

Noviembre 2019



POSICIONAMIENTO DE **UNI ICTS EUROPA** SOBRE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL **RESUMEN EJECUTIVO**



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	página 4
RECOPILACIÓN Y GESTIÓN DE DATOS	página 5
CAPACIDADES Y FORMACIÓN	página 7
UN MARCO PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA Y EQUITATIVA	página 9
CONCLUSIÓN	página 10

INTRODUCCIÓN

UNI ICTS Europa reconoce el potencial innovador y beneficioso de la Inteligencia Artificial (IA) y otras nuevas tecnologías que están transformando nuestra economía global. Idealmente, creemos que el progreso científico y tecnológico debería mejorar la vida de las personas y, en este momento crítico de la historia humana, combatir el cambio climático. UNI Europa está comprometida a sumarse al diálogo sobre la IA y a trabajar para lograr una transición justa que responda a las necesidades de los trabajadores en todos los puestos de trabajo y sectores.

Sabemos que todas las nuevas tecnologías crean oportunidades y desafíos. En el caso de la IA, los retos relacionados con la calidad y cantidad del trabajo, las capacidades y la formación, la ética, la igualdad y la salud y la seguridad son motivo de gran preocupación. Queremos ayudar a nuestros miembros cuando entren en el nuevo mundo laboral en los próximos años, y queremos concienciar sobre las oportunidades y los riesgos que representa la IA.

Sin diálogo social, no podemos construir la mejor estrategia para la IA. Los sindicatos europeos y las organizaciones de empresarios, en calidad de interlocutores sociales, tienen un papel esencial que desempeñar en la resolución de cuestiones complejas relativas al empleo, la formación, la naturaleza del trabajo, la desigualdad y los sistemas de protección social.

En este informe, UNI Europa destaca varias formas en las que los sindicatos deben participar en el debate de la IA para proteger los derechos de los trabajadores, los derechos humanos y las normas de un trabajo decente. Nos complace que muchas de nuestras organizaciones miembros ya hayan desarrollado sus propias estrategias en materia de IA, proporcionando una base para la negociación actual y futura.

Creemos que los instrumentos esenciales para la participación activa de los empleados en el futuro son la sensibilización a través de la comunicación abierta y la negociación colectiva. Por lo tanto, con el objetivo de una mayor concienciación y con las aportaciones de nuestros miembros, hemos identificado tres temas de preocupación:

- Recopilación y gestión de datos
- Capacidades y formación
- Transición justa y equitativa

En cada una de estas áreas, discutimos nuestras preocupaciones y demandas críticas en relación con la negociación colectiva sobre AI y cuestiones relacionadas. Entendemos que los resultados de las negociaciones serán diferentes dependiendo del contexto de cada nación, sector o empresa.

Creemos que los instrumentos esenciales para la participación activa de los empleados en el futuro son la sensibilización a través de la comunicación abierta y la negociación colectiva.



RECOPIACIÓN Y GESTIÓN DE DATOS



Independientemente del propósito de los sistemas de IA y de cómo se implementan, la mayoría requerirá la introducción de datos. En la siguiente sección, abordamos las recomendaciones y respuestas de los sindicatos con respecto a los datos en tres categorías: recopilación de datos, manejo de datos y sesgo del análisis de datos.

RECOPIACIÓN DE DATOS Y NEGOCIACIONES CON LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Los desafíos relacionados con la recopilación de datos tienen dimensiones éticas, prácticas y legales. El diseño y la implementación de los sistemas de IA deben respetar los derechos de privacidad de todas las personas interesadas, especialmente de los empleados que participan en el desarrollo y uso de los sistemas. Los sindicatos deben abogar por negociaciones con los interlocutores sociales en lo que respecta a la recopilación de datos. Entre otras cuestiones, dichas negociaciones podrían incluir:

- **Justificación, idoneidad y el principio de invasión mínima.** Debe establecerse el propósito legítimo de la recopilación de datos y deben aclararse los vínculos entre el modelo específico de recopilación de datos y los resultados deseados.
- **Precisión.** Los métodos de recopilación de datos deben ser lo suficientemente sofisticados como para recopilar únicamente los datos relacionados con el lugar de trabajo previsto. Todas las partes implicadas deben asegurarse de que los datos recopilados son los correctos, y sólo los correctos, respetando el principio de minimización de datos.
- **Ética.** Las negociaciones deberían estipular qué tipos de recopilación de datos constituirían una violación de los límites personales y éticos y, por lo tanto, nunca deberían ser recopilados.
- **Responsabilidad proactiva y transparencia.** La dirección ejecutiva debe ser responsable ante el grupo colectivo de trabajadores del ciclo de vida de los datos, incluyendo la

recopilación, el uso, el almacenamiento, el traslado de los datos y el “off boarding” o la venta de datos personales. Esta responsabilidad directa ante el colectivo es una enorme laguna en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) que debe ser abordada.

- **Gobernanza.** Se debería establecer un consejo de gobernanza de IA y de datos o añadir las funciones y responsabilidades de dicho consejo a las estructuras de diálogo existentes, como los comités de empresa.¹ Con los sindicatos, las empresas deben crear mecanismos a través de los cuales se pueda monitorizar, evaluar y mejorar la recopilación de datos.

Se supone que las empresas sujetas al RGPD europeo deben respetar algunos de los requisitos discutidos anteriormente y documentarlos. Sin embargo, los sindicatos no tienen necesariamente derecho a acceder a esta documentación ni a negociar el propósito y el método de utilizar la IA y otros sistemas basados en datos. Este es un reto importante para las futuras negociaciones.

FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE DATOS

Al igual que con la recopilación de datos, los desafíos relacionados con la gestión de datos deben abordarse en las negociaciones entre los interlocutores sociales. La gestión de datos debe cumplir con la legislación y la reglamentación existentes, incluido el RGPD. La gestión debe ser responsable y auditable con respecto a cualquier gestión de datos que incluya datos personales. Aunque la responsabilidad proactiva es un requisito del RGPD, actualmente las empresas no están obligadas a ser auditadas en lo que respecta a la gestión de los datos de los trabajadores. Creemos que los trabajadores tienen derecho a saber y a influir en cómo y dónde se almacenan sus datos. También deben saber e influir sobre cuándo y a dónde se mueven los datos y quién tiene acceso a ellos. Los imperativos para las negociaciones con los interlocutores sociales incluyen:

- **Justificación y consulta previa.** Cualquier método de gestión de los datos generados por los trabajadores debe estar justificado por el propósito de la recopilación de datos, incluido el establecimiento de qué personas y qué sistemas informáticos pueden acceder a los datos y el período de tiempo durante el cual se almacenarán los datos. Se debería consultar a los representantes de los trabajadores sobre estos procesos.

- **Control y acceso.** Antes de que se active un sistema de gestión de datos, los trabajadores deben ser notificados sobre qué entidades legales tienen el control y/o el derecho de acceso a sus datos. Los sindicatos deben tener acceso a los datos de sus miembros, previo consentimiento de los mismos.

- **Legado digital.** Cuando los trabajadores finalizan su contrato, deben tener el derecho a decidir qué sucede con los datos recopilados por su empleador sobre su trabajo, de acuerdo con las disposiciones del RGPD.

- **Redistribución de los beneficios.** Si un empleador se beneficia económicamente o de otra manera de usar, autorizar el uso o vender datos generados por los trabajadores a un tercero, esas ganancias deben ser redistribuidas a los trabajadores.

- **Transparencia.** Si los sistemas de IA utilizan datos personales, estos deben utilizarse de forma legal y comprensible para cualquier persona interesada. Todas las partes deben estar obligadas a marcar los sistemas de IA, para que los usuarios y consumidores estén debidamente informados sobre los métodos de IA.

- **Trazabilidad.** Los sistemas de IA deben ser diseñados y documentados de manera que permitan el seguimiento y la comprensión de las decisiones. Este debería ser el caso especialmente para las aplicaciones que son sensibles en términos de derechos fundamentales o que presentan riesgos sanitarios, sociales o financieros. Las exigencias en materia de documentación, transparencia y trazabilidad pueden variar dependiendo de la función, el ámbito de aplicación y los riesgos de cada sistema.

- **Evaluación de riesgos.** Si es probable que un sistema de IA tenga un gran impacto en los derechos personales, las condiciones de trabajo u otras consecuencias sociales, es necesario realizar una evaluación de riesgos. Las evaluaciones deben incluir los riesgos relacionados con la toma de decisiones humanas, la discriminación social y el impacto en las condiciones de trabajo. Para llevar a cabo una evaluación de riesgos, todas las partes -especialmente los representantes de los trabajadores- deben participar en la definición de las directrices.

- **Evaluación.** Los sistemas de IA deben evaluarse a la luz de su impacto social, a menos que una evaluación de riesgos previa haya mostrado que no existe un impacto relevante. Las evaluaciones deben basarse en criterios de éxito predefinidos, pero también permitir el análisis de resultados y experiencias nuevos e inesperados. Se debe realizar una evaluación en la fase piloto para que las fallas y problemas puedan ser descubiertos a tiempo y con la participación de los empleados. Esto ayudará a los representantes de los empleados a desempeñar un papel en la protección del diseño humano de los sistemas de IA.

PRINCIPIOS PARA EVITAR EL SESGO EN EL ANÁLISIS DE DATOS

Las relaciones laborales nunca han sido neutrales, y los sindicatos siempre han reconocido la importancia de las negociaciones para establecer normas y reglamentos para el lugar de trabajo. La política y los valores personales y sociales juegan un papel importante en el ámbito laboral, un hecho reconocido como clave de la estrategia sindical durante décadas.

Creemos que las decisiones tomadas por algoritmos pueden conducir a lugares de trabajo menos democráticos si no van acompañadas de una supervisión adecuada. Por ejemplo, los participantes deben poder documentar exactamente cómo se llega a cada conclusión. Debe garantizarse la neutralidad en términos de edad, género, etnia y posición política. En el ámbito laboral, las negociaciones deben centrarse en principios esenciales para evitar los sesgos, entre los que se incluyen, entre otros:

- **Transparencia.** En todo sistema de IA que lleve a cabo el análisis de los datos generados por los trabajadores, debe haber transparencia en todas las etapas del diseño del sistema, y un profano debe ser capaz de entender el sistema.

- **Igualdad.** Para revelar y contrarrestar la discriminación que podría ser inherente a un sistema de IA, las empresas deben integrarse en los mecanismos de análisis para identificar los sesgos y los procedimientos para abordarlos.

- **Salvaguardias.** La consulta permanente, la modificación y la revocación son algunas de las salvaguardias y verificaciones que se pueden implementar para mitigar el sesgo. Otras salvaguardias incluyen un proceso de apelación en el que las decisiones de AI puedan ser apeladas y revocadas por los seres humanos y un proceso de rastreo en el que las decisiones de AI pueden ser monitorizadas y comparadas automáticamente a lo largo del tiempo para detectar si las decisiones cambian cuando los casos son similares.

1 - Dicho consejo debería estar formado por trabajadores y directivos; debería hacer responsable al cuerpo directivo de la IA y de las prácticas en materia de datos y del cumplimiento de las normas. El consejo puede tener la tarea de monitorizar, verificar y auditar algoritmos y estrategias de gobernanza de los datos. También debe responder a las preguntas de los empleados y facilitar la denuncia de irregularidades. El consejo puede supervisar el respeto de los derechos de los trabajadores relativos a sus datos y la implementación de prácticas éticas de IA.

CAPACIDADES Y FORMACIÓN



Creemos que los interlocutores sociales deben participar en el establecimiento de las capacidades y la formación necesarias para la transición a un lugar de trabajo justo en el futuro. Los sindicatos cuentan con una experiencia sin precedentes en la identificación de las necesidades de formación y de mano de obra. Los cambios tecnológicos, las nuevas interacciones entre los seres humanos y las máquinas y la evolución de las competencias no producirán un aumento de la productividad ni generarán satisfacción en el trabajo si solo participan los empleadores.

Los sindicatos deben incluir nuestros propios objetivos para una formación justa y de transiciones de la fuerza de trabajo en todos nuestros acuerdos a nivel nacional y transnacional. Debemos utilizar nuestra maquinaria de negociación colectiva y nuestros órganos de consulta para convencer a los empleadores de que den prioridad a la inversión en la mano de obra existente, así como a la automatización y la contratación de candidatos externos.

Reconocemos la importancia de la formación en el lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, por lo que es importante que aumentemos la concienciación sobre las oportunidades de formación existentes. La formación debería mejorar la empleabilidad de cada trabajador y los empleadores deberían financiar la formación y el tiempo necesario.

La magnitud de los cambios que afectan a nuestra economía global implica que los sindicatos también deben hacer campaña, negociar en el contexto de la negociación colectiva y presionar a los gobiernos para que introduzcan cambios beneficiosos, tales como:

- Garantizar que las instituciones educativas y las empresas proporcionen formación en valiosas competencias en materia de tecnología digital.
- Dejar claro que la empleabilidad debe promoverse a través de programas de reciclaje profesional y mejora de las capacidades, y que la inversión de las empresas en el aprendizaje formal, informal y a lo largo de toda la vida es esencial.
- Desarrollar planes de acción a nivel de la UE, nacional y local con proveedores de educación e interlocutores sociales para modernizar la educación y la formación profesional.
- Exigir que la IA brinde a los trabajadores la oportunidad de aplicar al máximo sus capacidades y competencias y, al mismo tiempo, mantener el control del proceso de producción.
- Asegurar que las personas involucradas en el desarrollo y comercialización de la IA (investigadores, ingenieros, diseñadores y otros) actúen de acuerdo con criterios éticos y de responsabilidad social. Esto debería abordarse modificando las prioridades educativas de las materias técnicas y ofreciendo oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida, como la incorporación de la ética y las humanidades en los cursos de formación en ingeniería.
- Exigir a los empleadores que sean transparentes sobre las nuevas evoluciones para que los empleados puedan evaluar si prefieren formarse o retirarse.

- Insistir en que las empresas elaboren un “plan de personas” y no solo inviertan en tecnología. Dichos planes deben llevarse a cabo a lo largo de toda la cadena de valor de cada empresa y pueden incluir:

- Mapeo de los perfiles profesionales de los trabajadores actuales.
- Determinación cooperativa de las necesidades de reciclaje profesional y mejora de las capacidades.
- Ofrecer cursos durante la jornada de trabajo.
- Ayudar a los trabajadores desplazados a elaborar planes de desarrollo profesional.
- Trabajar con agencias de empleo y otras empresas para ayudar a los trabajadores a seguir adelante con éxito.

- Exigir que los empleadores dispongan de un plan estratégico a largo plazo sobre la forma en que se aplican las estrategias de reciclaje profesional y mejora de las capacidades y que los sindicatos participen a través del diálogo social.

- Exigir a los empleadores que financien la formación y el tiempo necesario para la formación de los empleados, estableciendo así un *derecho* a la formación.

- Dejar claro a los empleados, en foros de educación sindical y en otros foros centrados en los trabajadores, así como en la negociación colectiva, que deben buscar proactivamente la formación, pero que no es su única responsabilidad adaptarse a los rápidos avances tecnológicos.

Otras áreas en las que creemos que los sindicatos pueden influir en el programa y hacer un cambio positivo genuino:

- **Impuestos de formación.** Puede ser útil cobrar a los empleadores sumas que puedan reclamar si utilizan el dinero para reciclar a sus trabajadores. Cuando el dinero no se gasta, el Estado puede utilizarlo para ayudar a las pequeñas empresas que no pueden permitirse presupuestos de formación.

- **Ayudas y subvenciones para la reconversión profesional.** En los casos de empresas e industrias obsoletas y muy vulnerables con miles de despidos, los sindicatos deben apoyar los pagos y subsidios de reconversión profesional como parte de la indemnización por despido para facilitar la reincorporación de los trabajadores al mercado laboral. El sector público y los sistemas educativos también deberían participar.

- **Reforma educativa.** Apoyamos los cambios en la educación que no enfatizan la memorización de información, y ayudamos a los estudiantes a convertir la información en conocimiento enseñando capacidades creativas, analíticas y sociales.

- **Garantías de empleo.** En un futuro próximo, los responsables de las políticas públicas deben estudiar planes de garantía de empleo que complementen el mercado laboral normal. Garantizar una actividad remunerada para aquellos que pierden su empleo mantendrá la confianza y utilizará las capacidades existentes de los trabajadores. Si los gobiernos se convierten en el empleador de “último recurso”, esto sería de utilidad para los trabajadores que, de otro modo, tendrían que pasar mucho tiempo fuera del mercado laboral. Un plan de este tipo podría promover activamente la mejora de las capacidades si el aprendizaje de nuevas capacidades fuera un elemento central de la actividad garantizada.

- **Formación financiada por sindicatos.** Por último, ya sea por separado o en colaboración con los empleadores, los sindicatos pueden ofrecer cursos de formación para sus miembros a precios competitivos, utilizando su formidable poder adquisitivo.

UN MARCO PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA Y EQUITATIVA



Hasta ahora hemos encontrado pocos ejemplos de enfoques de negociación colectiva diseñados específicamente para una transición justa y equitativa a un nuevo mundo laboral, pero muchos sindicatos han comenzado a desarrollar sus propias ideas sobre cómo debería ser dicha transición. Algunas de estas ideas se detallan a continuación.

PARTICIPACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Para asegurar una transición justa, los sindicatos deben ser incluidos en los debates públicos sobre nuevas tecnologías, y los responsables políticos y los líderes de la industria deben reconocer a los trabajadores como partes interesadas clave. Este reconocimiento debería conducir a la participación de los trabajadores y los sindicatos en todos los aspectos de la transición:

- *Los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben participar en el diseño, desarrollo y despliegue de los sistemas de IA en las organizaciones antes de que se tomen las decisiones finales.* La participación oportuna de los empleados interesados ayudará a garantizar la protección de los derechos personales, el mantenimiento de la soberanía humana sobre los sistemas de IA y que las tareas de los empleados y la interoperabilidad de los sistemas de IA se desarrollen de manera humana.
- *Los interlocutores sociales deberían cooperar para determinar las necesidades de formación, diseñar nuevos programas educativos y encontrar oportunidades de financiación.*
- *Los interlocutores sociales deben promover la concienciación sobre los retos y oportunidades de las nuevas tecnologías.* Deben contribuir a que el “nuevo mundo laboral” no cree más desigualdades, sino que mejore la vida de todas las personas.
- *La participación de los trabajadores y los sindicatos debe tener lugar a nivel regional, nacional y transnacional.* Los empleados también deben participar en los comités consultivos de ética establecidos por las empresas.

- *Nadie debe estar sujeto a decisiones automatizadas que resulten en un impacto legal o de otra forma perjudicial en el individuo.*

EQUILIBRIO DEL MERCADO LABORAL

Los acuerdos de negociación colectiva a nivel sectorial deben incluir cuestiones de IA, robótica y digitalización para que la participación y protección de los trabajadores puedan adaptarse a cada sector y empresa. Ya existen algunos acuerdos con empresas transnacionales y acuerdos por empresa nacional sobre las cuestiones de la calidad digital de los puestos de trabajo.

Dada la probable polarización de los puestos de trabajo, separando los que pueden ser sustituidos fácilmente por la IA (a menudo denominado de baja cualificación) y los que todavía requieren un importante aporte humano y creatividad (a menudo denominado de alta cualificación), será importante encontrar un equilibrio entre los sectores que perderán puestos de trabajo y aquellos en los que se creará empleo. Y para fomentar el equilibrio en la sociedad en general, los beneficios de la tecnología deben reinvertirse en la educación, la atención sanitaria y otros aspectos del bien común.

TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y FORMACIÓN

El objetivo de una transición justa y equitativa también está estrechamente ligado a los debates sobre nuevos modelos de tiempo de trabajo, como una semana a tiempo completo reducida a cuatro días de trabajo y un día de formación. La pregunta que estos modelos tratan de responder es cómo podemos distribuir el trabajo restante después de que la automatización y la IA se hagan cargo de la mayoría de las tareas repetitivas y de baja cualificación. El objetivo es distribuir el trabajo de forma equitativa y permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar para todos.

Algunas organizaciones ya han tomado medidas prácticas para alcanzar estos objetivos de transición justa. La Unión General de Trabajadores (UGT) ha exigido un nuevo contrato social para el mundo digital basado en dar prioridad a las necesidades de las personas. La Asociación de Ingenieros Suecos (SI) y un grupo de partes interesadas han presentado un modelo de formación a mitad de carrera llamado “Study Friday”. En el “Study Friday”, los profesionales pueden mejorar sus capacidades en el trabajo para satisfacer las demandas de las nuevas tecnologías. El programa está gestionado de forma cooperativa por universidades, empresas y sindicatos. El contenido y la práctica de la mejora de las capacidades son negociados por los interlocutores sociales en los acuerdos colectivos a nivel sectorial o empresarial. Una lección que se puede sacar de esta iniciativa es que la formación -incluyendo el nivel, alcance, contenido y disponibilidad- puede adaptarse más rápidamente cuando se ven afectados ciertos roles, grupos o empresas.

PROGRAMAS DE RECOLOCACIÓN Y REUBICACIÓN EXTERNA

Los programas de recolocación regulados por acuerdos colectivos proporcionan ejemplos de cómo las transiciones a las competencias digitales pueden funcionar bien a nivel nacional o sectorial. Estos programas duran de tres meses a dos años e incluyen formación y asistencia en la búsqueda de empleo. Las fundaciones que gestionan las recolocaciones están financiadas por sindicatos y organizaciones empresariales y se negocian en los acuerdos colectivos nacionales y sectoriales por los interlocutores sociales. Cualquier persona en riesgo de ser despedida puede participar en estos programas, que funcionan casi como los seguros.

CAMBIOS DE COMPETENCIAS LOCALES

Ericsson tiene un programa de cambios de competencias locales para evitar la redundancia. Los empleados se reciclan profesionalmente o mejoran sus capacidades en el trabajo para evitar el despido y permanecer en la empresa. Los acuerdos sobre qué competencias son necesarias y quiénes deben participar son negociados en los acuerdos locales por los sindicatos y los empleadores.

SEGURIDAD SOCIAL Y PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS

Los acuerdos de negociación colectiva distribuyen los beneficios de la empresa a los trabajadores mediante aumentos salariales y mejores condiciones, pero también pueden utilizarse para reinvertir los beneficios en formación, como se ha comentado anteriormente. En algunos casos, los programas de recolocación pueden ser financiados cooperativamente por organizaciones de empleadores y sindicatos para proporcionar una mayor seguridad a los trabajadores.

CONCLUSIÓN

La Inteligencia Artificial es más que la última palabra de moda; ya es un aspecto integral de la vida laboral de muchos de nuestros miembros del sindicato. Con este documento de posición, esperamos contribuir al debate general con un punto de vista más centrado en el empleado.

Los interlocutores sociales, y en particular los sindicatos, tienen un papel clave que desempeñar durante los próximos años, a medida que el mercado laboral del futuro vaya tomando forma. Queremos una transición justa y equitativa hacia una sociedad en la que los sistemas de IA beneficien a todos, nadie se quede atrás y se respeten y valoren las capacidades y competencias de los trabajadores. Los sindicatos deben dar forma a esta visión de forma proactiva, y debemos empezar por abordar los temas de IA en la negociación colectiva ahora.

