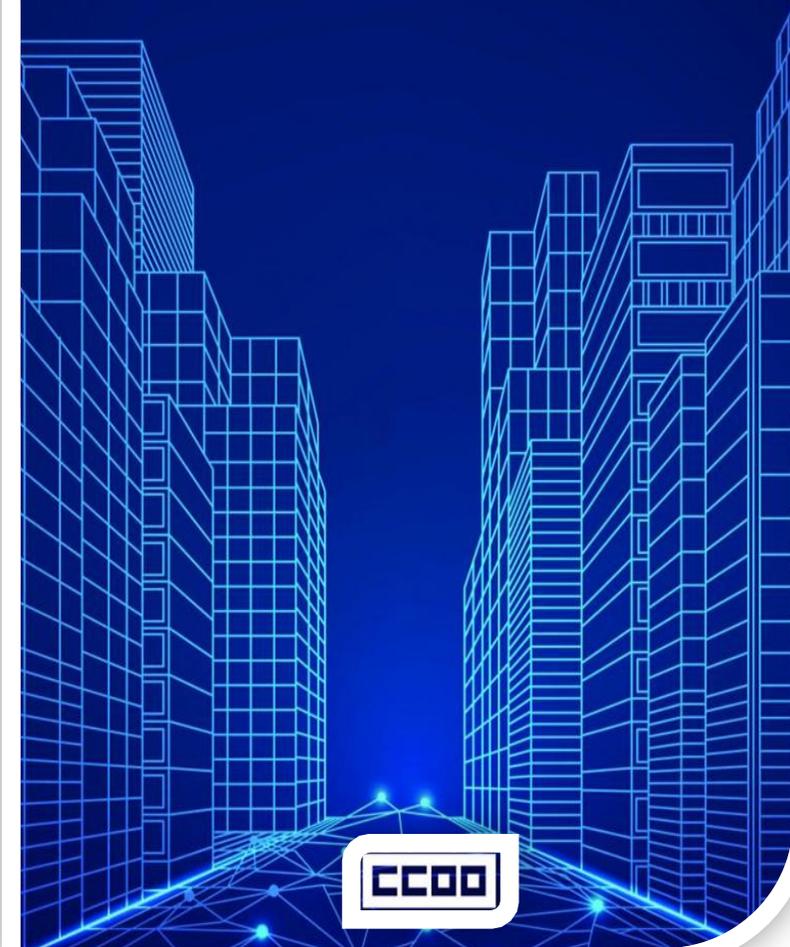
Formación y capacitación sindical

Regulación

Prevención de Riesgos laborales

Medioambiente

Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización



PRESENTE

NORMATIVA LEGAL IA

FUTURO

“**LEY RIDER**” (Acuerdo DST) MAY 2021

DIRECTIVA EJPDL (mejora condiciones) DIC 2021 ¿2024?

Derecho universal

Se informa al comité de empresa de parámetros, reglas e instrucciones SIA o algoritmos incidan condiciones, acceso y mantenimiento empleo (elaboración perfiles)

INFORMACIÓN SIA/ALGORITMO

Derechos PDL (asalariados y autónomos)

- NO supervisión/decisiones SIA: estado emocional, conversaciones privadas, datos biométricos, despidos..
- RLPT información y consulta previa sobre SIA
- Sanciones

DIR. EU CCLL TRANSPARENTES Y PREVISIBLES JUN 2019

TRANSPOSICIÓN ¿agosto de 2022?

Mejora derechos de información/aporta garantías adicionales previsibilidad (días, jornada, horas complementarias, limite período prueba)

Tratado DS, pospuesto ¿oposición empresarios?  
OOOO denuncia incumplimiento  
Exigido aplicación directa en España (litigiosidad)

LEY IA (Reglamento EU) ABR 2021 – 2024, final 2026

- Enfoque en riesgos: mayor riesgo, normas más estrictas
- Al Laboral (Alto Riesgo, pero “autoevaluación riesgos significativos” )
- NO manipulación cognitiva, rastreo imágenes faciales; reconocimiento emociones; puntuación ciudadana; ??? categorización biométrica???
- manipulación comportamiento humano; explotar vulnerabilidades (edad, situación social o económica)

- Consulta previa trabajadores/as y sindicatos
- Evaluación impacto DDFF en la introducción
- Ley nacional puede limitar IA ámbito laboral
- Definición

**Directiva EU de SIA en el trabajo!!**

# DERECHOS DE PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

RGPD  
Europeo



## LEY PROTECCIÓN DE DATOS Y GARANTÍAS DERECHOS DIGITALES

Derechos en el ámbito laboral

Art. 87. Intimidad y uso de dispositivos digitales

Art. 88. **Desconexión digital**

Art. 89. Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos

Art. 90. Utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral

### **Art. 91. Derechos digitales en la negociación colectiva**

CC podrán establecer garantías adicionales derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales trabajadores/as y vaguarda derechos digitales en el ámbito laboral

Nb ser objeto  
decisiones  
individuales  
automatizadas  
(elaboración  
perfiles)

La tecnología permitiría que a través de la **videovigilancia** un empresario observe las **expresiones faciales** de trabajador por medios automatizados, identifique desviaciones con respecto a los patrones de movimiento predefinidos, etc. Esto sería desproporcionado a efectos de los derechos y libertades de los trabajadores y, por tanto, ilícito. El tratamiento también puede implicar la elaboración de perfiles y, posiblemente, la toma de decisiones automatizadas. Por tanto, la videovigilancia no puede utilizarse en combinación con otras tecnologías, como el reconocimiento facial, porque en tal caso el **control resulta desproporcionado**

Dictamen 2/2017 tratamiento de datos en el trabajo del Grupo de Trabajo del Artículo 29

La empresa no necesita en todo caso la dirección de email personal o el número de teléfono privado de la persona trabajadora. Cuando el trabajo le exija disponibilidad personal fuera de su centro u horario de trabajo, la medida sería la puesta a su disposición de un instrumento de trabajo (ej. teléfono de empresa)

Con el fin de hacer frente a una **sospecha de robo** una empresa implementa un sistema de denuncias que ofrece una recompensa a los empleados cuyas denuncias deriven en la identificación de los responsables. Este tipo de sistemas suponen un **riesgo para la privacidad en el trabajo**, porque pueden fomentar las acusaciones falsas



aepd | agencia española protección datos

## La protección de datos en las relaciones laborales

La AEPD investiga ChatGPT por "posible incumplimiento de la normativa"

En 2018, España primer país europeo en garantizar derechos digitales

# CONTROL PRESENCIA MEDIANTE SISTEMAS BIOMÉTRICOS

-registro de jornada, control y/o de acceso-

Fichaje huella dactilar, reconocimiento facial, escáner de retina, el reconocimiento de voz..

**PROHIBIDO SU  
TRATAMIENTO**

Salvo **NEGOCIACIÓN CC**

**No es recomendable**

Evaluar alternativas equivalentes y  
menos intrusivas

## RIESGOS ENTREGAR

Filtraciones de datos  
Suplantar identidad  
Financiero y digital

Venta de información  
Rastrear y perfilarte.  
Control individual

Uso indebido información  
Entrenar BD  
Vg. masiva/invasiva

2018, 2021 AEPD permite uso como autenticación, “no es categoría especial de datos”  
2023 CEPD declara autenticación, como “categoría especial datos”  
2023 AEPD reconoce autenticación como, “categoría especial datos”

0000 mismo criterio: *“los datos biométricos (huella digital, reconocimiento facial...) son datos personales considerados sensibles y, por tanto, con una protección especial. El RGPD prohíbe su tratamiento (con excepciones limitadas). En este sentido, ya que no existe una norma con rango de ley que lo autorice, no se podrán implantar sistemas de registro biométricos para los controles de la jornada laboral, salvo que se acordara en convenio colectivo, a través de los cauces de la negociación colectiva, y siempre, en este caso, con respeto a las garantías exigidas en el RGPD y LOPDGDD\* Guía NC y digitalización, 2020*

- Empresas/AAPP que lo tengan implantado
  - Información evaluaciones de impacto realizadas
  - Negociar cuál, cuándo y cómo nuevo sistema
- **Para implantar/mantener:** acuerdo NC + CC+ **garantías RGPD y LOPDGDD**
  - Necesidad/imposibilidad de otro sistema menos invasivo
  - Priorizará sistemas con datos biométricos en tarjeta con custodia personal
  - Garantizar supresión datos biométricos, desaparece finalidad



**GUÍA SOBRE TRATAMIENTOS DE  
CONTROL DE PRESENCIA  
MEDIANTE SISTEMAS BIOMÉTRICOS**

**Gestión del riesgo y  
evaluación de impacto  
en tratamientos de datos  
personales**

Primer país europeo, 2023



- ◆ Personalidad jurídica pública, patrimonio propio, autonomía gestión, presupuesto (menor AEPD)
- ◆ Adscrita [Ministerio para la Transformación Digital y de la Función](#)  
[Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial](#)
- ◆ Control algoritmos impactan en ciudadanía española
- ◆ Supervisar cumplimiento ley IA europea

## AGENCIA ESPAÑOLA DE SUPERVISIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (AESIA)



- ◆ Supervisión, puesta en marcha, uso o comercialización de sistemas que incluyan IA, con riesgos significativos para salud, seguridad, igualdad trato y no discriminación, en particular entre mujeres y hombres, y derechos fundamentales
  - ◆ Asesoramiento
  - ◆ Concienciación
  - ◆ Formación entidades públicas y privadas
  - ◆ Funciones inspección, comprobación, sanción (multas administrativas hasta 30 millones €/6 % volumen de negocio)
  - ◆ Colaboración con otras autoridades
- 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 de 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) y derecho a la negociación y acción colectiva (Artículo 28)
  - Derecho a la no discriminación (artículo 21)
  - Derecho a condiciones de trabajo equitativas y equitativas (artículo 31)
  - Derecho a un recurso efectivo y a un juicio justo (artículo 47)

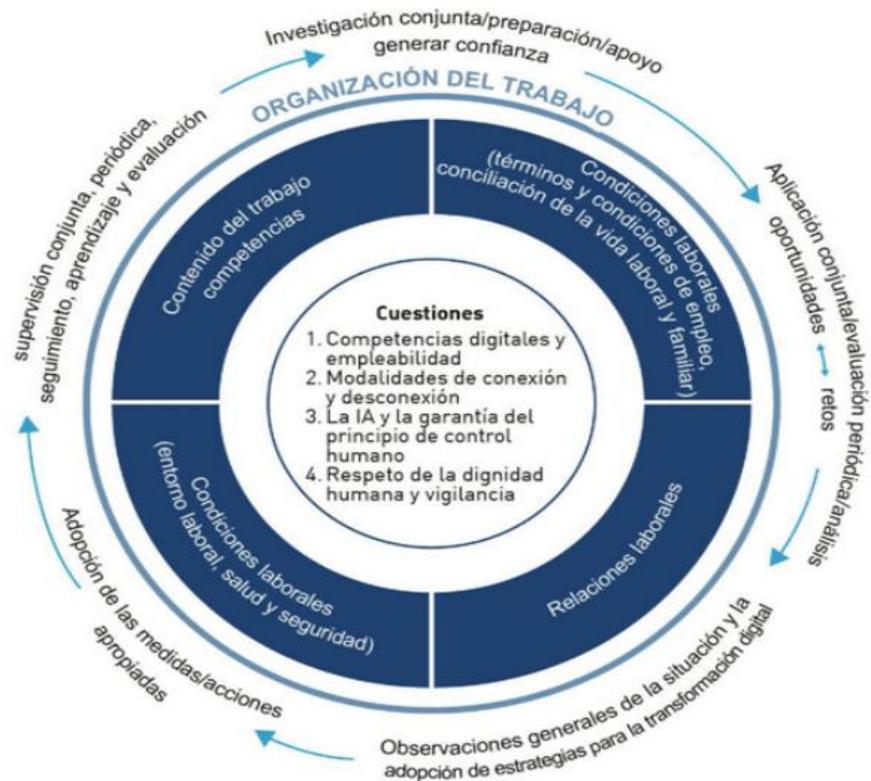


## ACUERDO MARCO EUROPEO de los interlocutores sociales sobre DIGITALIZACIÓN

- BusinessEurope, SMEUnited, CEEP y CES
- 22 de junio de 2020
- Sector público y privado;
- Todas actividades (incluidas PLD)
- Carácter obligatorio

**OBJETO** Procesos digitalización anticipada y participada

## METODOLOGÍA



## MATERIAS

### COMPETENCIAS DIGITALES Y EMPLEABILIDAD

- Negociar reparto ganancias de productividad

### MODALIDADES DE CONEXIÓN Y DESCONEXIÓN

### RESPECTO DIGNIDAD HUMANA Y SIS. VIGILANCIA

- Proporcionar RLPT servicios y herramientas digitales

## IA Y GARANTÍA PRINCIPIO CONTROL HUMANO

- Garantizar control de las personas sobre las máquinas y la IA en el trabajo, y sustentar el uso de la robótica y las aplicaciones de la IA respetando y cumpliendo los controles de seguridad
- Desarrollar y mejorar las habilidades y competencias humanas y sociales, como la gestión del personal, la inteligencia emocional y el juicio.
- Los SIA deben aumentar la participación y la capacidad de las personas en el trabajo
- Realizarse una evaluación riesgos; prevenir daños, física y psicológicos; seguir los principios de equidad; ser transparente y explicable con una supervisión efectiva
- SIA en procedimientos de RR-H-contratación, evaluación, ascenso y despido, análisis de la actuación profesional, etc.-deben salvaguardar transparencia mediante la información
- Persona afectada debe poder solicitar intervención humana y/o impugnar decisión de IA
- Los SIA diseñados y operados para cumplir la ley (RGPD) y garantizar la privacidad y la dignidad del trabajador.
- Debe ser lícita, justa, transparente, segura y fiable; seguir normas éticas acordadas; ser robusta y sostenible, técnica y socialmente, para no causar daños involuntarios



EU Social Partners adopt  
agreement on  
digitalisation for central  
and federal government



- CDS europeo de las AGC
- 17 de junio de 2022
- 8 millones de personas trabajadoras y funcionarias y 18 países
- Carácter obligatorio
- Petición de convertirse en ley de la UE (Directiva)

**MATERIAS** Teletrabajo, derecho desconexión, formación, SyS, datos personales, subcontratación e IA

**DEFINICIÓN** *Tecnologías que combinan datos, algoritmos y potencia informática*

**OBJETO** desarrollar digitalización controlada por ser humano que incluya la IA

### 8. INTELIGENCIA ARTIFICIAL –aprendizaje profundo y automático–

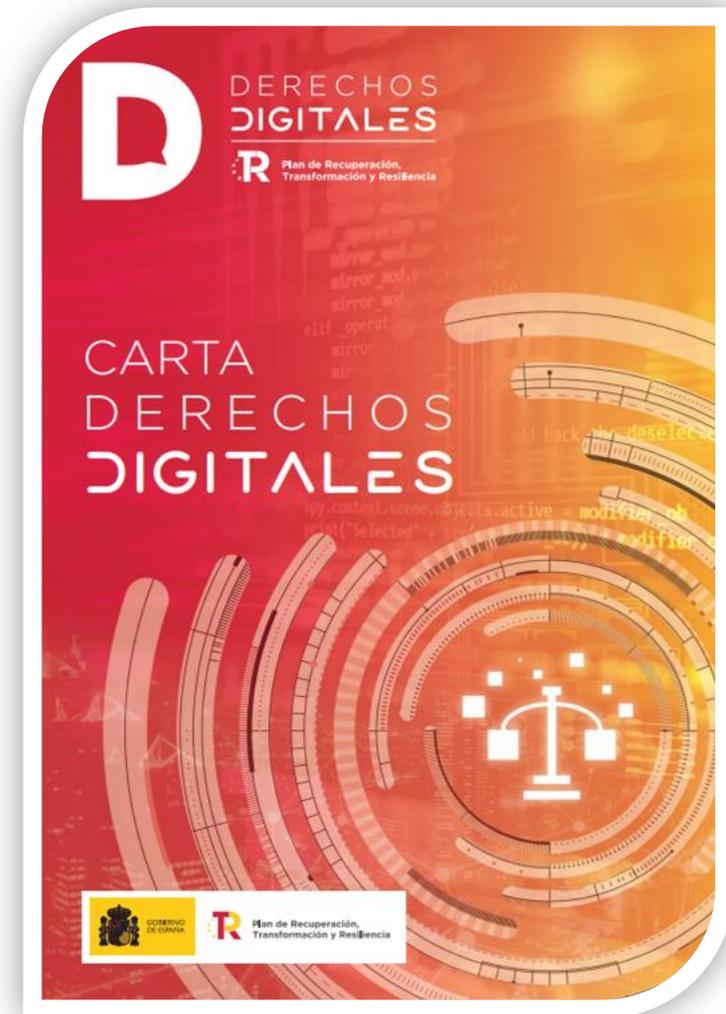
- **Mejorar las condiciones de trabajo** y los SSPP
- **RLPT participación previa** a su introducción
- **Persona al mando/Control humano.** Transparente procesos, mecanismos y parámetros, explicable, comprensible y reversible. **Acceso código fuente**
- **Evaluación conjunta, periódica e informada de seguridad e inclusividad, sin discriminar afiliación, ni socavar derechos sindicato**
- **DS y NC se diseñará y se evaluará impacto**
- **Se reorientará o formará** a personas afectadas para **evitar despidos**
- **Directrices éticas** elaborarán/consultarán **con trabajadoras/es y RLTP**
- **Incluir evaluación de riesgos en consulta con sindicatos**

## DERECHOS DEL ENTORNO LABORAL Y EMPRESARIAL XMI Derechos ámbito laboral

- Derechos digitales
  - Teletrabajo
  - Formación adecuada en los procesos de transformación digital
- 
- Derecho a **no ser objeto de una decisión basada únicamente en procesos de decisión automatizada**. Informar previamente a la RLTP y **personas** afectadas sobre la analítica de datos o SIA en gestión, monitorización y toma de decisión en materia de RR+H y relaciones laborales: **datos alimentan algoritmos, lógica funcionamiento y evaluación de los resultados**

➤ **NC establecer garantías adicionales tratamiento de datos personales, derechos digitales laborales y participación de las personas**

➤ **Evaluación de impacto: protección de datos e inteligencia artificial**



- Consulta no negociación
- Julio de 2021
- Sin carácter normativo
- Objetivo: Garantizar derechos/libertades (offline) online

## Guía

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIGITALIZACIÓN 2020



Derechos información y consulta. Capacitación y Asesoría sindical. Transformación digital los procesos organizativos y productivos. Empleo, formación y cualificación profesional. Derechos de protección de datos. Derechos digitales, Teletrabajo. Salud laboral; Género y digitalización; Contratación de personas y servicios; Sostenibilidad, ODS, RSE y ES; Anexos

## CRITERIOS SINDICALES INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Regular a través de la NC (riesgo monitorización excesiva, sesgos, discriminación, opacidad algoritmos, etc.)

- **Comisión digitalización** (y/o SIA)
- **Información RLPT** periódica (cc) o negociación (P. Igualdad, contratación, promociones...). Empresa/AAPP aportar al menos:
  - **Criterios, parámetros y variables** que gestionan **datos**
  - Explicar **qué hace** el SIA-algoritmo.
  - Evaluar **impacto y resultado**
- Fijar un **plazo** para la entrega de la información
- Denuncia a la **Inspección de Trabajo**
- **Revisión humano** de **decisiones IA** que revierta/anule
- **Chabot/creaciones IA: información y cl/mantenimiento empleo**
- **Reparto beneficios productividad en uso de IA**
- **Formación algoritmo y SIA**

### POLÍTICAS DE EMPLEO, TRABAJO A DISTANCIA Y DERECHOS DIGITALES

Observatorio de  
la Negociación Colectiva



### DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA Y MATERIAS RESERVADAS PARA SU DESARROLLO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

# DESENTRAÑANDO ALGORÍTMOS I

## 4 MODELOS SOLICITUD 0000 (SERVISIND)

### INFORMACIÓN EMPRESA/AAPP

Uso de algoritmos o IA

Telefónica, Glovo, Amazon

Algoritmos y IA utilizados

Movistar

### DENUNCIA INSPECCIÓN TRABAJO

Derecho información algoritmos y IA

Vulneración derechos mediante algoritmos o IA

SI SE UTILIZAN, DÓNDE, PARA QUÉ, QUÉ DATOS, LÓGICA DE FUNCIONAMIENTO, RESULTADO FINAL Y EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS



**SOLICITUD INFORMACIÓN  
ALGORITMOS O SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

**A LA ATENCIÓN DE LA EMPRESA**

DATOS EMPRESA:  
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:  
NIF/CIF:  
DOMICILIO SOCIAL:  
CENTRO DE TRABAJO:

Dª/D<sup>e</sup>..... con D.N.I..... en calidad de Delegada/o de personal/Presidenta/e del comité de empresa del centro de trabajo/de esta empresa paso a REQUERIRLE EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

Desde la entrada en vigor del RD Ley 9/2021 de 11 de mayo que modifica el artículo 64 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores se reconoce expresamente el derecho de las RLPT de ser informados sobre parámetros, reglas e instrucciones en las que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que se estén utilizando en las empresas 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.

Con el único ánimo de cumplir las obligaciones que la norma exige a las RLPT les requerimos expresamente para que en el improrrogable plazo de ..... días procedan a informarnos de si la empresa se sirve de este tipo de instrumentos, algoritmos o sistemas basados en inteligencia artificial para la toma de algún tipo de decisión o como instrumento relacionado de forma directa o indirecta con la distribución, organización o gestión tanto del personal como de sus condiciones de trabajo.

En caso de que efectivamente se vengán utilizando, además de la información requerida, les interesamos nos entreguen en el mismo plazo un listado de los datos y parámetros que se introducen en el set del algoritmo o que tienen en cuenta el sistema de inteligencia artificial, y el origen de la toma de esos datos, así como los criterios, reglas, preferencias o prioridades en las selecciones, incluyendo las instrucciones introducidas, y todos aquellos elementos que se incluyan para la realización de esa selecciones. En todo caso, solicito me aporten:

- Las especificaciones previas de diseño con los criterios y parámetros y/o variables que se hayan determinado para realizar la gestión de los datos.
- Las especificaciones técnicas finales (pseudocódigo) que expliquen lo que hace el sistema de inteligencia artificial-algoritmo.
- La evaluación de impacto relativa a la protección de los datos, si hay riesgo respecto a los derechos y libertades de las personas (Art. 25 RGPD), así como las evaluaciones periódicas anuales que se realicen sobre sus resultados.

Lo que intereso en ..... a .... de..... de .....

# Información algorítmica en el ámbito laboral

GUÍA PRÁCTICA Y HERRAMIENTA SOBRE LA OBLIGACIÓN  
EMPRESARIAL DE INFORMACIÓN SOBRE EL USO DE  
ALGORITMOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Mayo 2022



# DESENTRAÑANDO ALGORÍTMOS II

## PROCESO DE SELECCIÓN PUESTO "X"

### VARIABLES/PARÁMETROS

Ponderar formación (20%), experiencia profesional (40%), idiomas (10%), etc., hasta alcanzar el 100%.

### DATOS ENTRENAMIENTO Y VALIDACIÓN

ENTRENAMIENTO: Datos plantilla 15 años en puesto "X"

VALIDACIÓN los datos de entrenamiento, identifican patrón estadístico en el que las personas con *formación A* realizan mejor sus funciones en el puesto "X" que las tienen una *formación B\**

## ASIGNACIÓN PEDIDOS PLATAFORMA DE REPARTO

### REGLAS E INSTRUCCIONES

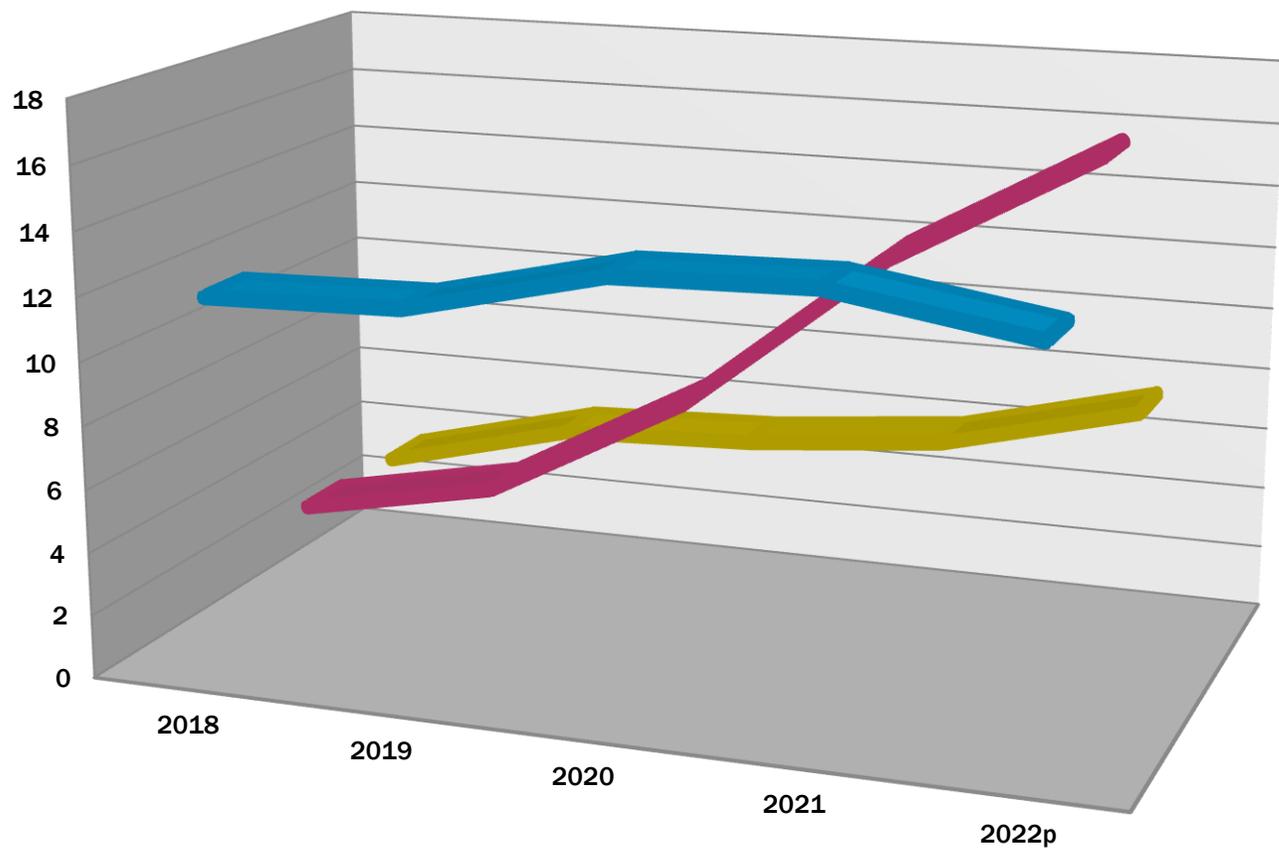
(programadas o derivadas por IAG)

1. Aplicar las instrucciones a las personas conectadas
2. Excluir a las personas que están realizando un pedido en curso, etc.
3. Excluir personas que están a una distancia superior de 1 km del lugar de entrega
4. Puntuar de forma escalada en un 50% a las personas que se encuentran a una distancia mínima de 1 km del lugar de entrada y en otro 50% a las personas con disponibilidad mínima de 8 horas en la última semana
5. Asignar a la persona que obtenga una puntuación superior\*

(\*Atención "Perfiles predictivos" y valoraciones comunidad)

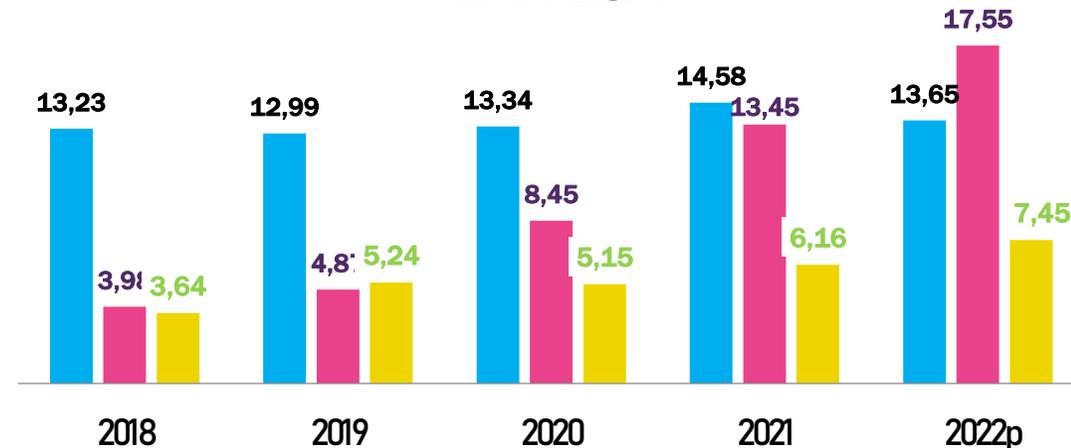
# ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO, MTES. Datos junio 2023

## CC CLÁUSULAS VINCULADAS DIGITALIZACIÓN

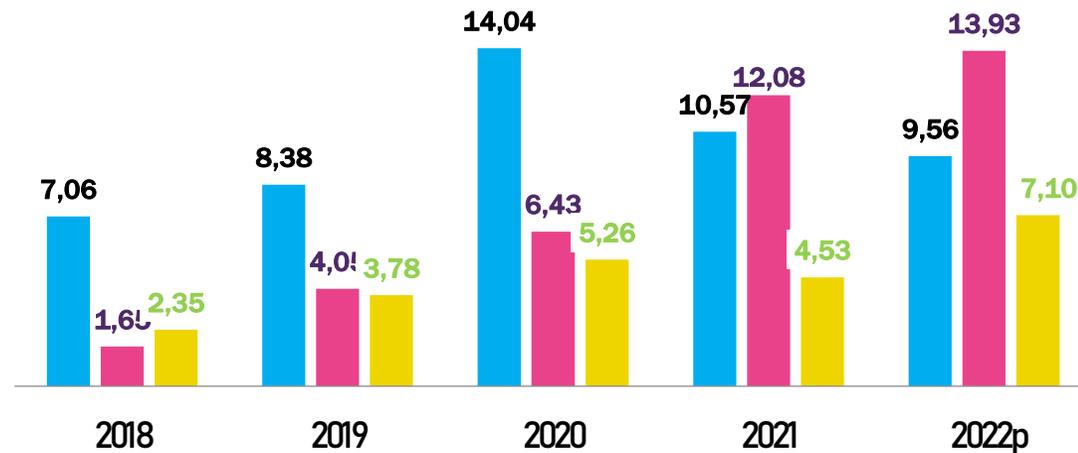


	2018	2019	2020	2021	2022p
Part Trab en Org Trabajo	11,85	12,00	13,47	13,63	12,65
Teletrabajo	3,46	4,70	8,08	13,12	16,67
Implantación de NT	3,36	4,93	5,17	5,77	7,36

## EMPRESA



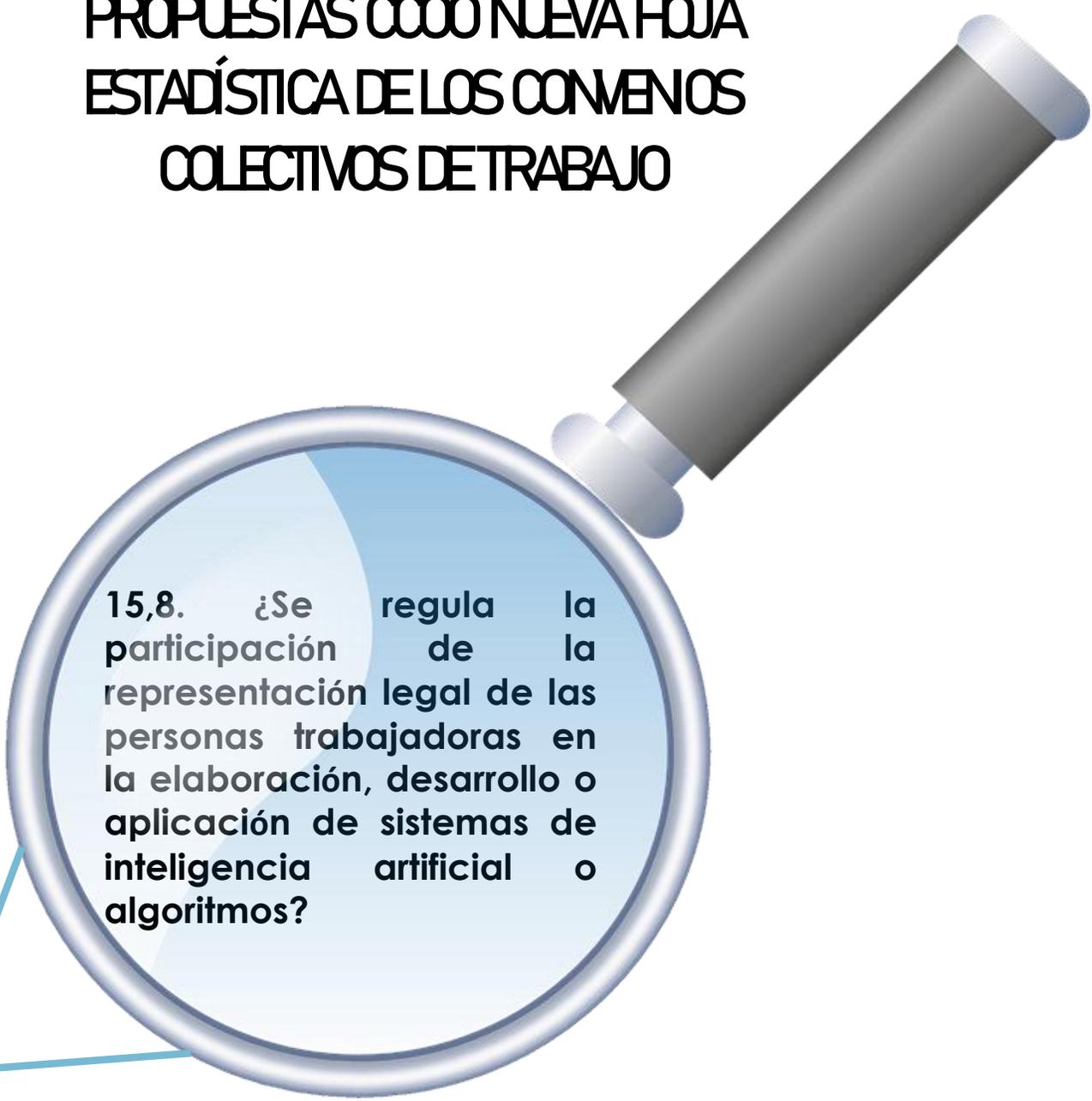
## SECTORIALES



#### 14. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DERECHOS DIGITALES

- 15.1. ¿Se regula la participación de la representación de los trabajadores en la organización del trabajo?
- 15.2. ¿Se regulan las condiciones del trabajo a distancia? SI/NO
- En caso afirmativo
- 15.2.1. Se establecen los criterios o mecanismos por los que la persona trabajadora puede pasar del trabajo presencial al trabajo a distancia y viceversa. SI/NO
- En caso afirmativo
- 15.2.1.1. Se establecen preferencias vinculadas a determinadas circunstancias de la persona trabajadora
- En caso afirmativo:
- ¿Se fomenta la corresponsabilidad?
- 15.2.2. Se especifica que puestos de trabajo y funciones son susceptibles de desarrollarse a través del trabajo a distancia.
- 15.2.3. Se establece una duración máxima del trabajo a distancia.
- 15.2.4. Se establece una jornada mínima presencial para las personas que trabajan a distancia.
- 15.2.5. Se establece un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la ley a los efectos de calificar como «regular» el trabajo a distancia.
- 15.2.6. Se establece la forma de cuantificación de la compensación que la empresa debe abonar a la persona trabajadora por los gastos relacionados con el teletrabajo. SI/NO
- En caso afirmativo
- 15.2.2.1. Se establece el momento y forma para realizar la compensación anterior.
- 15.2.7. Se regula la dotación y mantenimiento por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.
- 15.2.8. Se regulan los términos en los que la persona trabajadora podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.
- 15.2.9. Se establecen los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia.
- 15.2.10. Se establecen las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación.
- 15.3. ¿Se regula la implantación de nuevas tecnologías?
- 15.4. ¿Se establecen medidas para garantizar el derecho efectivo a la desconexión digital?
- 15.5. ¿Se regula la utilización de dispositivos digitales?
- 15.6. ¿Se regula el uso de los sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral?
- 15.7. ¿Se regula la utilización del uso del correo electrónico por los trabajadores?
- 15.8. ¿Se regula la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración, desarrollo o aplicación de sistemas de inteligencia artificial o algoritmos?

# PROPUESTAS OOOO NUEVA HOJA ESTADÍSTICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO



15,8. ¿Se regula la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración, desarrollo o aplicación de sistemas de inteligencia artificial o algoritmos?

[https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2023\\_c35af387-en#page18](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2023_c35af387-en#page18)

## REFERENCIAS NUEVAS TECNOLOGÍAS O INTELIGENCIA ARTIFICIAL (ALGORITMOS)

### INFORMACIÓN A LA RLPT

XXIV CC del sector de la banca  
XX CC General de la industria química  
CC Comercio de alimentación de A Coruña

### COMISIÓN ESPECÍFICA

I CC ACCIONA MOBILITY  
Acuerdo JUST EAT

### I CC DE ACCIONA MOBILITY, SA ART. 42. DERECHOS DIGITALES

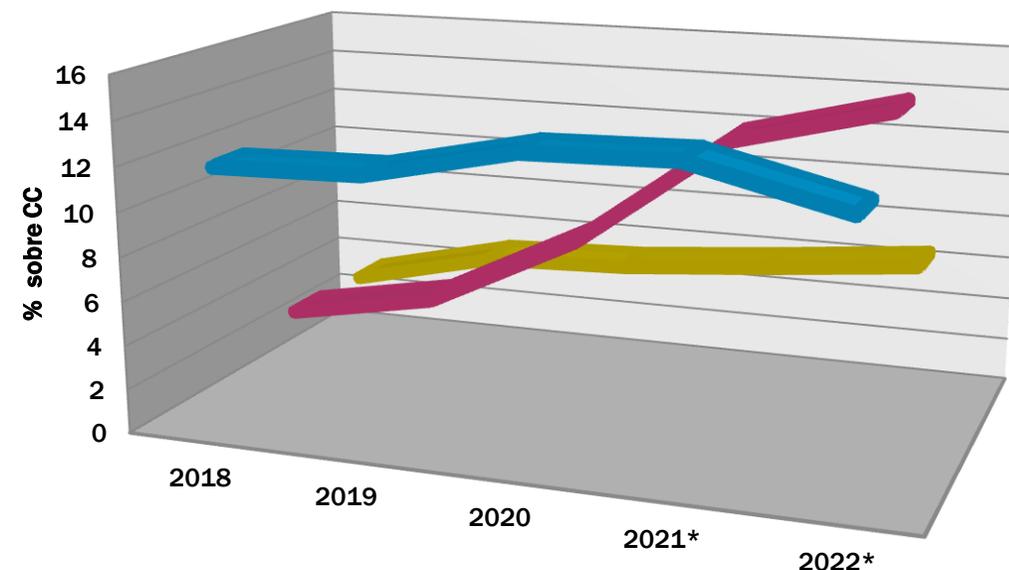
### CC Depuram S.A. ART 36°: NUEVAS TECNOLOGÍAS

[...] Se creará una **comisión de trabajo** [...] para facilitar la información de forma sencilla y entendible de cómo se utiliza la gestión algorítmica y la Inteligencia Artificial.

Esta Comisión será un canal de participación y de resolución de posibles conflictos sobre aspectos generados en el entorno digital que afecte a las condiciones de trabajo

[...] Dado que las nuevas tecnologías o sistemas de trabajo implican una mayor productividad, la totalidad de las **retribuciones económicas** de cualquier tipo que perciban los/as trabajadores/as **no podrán ser inferiores a la que vinieran percibiendo** [...]

## CLÁUSULAS CONVENIOS COLECTIVOS VINCULADAS A LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL



	2018	2019	2020	2021*	2022*
Participación Trabajadores/as Organización Trabajo	11,85	12,00	13,47	13,63	12,01
Teletrabajo	3,46	4,70	8,08	13,12	14,84
Implantación de NT	3,36	4,93	5,17	5,77	6,45

Una conocida empresa de ascensores que trabaja en España utiliza una App que distribuye las tareas diarias de sus empleados en función de las incidencias que dejan los usuarios y de la cantidad de aparatos que hay que arreglar, sus ubicaciones y establece el orden a seguir

*Además el algoritmo de la App, mide la supuesta eficiencia o productividad de las personas trabajadoras, sin control ni información*

## CC GRUPO ACHA MOVILIDAD Art. 22.-TOMA Y DEJE-SERVICIO DE TRANSPORTE

### Servicio de transporte (Mañana- Noche)

[...] 5. Las rutas, se confeccionan por un sistema informático en base a un **algoritmo** según los parámetros y en el orden arriba indicados.

Auditorías y consultoras crean clasificaciones por perfiles en base a los niveles de disponibilidad del trabajador en auditoras o consultoras

*No distinguen entre ausencias injustificadas o bajas por enfermedad*

## CC FUNDOSA E ILUNION V.- SIS. RETRIBUCIÓN INCENTIVOS ADAPTACIÓN

[..] Con este fin, y a efectos de determinar diariamente el rendimiento corregido en tal período, se aplicará un factor de corrección (K) al rendimiento realmente obtenido por el trabajador teniendo en cuenta y en función de los parámetros establecidos en los párrafos preferentes según el siguiente **algoritmo**:

$$K = \frac{100}{\frac{100 - m}{Dt} * Dn + m}$$

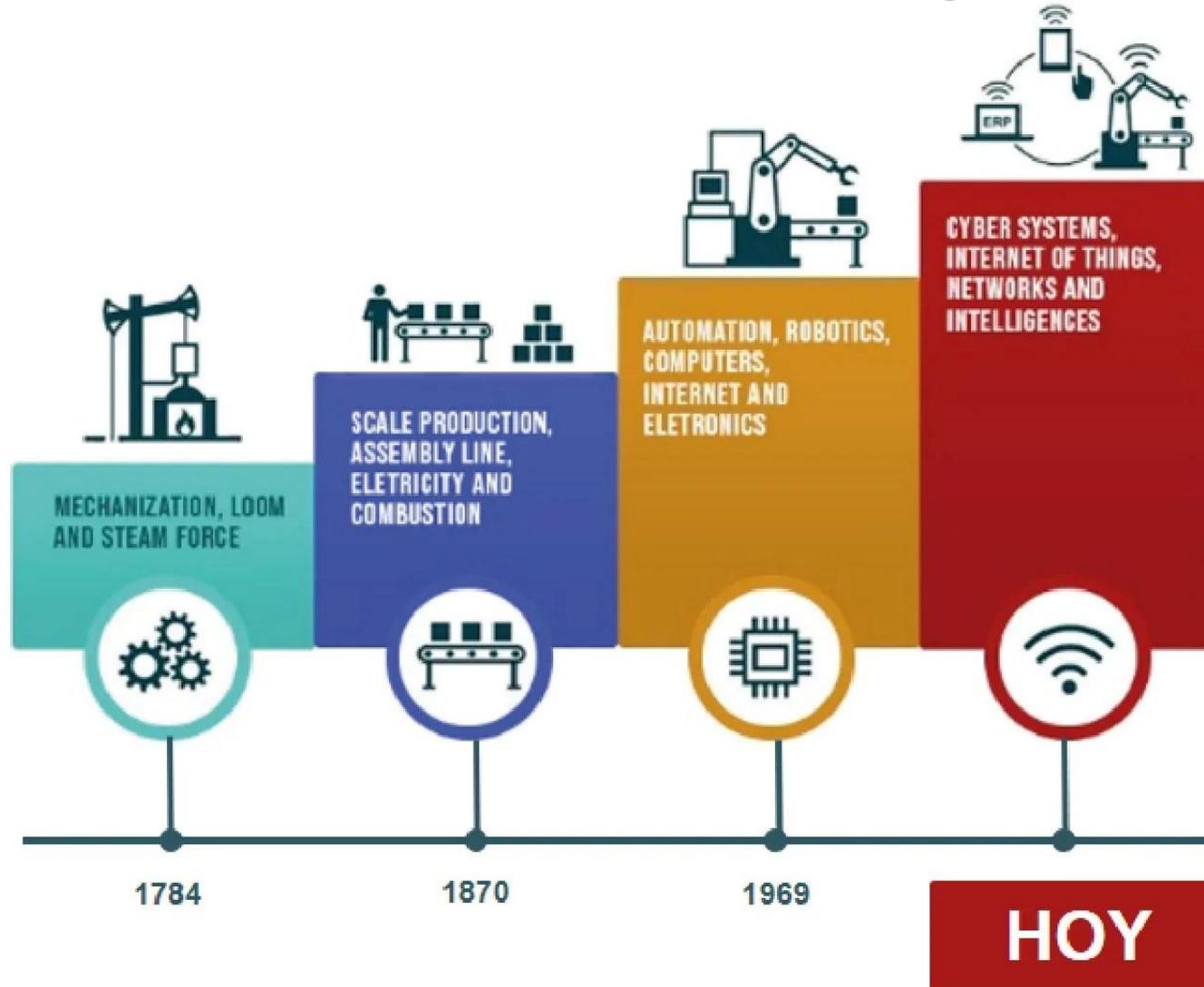
Siendo [...]:

Una compañía de reparto penaliza al personal si no sigue la ruta marcada por el SIA

*No se tienen en cuenta desvíos justificados por una obra, un accidente o un incidente imprevisto*

<https://icemd.esic.edu/knowledge/articulos/industria-5-0-lo-que-significa-y-sus-beneficios/>

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/1226799/05/23/el-35-de-los-espanoles-trabaja-a-las-ordenes-de-un-algoritmo.html>



ya  
tenemos  
V AENC

## bloque 8

# Transición tecnológica, digital y ecológica

En el AENC se reconoce la importancia de las **transiciones ecológica, tecnológica y digital**, que merecen una atención preferente a la vista de las transformaciones que están generando en los sistemas productivos y los retos que plantea para el futuro de las empresas. Nuestro país aborda los riesgos, incertidumbres y posibilidades de estas transiciones con el objetivo de generar actividad y empleo y equilibrar nuestro tejido productivo.

Ante estas intensas transformaciones, estamos convencidos de **no podremos transitar por ellas solo desde las leyes** y, en ese sentido, **la negociación colectiva debe jugar un papel central** y suponer un fortalecimiento cualitativo de los convenios colectivos. Por ello, este AENC pretende actualizar la agenda de materias que tienen que crear un valor creciente e incorporar medidas desde una perspectiva de participación para su adopción.

**La negociación colectiva debe jugar un papel central ante estas intensas transformaciones**

Gobernar los procesos de digitalización es cumplir el compromiso comprometido con los interlocutores sociales en Europa **adecuando los ámbitos negociales** con el **Acuerdo marco Europeo de Digitalización**.

Y asimismo significa que **el gobierno de la Inteligencia artificial desde la negociación colectiva** debe garantizar criterios que garanticen un uso adecuado, puesto que ni los **algoritmos** ni la **inteligencia artificial** son **variables neutras o independientes de intereses concretos**, y la acumulación de datos no deben ser utilizados para fines discriminatorios o discriminatorios tanto en el acceso y permanencia en el empleo como en las condiciones de trabajo.

## Recordad

Deberá garantizarse el cumplimiento del derecho legal a la **información periódica** de los representantes de las personas trabajadoras sobre el uso de inteligencia artificial y que el despliegue de los sistemas de IA se ajusten a los principios de control humano, transparencia y seguridad.

## Eurofo

Resulta coherente colegir que, si una IA no debería contratarte, tampoco debería decidir sobre cómo y cuándo promocionar, asignar turnos de trabajo y tareas, determinación de retribuciones y un largo etcétera que se expande hasta la posibilidad de que una IA tenga la facultad de despedir. Incluso la encargada del Gobierno federal alemán para la lucha contra la discriminación opina que la IA facilita dicha discriminación y nunca deberíamos subestimarla<sup>32</sup> y existen opiniones que consideran que *“los algoritmos laborales reflejan una nueva «huida» del Derecho del Trabajo y, concretamente, de las leyes antidiscriminatorias<sup>33</sup>”*.

A lo hora de negociar los algoritmos/IA en cualquier negociación conviene empezar trasladando a la empleadora los beneficios inmediatos de consensuar colectivamente estas tecnologías.

De nuevo la OCDE<sup>65</sup> ilustra cómo el impacto positivo de la IA aumenta de forma muy significativa cuando se hace a través de la negociación colectiva. Las propias empresas consultadas confirman que, gracias a la interlocución sindical, el impacto de la IA laboral ha aumentado su provecho en hasta 15 puntos en aspectos como productividad, gestión, salud y seguridad o la satisfacción.





## POR DÓNDE EMPEZAR...

Donde esté abierto un espacio de negociación

Donde más intensa sea la digitalización (robotización, automatización, PDL, IA, teletrabajo..)

Donde tengamos mayor fuerza sindical

Donde la transformación digital esté precarizando las condiciones laborales

## ...NO OLVIDAR

No existe el determinismo tecnológico, las personas –trabajadoras– podemos/debemos elegir

Los procesos de digitalización son compatibles con la regulación laboral

La tecnología no puede ser el ariete que destruya derechos laborales consolidados

La TD se debe gobernar de forma anticipada y participada, repartiendo beneficios

El DS y la NC son la manera apropiada para abordar los cambios necesarios

Nuestra acción sindical debe adaptarse a los cambios tecnológicos

Desaparecen tareas, no puestos de trabajo



# EL PODER DE CAMBIAR LAS COSAS

## NUESTRO COMPROMISO

GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN  
[rboto@ccoo.es](mailto:rboto@ccoo.es)

