



ACUERDO MARCO EUROPEO de los interlocutores sociales sobre **DIGITALIZACIÓN**



Edita: Confederación Sindical de CC00

Madrid. Marzo de 2021

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVOS	7
ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
PROCESO DE COLABORACIÓN SOBRE DIGITALIZACIÓN	9
PROCESO DE COLABORACIÓN ENTRE EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	11
1. COMPETENCIAS DIGITALES Y EMPLEABILIDAD	14
2. MODALIDADES DE CONEXIÓN Y DESCONEXIÓN	18
3. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA GARANTÍA DEL PRINCIPIO DE CONTROL HUMANO	20
4. RESPETO DE LA DIGNIDAD HUMANA Y SISTEMAS DE VIGILANCIA	22
APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	23

INTRODUCCIÓN

La transformación digital de la economía es un tema multifacético con grandes repercusiones en los mercados laborales, el mundo laboral y la sociedad en general. Los Estados miembros de la UE lo abordan de diversas maneras, debido a las diferentes situaciones sociales y económicas, los mercados laborales y los sistemas de relaciones laborales e iniciativas, prácticas y convenios colectivos existentes.

La transformación digital aporta claros beneficios tanto a los empleadores como a los trabajadores y a las personas que buscan empleo en la medida que supone nuevas oportunidades de trabajo, aumento de la productividad, mejoras en las condiciones de trabajo y nuevas formas de organizar el trabajo, así como en la mejora de la calidad de los servicios y productos. En general, con las estrategias adecuadas, puede contribuir al aumento del empleo y al mantenimiento del mismo.

La transición también conlleva retos y riesgos para los trabajadores y las empresas, ya que algunas funciones desaparecerán y muchas otras cambiarán. Esto requiere la anticipación del cambio, ofreciendo los conocimientos necesarios para que los trabajadores y las empresas triunfen en la era digital. Otros, incluyen la organización y las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la accesibilidad de la tecnología, incluida la infraestructura, en toda la economía y las regiones. También se necesitan enfoques específicos para que las pymes adopten la digitalización de una forma que se adapte a sus circunstancias específicas.

Dado que las mejoras no son automáticas, debemos adaptar nuestros mercados laborales, la educación y la capacitación y los sistemas de protección social para asegurarnos de que la transición sea mutuamente beneficiosa para los empleadores y los trabajadores. La UE y los gobiernos nacionales tienen un importante papel que desempeñar, asegurándose de que las condiciones marco permitan y apoyen a los empleadores y trabajadores a aprovechar las oportunidades y les dejen el espacio necesario para encontrar soluciones adecuadas para hacer frente a los retos, teniendo en cuenta que ellos son los que mejor conocen la situación sobre el terreno y las medidas necesarias para favorecer a las empresas y a los trabajadores.

También es importante tener en cuenta los impactos climáticos y ambientales.

Además, es necesario un compromiso compartido por parte de los empleadores, los trabajadores y sus representantes para aprovechar al máximo las oportunidades y hacer frente a los retos en un enfoque de colaboración, respetando los diferentes roles de los implicados.

Este acuerdo marco es un compromiso compartido de los interlocutores sociales intersectoriales europeos¹ para optimizar los beneficios y hacer frente a los retos de la digitalización en el mundo laboral.

1.- 1BusinessEurope, SMEUnited, CEEP y la CES (y el comité de enlace EUROCADRES/ CEC)

OBJETIVOS

Este acuerdo marco tiene como objetivos:

- Concienciar y mejorar la comprensión de los empleadores, los trabajadores y sus representantes sobre las oportunidades y los retos del mundo laboral derivados de la transformación digital.
- Proporcionar un marco orientado a la acción para alentar, orientar y ayudar a los empleadores, los trabajadores y sus representantes a concebir medidas y acciones encaminadas a aprovechar esas oportunidades y hacer frente a los retos, teniendo en cuenta al mismo tiempo las iniciativas, las prácticas y los convenios colectivos existentes.
- Fomentar un enfoque de colaboración entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- Apoyar el desarrollo de un enfoque orientado al ser humano para la integración de la tecnología digital en el mundo laboral, a fin de apoyar/ayudar a los trabajadores y mejorar la productividad.

7

Todos estos objetivos se pretenden conseguir mediante:

- Un proceso circular dinámico conjunto, que tenga en cuenta las diferentes funciones y responsabilidades de los distintos agentes y que pueda adaptarse a las distintas situaciones nacionales, sectoriales y/o empresariales, a los sistemas de relaciones laborales, a los empleos y a las diferentes tecnologías/herramientas digitales; enfoques, acciones y medidas concretas que los empleadores, los trabajadores/trabajadoras y sus representantes pueden utilizar, de acuerdo con sus necesidades y circunstancias específicas, para abordar temas como las competencias, la organización del trabajo y las condiciones laborales.

AMBITO DE APLICACIÓN

Este acuerdo autónomo ha sido acordado por los interlocutores sociales intersectoriales europeos y se aplica a toda la UE/EEE.

Abarca a todos los trabajadores y empleadores de los sectores público y privado y de todas las actividades económicas, incluidas las actividades que utilizan plataformas digitales en las que existe una relación laboral, según se defina a nivel nacional.

Al referirnos a «empresas» en este acuerdo, nos referimos a organizaciones del sector tanto privado como público.

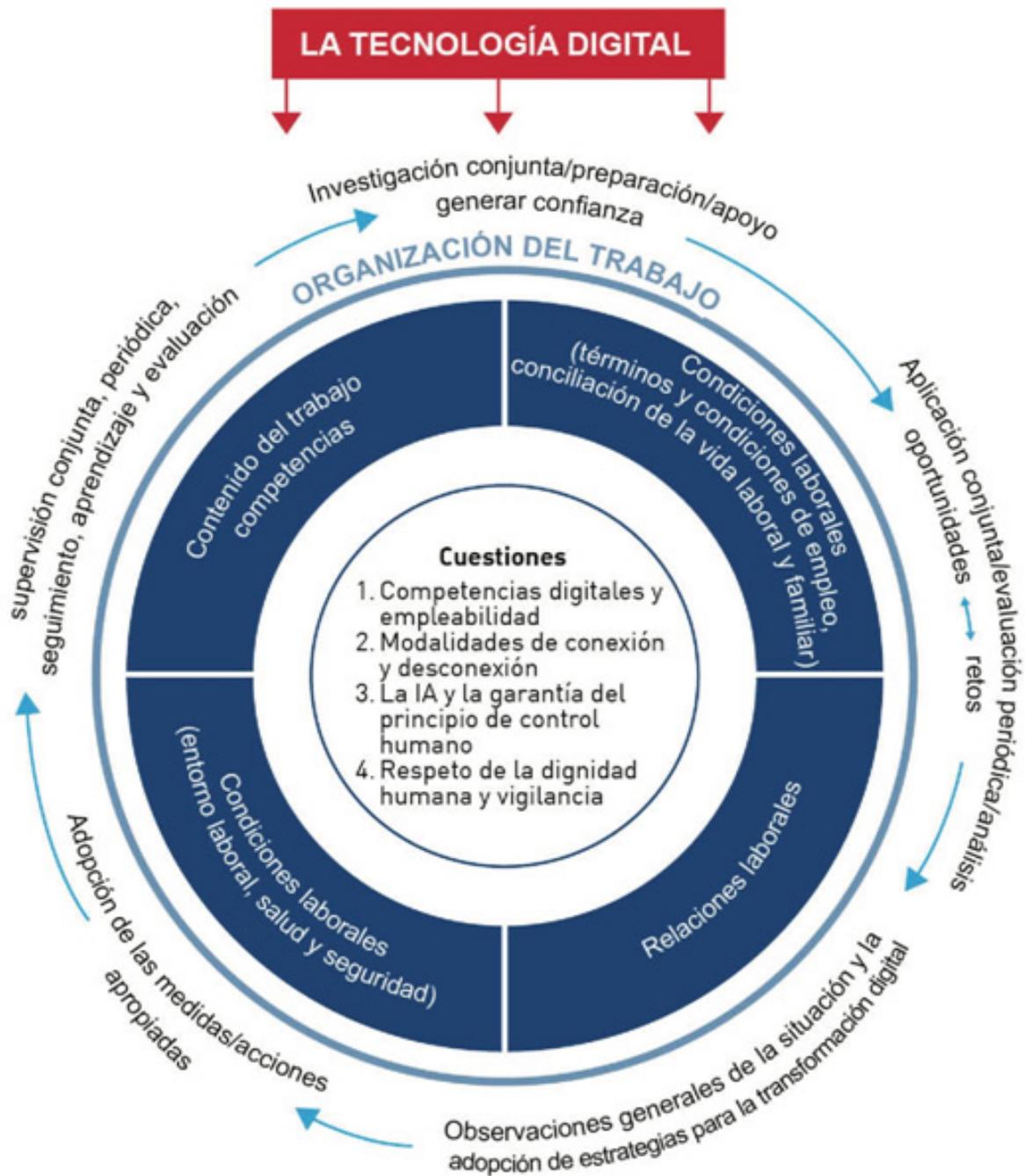
Al referirse a los «representantes de los trabajadores» en este acuerdo, se reconocerán las prerrogativas de los representantes sindicales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

8



“ Este acuerdo marco es un compromiso compartido de los interlocutores sociales intersectoriales europeos para hacer frente a los retos de la digitalización en el mundo laboral ”

PROCESO DE COLABORACIÓN SOBRE DIGITALIZACIÓN



Para una **mejor comprensión del proceso**, los conceptos que se utilizan tienen las siguientes connotaciones ampliamente aceptadas:

Organización del trabajo

La organización del trabajo es la distribución y coordinación de tareas y autoridad en una organización. La organización del trabajo es la forma en que las tareas se distribuyen entre los individuos de una organización y las formas en que estos se coordinan para lograr el producto o servicio final. La organización o estructura de trabajo define quién hace cada cosa, ya sea en equipo o no, y quién es responsable de cada cosa.

Contenido del trabajo y competencias

El contenido del trabajo consiste en examinar el impacto de la tecnología/herramientas digitales en el contenido del trabajo y las competencias necesarias para realizar el trabajo e interactuar (digitalmente) con otros (compañeros de trabajo, directivos, clientes, intermediarios). Tiene en cuenta aspectos como la autonomía, la coherencia, la variación, la carga de trabajo, la información, la claridad de la función.

10

Condiciones laborales

Las condiciones laborales se refieren al entorno laboral (por ejemplo, salud, seguridad, exigencias físicas y mentales, bienestar, clima laboral, confort, condiciones sanitarias, equipo de trabajo) y a los aspectos de las condiciones laborales de un trabajador. Esto último abarca cuestiones como: la jornada laboral (turnos de trabajo), los períodos de descanso, el lugar o lugares de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, las licencias, las oportunidades de formación y aprendizaje y los mecanismos de evaluación.

Relaciones laborales

Las relaciones laborales o interpersonales tienen un impacto en el rendimiento y el bienestar de los trabajadores. Estas abarcan la interacción social entre los propios trabajadores y entre estos y la empresa (relaciones formales e informales con el supervisor directo, la dirección, el departamento de recursos humanos). También se incluyen las relaciones con clientes y terceros.

Es importante tener en cuenta la calidad de las relaciones (colaboración, integración, momentos y posibilidades de contacto, comunicación, ambiente de trabajo), el estilo de gestión, la aparición de violencia o acoso, la gestión de conflictos y los mecanismos de apoyo.

PROCESO DE COLABORACIÓN ENTRE EMPLEADORES Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Se debe tener en cuenta que:

El objetivo general es lograr una transición consensuada mediante una integración satisfactoria de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo aprovechando las oportunidades, así como prevenir y reducir al mínimo los riesgos tanto para los trabajadores como para los empleadores, y garantizar el mejor resultado posible para ambos.

Hay diversas materias que son importantes y se deben tener en cuenta, por eso, se sugiere un enfoque multidisciplinario amplio, que capte los elementos pertinentes del lugar de trabajo.

La mayoría de estos temas están interrelacionados y no deben tratarse de forma aislada.

Es necesario adaptar el enfoque al tamaño de la empresa y abordar diferentes situaciones o circunstancias, aún así, algunas características son las mismas para todas las empresas independientemente de su tamaño.

Para tener éxito, es fundamental que exista un compromiso compartido entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes con respecto a un proceso acordado y gestionado conjuntamente.

En este sentido, un proceso circular dinámico acordado y gestionado conjuntamente es una forma adecuada para que se cumpla el acuerdo, respetando al mismo tiempo las funciones/responsabilidades de los diferentes actores, incluidos los representantes de los trabajadores.

La presencia o la introducción de tecnologías o herramientas digitales repercute en varias cuestiones que suelen estar interrelacionadas. Estos temas se muestran en el anterior diagrama:

- Contenido del trabajo – competencias.
- Condiciones laborales (términos y condiciones de empleo, conciliación de la vida laboral y familiar).
- Condiciones laborales (entorno laboral, salud y seguridad).
- Relaciones laborales.
- Organización del trabajo.

En las diferentes etapas del proceso, todos estos temas se deben discutir y tener en cuenta.

En relación con los temas mencionados anteriormente, también deberían examinarse y tenerse en cuenta las siguientes cuestiones como parte del proceso:

- Competencias digitales y empleabilidad.
- Modalidades de conexión y desconexión.
- La Inteligencia artificial (IA) y la garantía del principio de control humano.
- Respeto de la dignidad humana y sistemas de vigilancia.

Las tecnologías o herramientas digitales también pueden utilizarse/introducirse para mejorar esas cuestiones (por ejemplo, mediante una mejor organización del trabajo, la comunicación, más posibilidades de aprendizaje, mejores relaciones laborales, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad de género).

Fases del proceso

1 La primera fase «**Exploración/preparación/apoyo conjunto**» consiste en explorar, concienciar y crear la base de apoyo y el clima de confianza adecuados para poder debatir abiertamente las oportunidades y los retos/riesgos de la digitalización, su impacto en el lugar de trabajo y las posibles acciones y soluciones.

2 La segunda fase «**Aplicación conjunta/evaluación periódica/análisis**» es un ejercicio de aplicación que examina las áreas temáticas en términos de beneficios y oportunidades (cómo la integración exitosa de la tecnología digital puede beneficiar a los trabajadores y a la empresa), así como de retos/riesgos. En esta fase también se identifican posibles medidas y acciones. Las pymes pueden necesitar asesoramiento y apoyo externos.

3 La tercera fase «**Observaciones generales de la situación y adopción de estrategias para la transformación digital**» es el resultado de las fases anteriores. Se trata de tener una comprensión básica de las oportunidades y los retos/riesgos, los diferentes elementos y sus interrelaciones, así como de acordar estrategias digitales que establezcan objetivos para la empresa en el futuro.

4 La cuarta fase «**Adopción de medidas/acciones apropiadas**» se basa en la visión conjunta de la situación. Incluye:

- La posibilidad de una prueba/ aplicación experimental de las soluciones previstas.

- El establecimiento de prioridades.
- La sincronización, la aplicación en fases secuenciales de duración determinada.
- Aclarar/definir las funciones y responsabilidades de la dirección y de los trabajadores y sus representantes.
- Los recursos; las medidas complementarias como el apoyo (de expertos), el seguimiento, etc.

5 En la quinta fase «Supervisión conjunta periódica, seguimiento, aprendizaje y evaluación» se cierra el círculo para evaluar conjuntamente la eficacia de las medidas y debatir si es necesario realizar más análisis, aumentar la concienciación, el apoyo o tomar medidas.

Los representantes de los trabajadores recibirán las facilidades y la información necesarias para participar de manera efectiva en las diferentes fases del proceso.

Adaptación

Aunque las fases del proceso continuarán siendo las mismas, este proceso debería adaptarse a las diferentes situaciones nacionales, sectoriales y/o empresariales y a los sistemas de relaciones laborales, ajustando los instrumentos utilizados en el proceso, el contenido y/o las personas/expertos implicados. Esto permite tener un enfoque que es pertinente para diferentes trabajos, empresas y sectores.

Este Acuerdo Marco reconoce que ya se ha introducido una amplia gama de herramientas digitales, acuerdos de formación y procedimientos conjuntos, en algunos casos por parte de los interlocutores sociales.

Por consiguiente, estas herramientas y procedimientos existentes deben tenerse en cuenta en la “aplicación conjunta/evaluación periódica/análisis” y cuando surjan preocupaciones sobre los efectos en las condiciones de trabajo y la salud y la seguridad que requieren atención urgente, se adoptarán las medidas necesarias.

A los empleadores y trabajadores les interesa adaptar la organización del trabajo, cuando sea necesario, a la transformación continua que se deriva del uso de los dispositivos digitales de trabajo. Esta adaptación debe realizarse de forma que se respeten los intereses de los trabajadores y las prerrogativas de los empleadores por lo que respecta a la organización del trabajo a nivel empresarial.

1.

COMPETENCIAS DIGITALES Y EMPLEABILIDAD

Objetivo principal y factor de éxito

El objetivo principal es la formación continua de nuestra mano de obra actual y futura y de las empresas con las aptitudes adecuadas para aprovechar las oportunidades y hacer frente a los retos de la transformación digital en el mundo laboral.

Interés común de los interlocutores sociales

Los retos y oportunidades que presenta la digitalización hacen que los interlocutores sociales tengan un interés común en facilitar el acceso a una formación y un desarrollo de aptitudes de calidad y eficaces, respetando al mismo tiempo la diversidad y flexibilidad de los sistemas de formación, que varían según las diversas prácticas de relaciones laborales. Lo anterior supone el compromiso de los empleadores de utilizar la tecnología digital de manera positiva, tratando de mejorar la innovación y la productividad para una viabilidad duradera de las empresas, dar seguridad en el empleo a las plantillas, así como mejorar sus condiciones de trabajo, y a su vez el compromiso de los trabajadores de apoyar el crecimiento y el éxito de las empresas y de reconocer el papel potencial de la tecnología digital para que las empresas sigan siendo competitivas en el mundo moderno.

Identificación de las necesidades de cualificación como un desafío clave

Un desafío clave al que se enfrentan los interlocutores sociales es determinar cuáles son las competencias (digitales) y el cambio de procesos que es necesario introducir y, en consecuencia, organizar los procesos de formación adecuadas. Esto es válido para el nivel nacional, sectorial y empresarial, de acuerdo con los diferentes sistemas nacionales de relaciones laborales.

Elementos clave

- Existe un interés común, pero una responsabilidad diferente de los empleadores y los trabajadores de contribuir a la mejora de la formación y la readaptación profesional, lo que conduce al éxito de las empresas y a la prestación de servicios públicos de alta calidad, así como a una mano de obra debidamente cualificada.

- En todas las fases del proceso de mejora de las competencias debería promoverse la participación de los interlocutores sociales al nivel que corresponda, así como la de los departamentos de recursos humanos y los supervisores directos, y los representantes de los trabajadores y los comités de empresa (europeos) en la motivación del personal para que participe en la formación; la creación de marcos basados en la comunicación abierta y en la información, consulta y participación, de conformidad con los sistemas nacionales de relaciones laborales.
- Los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel de apoyo a las empresas en sus esfuerzos por establecer planes de capacitación que permitan adaptarse a los cambios actuales y futuros. Hay que tener en cuenta las necesidades particulares de apoyo de las pymes.
- Según el tipo de herramientas digitales introducidas y la situación nacional, sectorial y empresarial específica, se necesitará para la mano de obra un conjunto de competencias que incluyan y combine aptitudes técnicas y específicas del sector, así como una serie de aptitudes y competencias transversales y sociales como la capacidad de resolución de problemas, el pensamiento crítico, las habilidades de colaboración y comunicación, la cocreación y la creatividad.

Paralelamente, es necesario seguir desarrollando y mejorando las habilidades y competencias humanas y sociales, como la gestión del personal, la inteligencia emocional y el juicio.

- Teniendo en cuenta la velocidad de los cambios en el mercado laboral, las herramientas de inteligencia, las medidas de anticipación de las competencias, y una evaluación periódica del conjunto de aptitudes que tiene un trabajador como parte de un enfoque de desarrollo de competencias para la formación permanente, son instrumentos de gran relevancia para identificar correctamente las futuras necesidades de competencias, así como para elegir las medidas de formación adecuadas en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores.
- El cambio hacia una verdadera cultura de aprendizaje en la sociedad y en las empresas y la promoción de una actitud positiva de los trabajadores hacia este cambio, es esencial para que la transformación digital suponga una oportunidad, haciendo que el compromiso, la creatividad y los enfoques orientados a las soluciones sean el núcleo de los esfuerzos de adaptación de los interlocutores sociales, al tiempo que se minimizan los posibles riesgos.

Fomento de las estrategias de transformación digital que apoyan el empleo

Este Acuerdo Marco alienta a los interlocutores sociales en los niveles que correspondan y a las empresas a introducir estrategias de transformación digital en un enfoque de asociación, para conseguir los siguientes objetivos:

- Fomentar las transiciones de empleo de los trabajadores en las empresas, y más ampliamente entre las empresas y los sectores, mediante una inversión en competencias que garantice la actualización de los conocimientos y la capacidad de empleo continuo de la mano de obra, así como de recuperación de las empresas.
- Proporcionar las condiciones para una transformación digital de las empresas que conduzca a la creación de empleo, incluido el compromiso de los empleadores de introducir la tecnología de manera que beneficie al mismo tiempo al empleo, la productividad y el contenido de la prestación de servicio y a la mejora de las condiciones de trabajo.

16

Es necesario que las estructuras de diálogo social, integradas por representantes de los empleadores y los trabajadores, apoyen un análisis compartido y un compromiso conjunto de acción para evaluar e identificar las necesidades de formación relacionadas con la digitalización para la empresa o el sector y su mano de obra.

Estas pueden ser habilidades técnicas y sociales, establecidas en un enfoque de formación de competencias acordado.

Entre las medidas a considerar figuran las siguientes:

- El compromiso de ambas partes para mejorar o readaptar las competencias y así hacer frente a los desafíos digitales de la empresa.
- Acceso a la formación y disposiciones para la misma, en consonancia con las diversas prácticas nacionales en materia de relaciones laborales y formación, y teniendo en cuenta la diversidad de la mano de obra, por ejemplo, en las formas de fondos de capacitación/fondos sectoriales, cuentas de aprendizaje, planes de desarrollo de competencias o vales.

Las ofertas de formación deben enunciar claramente las condiciones de participación, incluso en lo que respecta a la duración, los aspectos financieros y el compromiso de los trabajadores.

- Cuando un empleador solicita a un trabajador que participe en una formación relacionada con el trabajo que esté directamente vinculada a la transformación digital de la empresa, el empleador será quien pagará dicha formación, o de conformidad con el convenio colectivo o la práctica nacional. Esta formación puede ser interna o externa y se llevará a cabo en un momento apropiado y acordado tanto para el empleador como para el trabajador y, si fuera posible, durante el horario de trabajo. Si la formación tiene lugar fuera de la jornada laboral, se debe acordar una compensación adecuada.
- Un enfoque en la calidad y la eficacia de la formación: Esto significa proporcionar acceso a la formación pertinente que responda a las necesidades de formación identificadas del empleador y del trabajador. Un aspecto clave en el contexto de la transformación digital es la formación de los trabajadores, para ayudarles a hacer el mejor uso posible de las tecnologías digitales que se introducen.
- Disposiciones de formación que proporcionen habilidades que puedan apoyar la movilidad entre los sectores y dentro de ellos.
- Soluciones de validación de formación interna o externa.
- El funcionamiento de de turnos detrabajo reducido que compatibilice una reducción de las horas de trabajo con formación, en circunstancias bien definidas.

Los interlocutores sociales deberían considerar la posibilidad de adoptar medidas a los niveles que correspondan para garantizar que los efectos en el empleo se prevean y gestionen adecuadamente en las estrategias de transformación digital que apoyan el mantenimiento y la creación de empleo.

Es fundamental que la tecnología digital se introduzca en consulta oportuna con los trabajadores y sus representantes, en el marco de los sistemas de relaciones laborales, para generar confianza en el proceso. Uno de los objetivos de las estrategias de transformación digital es evitar la pérdida de puestos de trabajo y crear nuevas oportunidades, entre otras cosas, mediante el estudio del rediseño de los puestos de trabajo. Las estrategias deben garantizar que tanto la empresa como los trabajadores se beneficien de la introducción de la tecnología digital, respecto por ejemplo, a las condiciones de trabajo, la innovación, la productividad y la participación en los beneficios de la productividad, la continuidad de las empresas y la empleabilidad.

Las estrategias se basan en un compromiso común de los interlocutores sociales en relación a los siguientes aspectos:

- La reconversión profesional y la mejora de las competencias para que los trabajadores puedan trasladarse a nuevos puestos de trabajos o adaptarse a trabajos rediseñados dentro de la empresa, en condiciones acordadas.

- El rediseño de los puestos de trabajo para permitir que los trabajadores permanezcan dentro de la empresa asumiendo un nuevo rol si algunas de sus tareas o su trabajo desaparecen debido a la tecnología digital.
- El rediseño de la organización del trabajo, si es necesario, para tener en cuenta los cambios de tareas, roles o competencias.
- Una política de igualdad de oportunidades para asegurar que la tecnología digital resulte beneficiosa para todos los trabajadores. Si la tecnología digital contribuye a la desigualdad, por ejemplo, entre mujeres y hombres, los interlocutores sociales deben abordar esta cuestión.

2.

MODALIDADES DE CONEXIÓN Y DESCONEXIÓN

18

Tanto a los empleadores como a los trabajadores les interesa adaptar la organización del trabajo, cuando sea necesario, a la transformación continua que se deriva del uso de los dispositivos digitales de trabajo. El hecho de lograr transparencia en cuanto a las expectativas legítimas de los trabajadores cuando utilizan esos dispositivos, puede apoyarse en la negociación colectiva a los niveles que correspondan en los Estados miembros.

La presencia y/o la introducción de dispositivos/herramientas digitales en los lugares de trabajo pueden ofrecer nuevas oportunidades y posibilidades de organizar el trabajo de manera flexible en beneficio de los empleadores y los trabajadores.

Al mismo tiempo, esto puede crear riesgos y retos en torno a la delimitación del tiempo de trabajo y del tiempo personal tanto durante como después de la jornada laboral.

El empleador tiene el deber de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para evitar posibles efectos negativos en la salud y la seguridad de los trabajadores y en el funcionamiento de la empresa, la atención debe centrarse en la prevención.

Se trata de una cultura en la que los empleadores y los trabajadores participan activamente en el logro de un entorno laboral seguro y próspero mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

Entre las medidas a considerar figuran las siguientes:

- Medidas de formación y concienciación.
- Respeto de las reglas de la jornada laboral y de las reglas del teletrabajo y del trabajo móvil.
- Medidas apropiadas para asegurar el cumplimiento.
- Proporcionar orientación e información a los empleadores y los trabajadores sobre la manera de respetar las normas relativas a la jornada laboral y las normas sobre teletrabajo y trabajo móvil, incluida la manera de utilizar las herramientas digitales, como por ejemplo, el correo electrónico, además de los riesgos de pasar demasiado tiempo conectados, en particular para la salud y la seguridad.
- Ser claro en cuanto a las políticas y/o las normas acordadas sobre el uso de herramientas digitales para fines privados durante la jornada laboral.
- El compromiso de la dirección para crear una cultura que evite el contacto fuera de horario.
- La organización y carga del trabajo, incluido el número de personal, son aspectos clave que se deben identificar y evaluar conjuntamente.
- El cumplimiento de los objetivos de la organización no debería requerir una conexión fuera de horario. Con pleno respeto de la legislación sobre la jornada laboral y de las disposiciones sobre la jornada laboral de los convenios colectivos y los acuerdos contractuales, el trabajador no está obligado a estar localizable fuera de su horario para ningún contacto adicional por parte de los empleadores.
- Con respecto al punto anterior, se requerirá una compensación apropiada por cualquier tiempo extra trabajado.
- Procedimientos de alerta y apoyo de “una cultura de no culpabilidad”, para encontrar soluciones y evitar perjuicio para los trabajadores por no estar localizables.
- Intercambios regulares entre los directivos y los trabajadores y/o sus representantes sobre la carga y los procesos de trabajo.
- Prevención del aislamiento en el trabajo.

3.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Y GARANTÍA DEL PRINCIPIO DE CONTROL HUMANO

La inteligencia artificial (IA) tendrá un impacto significativo en el mundo laboral del mañana. Hoy en día, la mayoría de las empresas de Europa se encuentran todavía en las primeras fases de utilización de las nuevas posibilidades basadas en la IA para optimizar los procesos de trabajo o crear nuevos modelos de negocio. En este punto de partida, es esencial explorar las opciones de diseño de la utilización de la IA o de los sistemas de aprendizaje automático para el éxito económico y las buenas condiciones de trabajo.

Si bien los sistemas y soluciones de IA tienen el valioso potencial de aumentar la productividad de la empresa y el bienestar de los trabajadores, así como una mejor asignación de tareas entre las personas, entre las diferentes partes de la empresa y entre las máquinas y las personas, también es importante asegurarse de que los sistemas y soluciones de IA no pongan en peligro, sino que aumenten, la participación y la capacidad de dichas personas en el trabajo.

Este acuerdo autónomo de los interlocutores sociales establece algunas directrices y principios sobre cómo y en qué circunstancias se introduce la IA en el mundo laboral.

Se debe garantizar el control de las personas sobre las máquinas y la inteligencia artificial en el lugar de trabajo, así como sustentar el uso de la robótica y las aplicaciones de la inteligencia artificial, respetando y cumpliendo los controles de seguridad.

La IA fiable tiene tres componentes, los cuales deben cumplirse a lo largo de todo el ciclo de vida del sistema y respetarse en su despliegue en el mundo laboral:

- Ser lícita, justa, transparente, segura y fiable, cumpliendo con todas las leyes y reglamentos aplicables, así como con los derechos fundamentales y las normas de no discriminación.
- Seguir las normas éticas acordadas, asegurando el respeto de los derechos humanos y fundamentales de la UE, la igualdad y otros principios éticos.
- Ser robusta y sostenible, tanto desde el punto de vista técnico como social, ya que, incluso con buenas intenciones, los sistemas de IA pueden causar daños involuntarios.

Los interlocutores sociales a nivel empresarial y a otros niveles que correspondan deberían analizar de manera proactiva el potencial de la tecnología digital y la IA para aumentar la productividad de la empresa y el bienestar de los trabajadores, incluida una mejor asignación de tareas, un aumento del desarrollo de la competencia y la capacidad de trabajo, así como una reducción de la exposición a condiciones de trabajo perjudiciales.

20

Deberían reconocerse y abordarse las posibles tensiones entre el respeto de la autonomía humana, la prevención de los daños, la equidad y la capacidad de toma de decisiones.

Entre las medidas a considerar figuran las siguientes:

- El despliegue de sistemas de IA debe:
 - > Seguir el principio de control humano.
 - > Ser seguro, es decir, debe prevenir el daño. Debe realizarse una evaluación de los riesgos, incluidas las oportunidades de mejorar la seguridad y prevenir los daños, por ejemplo, para la integridad física de las personas, la seguridad psicológica, el sesgo de confirmación o la fatiga cognitiva.
 - > Seguir los principios de equidad, es decir, asegurar que los trabajadores y grupos estén exentos de prejuicios y discriminación injustos.
 - > Ser transparente y explicable con una supervisión efectiva. El grado necesario de explicabilidad depende del contexto, la gravedad y las consecuencias. Habrá que hacer comprobaciones para evitar un resultado erróneo de IA.
- En las situaciones en que se utilizan sistemas de inteligencia artificial en los procedimientos de recursos humanos, como la contratación, la evaluación, el ascenso y el despido, y el análisis de la actuación profesional, es necesario salvaguardar la transparencia mediante el suministro de información. Además, un trabajador afectado debe poder solicitar intervención humana y/o impugnar la decisión junto con la prueba de los resultados de la IA.
- Los sistemas de IA deben ser diseñados y operados para cumplir con la ley vigente, incluido el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), y garantizar la privacidad y la dignidad del trabajador.

4.

RESPECTO DE LA DIGNIDAD HUMANA Y SISTEMAS DE VIGILANCIA

La tecnología digital y los sistemas de vigilancia de la IA, junto con el procesamiento de datos, ofrecen la posibilidad de asegurar el entorno laboral y garantizar unas condiciones de trabajo prósperas y seguras, así como mejorar la eficiencia de la empresa.

Sin embargo, al mismo tiempo, plantean el riesgo de comprometer la dignidad del ser humano, en particular en los casos de vigilancia personal. Esto podría conducir al deterioro de las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores.

La minimización de los datos y la transparencia, junto con normas claras sobre el tratamiento de los datos personales, limitan el riesgo de vigilancia intrusiva y de uso indebido de los datos personales.

El RGPD establece normas en relación con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el contexto laboral que deben respetarse.

Los interlocutores sociales de este acuerdo recuerdan el artículo 88 del RGPD que se refiere a las posibilidades de establecer, mediante convenios colectivos, normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y la libertad en relación con el tratamiento de los datos personales de los empleados en el contexto de las relaciones laborales.

Entre las medidas a considerar figuran las siguientes:

- Permitir que los representantes de los trabajadores aborden cuestiones relacionadas con los datos, el consentimiento, la protección de la privacidad y la vigilancia.
- Vincular siempre la recopilación de datos a un propósito concreto y transparente. Los datos no deben recopilarse ni almacenarse simplemente porque sea posible o por un eventual propósito futuro no definido.
- Proporcionar a los representantes de los trabajadores servicios y herramientas (digitales), como por ejemplo tableros de anuncios digitales, para que cumplan sus obligaciones en la era digital.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Este acuerdo marco es una iniciativa independiente y el resultado de las negociaciones entre los interlocutores sociales europeos como parte de su sexto programa de trabajo plurianual para 2019-2021. En el contexto del artículo 155 del Tratado, este acuerdo marco europeo independiente compromete a los miembros de BusinessEurope, SMEUnited, CEEP y CES (y al comité de enlace EUROCADRES/CEC) a promover e implementar instrumentos y medidas, cuando sea necesario a nivel nacional, sectorial y/o empresarial, de conformidad con los procedimientos y prácticas propios de la gestión y el trabajo en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo. Las partes firmantes también invitan a sus organizaciones miembros en los países candidatos a implementar este acuerdo. La implementación de este acuerdo se llevará a cabo en un plazo de tres años a partir de la fecha de su firma.

El proceso de implementación debería alentar la adopción de medidas que sean sostenibles, cuya eficacia sea evaluada por los interlocutores sociales al nivel que corresponda.

Los interlocutores sociales deberían aprovechar la experiencia nacional actual, adquirida en el proceso de aplicación de anteriores acuerdos independientes de los interlocutores sociales europeos.

Las organizaciones miembros informarán sobre la implementación de este acuerdo al Comité de Diálogo Social. Durante los tres primeros años después de la fecha de la firma de este acuerdo, el Comité de Diálogo Social preparará y aprobará un cuadro anual en el que se resumirá la implementación en curso del acuerdo. El Comité de Diálogo Social preparará un informe completo sobre las medidas de aplicación adoptadas y los interlocutores sociales europeos lo aprobarán durante el cuarto año. En caso de que no se presente ningún informe y/o implementación después de cuatro años y tras la evaluación en el Comité de Diálogo Social, y con el apoyo de este, los interlocutores sociales europeos emprenderán acciones conjuntas junto con los interlocutores sociales nacionales de los países interesados a fin de determinar la mejor manera de avanzar en la implementación de dicho acuerdo marco en el contexto nacional.

Las partes signatarias evaluarán y revisarán el acuerdo en cualquier momento después de los cinco años siguientes a la fecha de la firma, si así lo solicita una de ellas.

En caso de que se tengan preguntas sobre el contenido de este acuerdo, las organizaciones miembros implicadas pueden remitirse, conjuntamente o por separado, a las partes firmantes, que responderán conjuntamente o por separado. Al implementar este acuerdo, los miembros de las partes signatarias evitan cargas innecesarias a las pymes. La implementación de este acuerdo no constituye un motivo válido para reducir el nivel general de protección que se ofrece a los trabajadores en el ámbito de este acuerdo.

El presente acuerdo se entiende sin perjuicio del derecho de los interlocutores sociales a concertar, al nivel que corresponda, incluido el europeo, acuerdos que adapten y/o complementen el presente acuerdo de manera que se tengan en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales interesados.



ETUC
Boulevard du Roi Albert II, 5
B- 1210 Brussels
Tel : 00-32-2/224 04 11
Fax : 00-32-2/224 04 54/55
www.etuc.org



BUSINESSEUROPE
Avenue de Cortenbergh, 168
B- 1000 Brussels
Tel : 00-32-2/237 65 11
main@businessseurope.eu
www.businessseurope.eu



CEEP
Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5
B- 1000 Brussels
Tel : 00-32-2/219 27 98
Fax: 00-32-2/218 12 13
ceep@ceep.eu
www.ceep.eu



SMEunited
Rue Jacques de Lalaing, 4
B- 1040 Brussels
Tel : 00-32-2/230 75 99
info@smeunited.eu
www.smeunited.eu



**ACUERDO MARCO EUROPEO
de los interlocutores sociales
sobre **DIGITALIZACIÓN****

