**Noemí Trabado Gago**
Secretaria General CCOO
Banco Santander

**■ Los algoritmos y la inteligencia artificial (IA) pueden aportar elementos muy positivos en las empresas, pero debemos estar vigilantes con el uso que se hace en el ámbito laboral. Por ello, la acción sindical es vital. Debemos poder ordenar y controlar todos estos nuevos elementos y, para ello, la negociación colectiva es la herramienta fundamental.**

**La inteligencia artificial y las nuevas realidades del trabajo pueden y deben aportar mejoras en nuestro trabajo, pero deben regularse.**

**Inteligencia artificial (IA)**, algoritmos o digitalización son palabras que escuchamos constantemente. Estas nuevas expresiones forman parte de nuestra realidad cotidiana, de nuestro presente, y por ello nos hemos acostumbrado a hablar de estos conceptos con total naturalidad.

## PERO ¿QUÉS SON LOS ALGORITMOS? ¿QUÉ ES LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL? ¿CÓMO NOS AFECTAN EN EL DÍA A DÍA?

Probablemente, para cualquiera de nosotras no sería fácil realizar una definición precisa y exacta de estos conceptos, pero lo que sí que tenemos es la total certeza de que han aparecido en nuestra vida diaria y que han venido para quedarse.

Hace cinco años, en unas jornadas sindicales sobre la digitalización del sector financiero, los participantes imaginamos un futuro en el que las empleadas y empleados habíamos sido sustituidos por un holograma que daba la bienvenida a la clientela y los atendía en nuestro lugar.

Aquel pensamiento contenía una dosis de “película de ciencia ficción”, pero en cuestión de pocos años, el futuro se convirtió en presente. No aparecieron los hologramas pero sí otros elementos como la IA, el teletrabajo o los algoritmos.

Y como presente que se trata, todos estos elementos han dado lugar a nuevas realidades del trabajo y han pasado a formar parte de las relaciones laborales. Por ello, ahora más que nunca, nuestra tarea es vital. Debemos poder ordenar y controlar todos estos nuevos elementos y para ello, la negociación colectiva es la herramienta fundamental.

La inteligencia artificial y las nuevas realidades del trabajo pueden y deben aportarnos mejoras en nuestro trabajo y en nuestro día a día, pero deben regularse.

## NUEVAS REALIDADES DEL TRABAJO

Desde la Federación de Servicios de CCOO hemos conseguido introducir estas nuevas realidades del trabajo en varios de nuestros convenios sectoriales: en Banca, Ahorro, Entidades Financieras de Crédito, Seguros y Mutuas, Ingenierías, Contact Center y en TIC. También en un convenio de empresa, en Just Eat, la empresa de reparto de comida a domicilio. Ha sido la negociación colectiva quien nos ha permitido establecer regulaciones para estas situaciones.

**El trabajo a distancia o teletrabajo** alcanzó su punto álgido en 2020 con la pandemia de COVID19, pero no fue hasta la entrada en vigor de la Ley 10/2021 cuando se estableció una normativa legal al respecto. La negociación colectiva, más ágil y dinámica, nos permitió incluir a través de los convenios colectivos esta nueva modalidad de trabajo, antes incluso de que existiera la ley. Gracias a ello, establecimos los medios necesarios para realizar teletrabajo, definimos los puestos que pueden optar a él o las compensaciones económicas para paliar los gastos derivados del mismo, entre otros puntos.

Otro elemento muy importante en lo que se refiere al teletrabajo es garantizar nuestra actividad sindical.

**Frente a los algoritmos y la inteligencia artificial hay que proteger, a través de la negociación colectiva, los derechos de las personas trabajadoras y que las empresas solo puedan acceder a la información de los dispositivos para comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Sin esta regulación las empresas podrían saber dónde estamos o qué estamos haciendo en cada momento, sin ningún tipo de justificación.**

Mientras las personas trabajadoras están físicamente en sus puestos de trabajo podemos acceder a ellas con más facilidad, pero, ¿qué ocurre si están en su domicilio u otra ubicación realizando teletrabajo? ¿Cómo accedemos a estas personas? ¿Cómo garantizamos el derecho de las personas trabajadoras a organizarse sindicalmente?. Son aspectos por desarrollar aún más en los convenios colectivos, ya que el teletrabajo es una de las nuevas realidades que la pandemia potenció y está aquí para quedarse.

## "DERECHOS DIGITALES"

En los convenios nombrados anteriormente se han incorporado capítulos dedicados en exclusiva a los derechos digitales. El concepto "derechos digitales" es muy amplio y abarca campos muy vinculados con la inteligencia artificial y los algoritmos.

El derecho a la desconexión digital es un elemento muy importante: debe limitar el uso de las nuevas tecnologías a la jornada laboral, con el fin de garantizar el descanso entre jornadas, en festivos y vacaciones, tanto si estamos en un centro de trabajo como si trabajamos a distancia.

Garantizar esa desconexión nos permitirá proteger la salud de las personas trabajadoras y que exista una conciliación real de la vida personal y laboral.

También se ha regulado el derecho a la intimidad y al uso de dispositivos en el ámbito laboral, así como el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos o geolocalización. Hemos buscado proteger los derechos de las personas trabajadoras y que las empresas solo puedan acceder a la información de los dispositivos para comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Sin esta regulación las empresas podrían saber dónde estamos o qué estamos haciendo en cada momento, sin ningún tipo de justificación laboral.

## IA Y ALGORITMOS

Mucho más concreta es la regulación que se ha hecho en los convenios colectivos en lo referente al derecho frente a la inteligencia artificial. Y con esto volvemos a los algoritmos de los que hablaba al inicio.

Los algoritmos y la IA pueden aportar elementos muy positivos en las empresas, pero debemos estar vigilantes con el uso que se hace en el ámbito laboral. Los algoritmos no son un elemento sólo al alcance de las grandes empresas tecnológicas. Los algoritmos "se alquilan", se pueden contratar y están al alcance de la mayor parte de las empresas.

Los algoritmos no dejan de ser procesos que automatizan la información y para ello se nutren de datos y normas. La información, los datos, son el nuevo oro de este siglo y forman parte de esta 4ª revolución industrial. Las grandes empresas tecnológicas son los líderes en IA, y son quienes poseen mayor cantidad de datos.

¿Cuántas veces hemos aceptado las "cookies" solo por no tener que entrar al detalle y rechazar su uso? Pues ahí estamos cediendo nues-

tra información, nuestros gustos y costumbres, entre otros. Todos estos datos son recopilados por las empresas y luego utilizados por los algoritmos.

Pero los datos tienen sesgos, y también los tienen sus desarrolladores, quienes crean los algoritmos. Y digo desarrolladores en masculino, porque el perfil estándar es de un hombre blanco en la treintena.

Si los datos contienen sesgos y quienes los diseñan también pueden tenerlos, nos encontramos con algoritmos que pueden dar lugar a decisiones discriminatorias. Y estadísticamente las minorías siempre vamos a estar en desventaja: mujeres o personas racializadas son un ejemplo.

# DÓNDE SE USAN LOS ALGORITMOS EN LAS RELACIONES LABORALES ?

## 3 ejemplos:

### Selección de personal

En el cribaje inicial de candidaturas, los algoritmos pueden realizar una búsqueda de perfil de trabajador o trabajadora de un modo mucho más eficiente que los humanos, gracias al rápido análisis que hacen de grandes cantidades de datos.

### Despidos

En base a la información proporcionada también puede ser un algoritmo quien tome la decisión de quien es la persona afectada.

### Promociones y carrera profesional

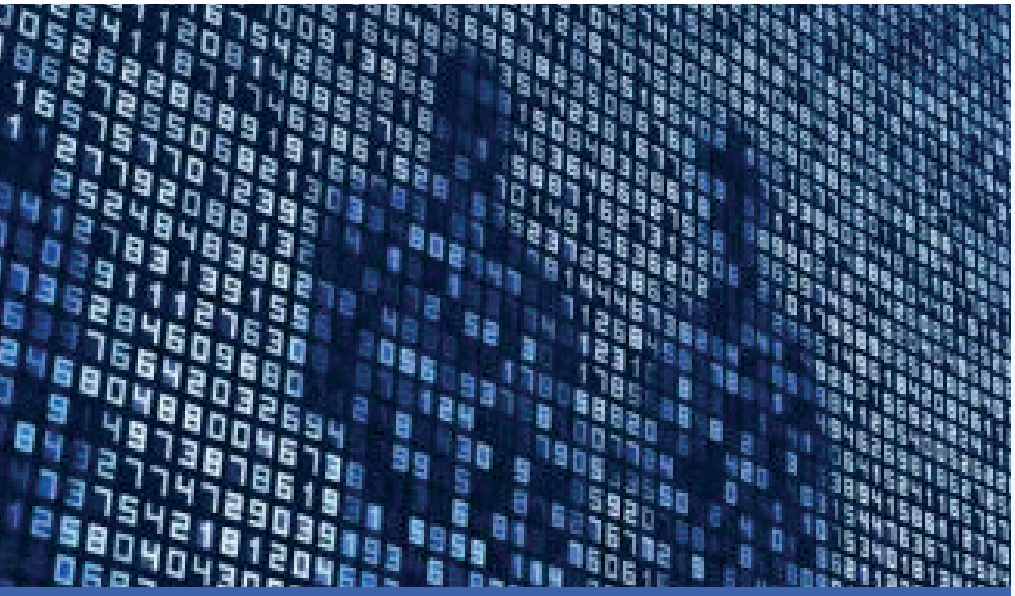
El algoritmo analizará toda la información y determinará a quien se le promociona profesionalmente y a quien no.

- ¿Qué puede ocurrir si un algoritmo decide a qué persona se promociona profesionalmente? ¿El algoritmo tendría en cuenta si una persona ha estado de baja médica unos meses? ¿La penalizaría por ello o tendría en cuenta los días de trabajo efectivo?

- Y en la selección de personal, ¿cómo se garantiza que el algoritmo no contiene instrucciones discriminatorias por razón de sexo, edad o nacionalidad?

- ¿Son neutrales los datos estadísticos? Si históricamente los hombres eran mayoritarios en una fábrica ¿El algoritmo determinará que el perfil idóneo para contratar a un operario es el de un hombre?

Son algunos ejemplos de cómo una fórmula matemática puede decidir el futuro de una persona en el ámbito laboral. Por eso, no podemos dejar esos algoritmos sin supervisión.



# NO PODEMOS DEJAR LOS ALGORITMOS SIN UNA SUPERVISIÓN HUMANA

Es de suma importancia que se establezcan mecanismos para que no se deje únicamente en manos de una máquina decisiones que afectan a una parte tan importante de nuestra vida.

## DEBEMOS INCIDIR EN CONOCER EL FUNCIONAMIENTO DE LOS ALGORITMOS:

- Qué datos utilizan.
- Garantizar que esos datos no contienen sesgos.
- Revisar y comprobar que las normas que rigen estos algoritmos tampoco contengan sesgos ni tengan instrucciones discriminatorias.
- La decisión final debe llevar una supervisión humana.

Debemos exigir conocer en qué procesos de recursos humanos y relaciones laborales se utiliza la inteligencia artificial; garantizar el derecho de las personas trabajadoras de no ser objeto de decisiones automatizadas y garantizar que las decisiones que sean consecuencia de un algoritmo no sean discriminatorias.

Esto podemos y debemos hacerlo a través de la negociación colectiva; nuestra acción sindical debe anticiparse y trabajar sobre estas nuevas realidades del trabajo.

El futuro no está por llegar, ese futuro ya es nuestro presente; la legislación en estos ámbitos llega tarde, cuando las grandes empresas tecnológicas llevan años de ventaja utilizando toda la información que poseen.

Nosotras ya nos hemos anticipado en muchos convenios; esta nueva realidad ya aparece en el V AENC y ahora es el momento de hacerlo extensivo en todos y cada uno de los convenios colectivos.

Debemos establecer normas que no dejen a la inteligencia artificial y a los algoritmos decidir por sí mismos; la máquina puede ayudarnos pero no puede tomar la decisión final, ésta debe contar siempre con la supervisión humana y garantizar la no discriminación.

Regulando estas nuevas realidades garantizaremos un trabajo digno para la clase trabajadora, para las generaciones que llegan, pero también para las que están actualmente trabajando.

Frente a estas nuevas realidades debemos apostar también por el reciclaje y la formación, para que nadie se quede atrás.

La IA es clave en esta 4ª revolución industrial, es necesaria para que avance, pero todo ello no puede ser en detrimento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

La negociación colectiva siempre ha sido nuestra mejor herramienta de transformación y avances y de esta misma manera es como debemos seguir trabajando y continuar siendo el referente para las generaciones presentes y futuras del mundo laboral.