

Resolución de la CES en la que se pide una directiva de la UE sobre sistemas algorítmicos en el trabajo

Adoptada en el Comité Ejecutivo de la CES de 6 de diciembre 2022

Mensajes clave:

- Los sistemas algorítmicos, especialmente la IA (Inteligencia Artificial), tienen una gran influencia en el trabajo del futuro. Para mejorar las condiciones de trabajo y evitar los efectos negativos, el uso de estos sistemas en el lugar de trabajo debe regularse mejor y de una manera más eficaz;
- La Ley de IA no es adecuada para regular el uso de la IA en el lugar de trabajo. Una directiva de la UE sobre sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo, basada en el artículo 153 del TFUE, debería definir las normas mínimas europeas para el diseño y el uso de sistemas algorítmicos en el contexto laboral;
- El elemento clave de la nueva directiva es el fortalecimiento y la aplicación de los derechos de los sindicatos en materia de negociación colectiva, así como los derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores;
- Los sistemas algorítmicos en el trabajo deben ser transparentes y explicables. Los trabajadores y sus representantes tendrán derecho a recibir información sobre las aplicaciones utilizadas en un lenguaje sencillo y comprensible;
- Los sindicatos y los representantes de los trabajadores tendrán derecho a obtener asesoramiento externo;
- El empleador debe realizar una evaluación de impacto algorítmica para los cambios en las condiciones de trabajo, que incluya una evaluación de impacto sobre los derechos fundamentales y la igualdad, con la plena participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores antes de aplicar cualquier sistema, y debe repetirse periódicamente después de la aplicación;
- Las aplicaciones intrusivas deben estar prohibidas en el contexto del trabajo. Las aplicaciones para vigilar a los trabajadores sólo se permitirán si su utilización se negocia y acuerda con los sindicatos y/o los representantes de los trabajadores;
- Los sistemas algorítmicos y la IA deben ayudar a los trabajadores en el contexto laboral. Hay que definir el principio del humano al mando y proteger los derechos de los humanos que toman decisiones;
- Los trabajadores tendrán derecho a comprobar y revisar las decisiones algorítmicas.

Los sistemas algorítmicos, especialmente los de Inteligencia Artificial (IA), ofrecen inmensas oportunidades para mejorar los lugares de trabajo, por ejemplo, oportunidades para mejorar la eficiencia, la equidad y la seguridad de los trabajadores. El creciente uso de los sistemas de IA¹ en el lugar de trabajo está dando paso a una nueva ola de digitalización que difiere significativamente de la anterior. La digitalización anterior se caracterizaba principalmente por innovaciones tecnológicas como la informatización, la automatización y la robotización. Se basaba en procesos automatizados mediante reglas explícitas y programas informáticos

¹ Para facilitar la lectura, esta resolución utiliza "IA" o "sistema de IA" sin especificar si "IA" se refiere al aprendizaje automático, a los sistemas algorítmicos (de gestión) o a otra tecnología

escritos manualmente. Las experiencias de los trabajadores con este tipo de digitalización han sido dispares. Sin embargo, cuando los sindicatos y los representantes de los trabajadores han contribuido a dar forma a la digitalización en el lugar de trabajo, esto ha llevado a crear el marco negociado necesario para garantizar la participación y el control de los trabajadores a la hora de realizar tareas digitales, así como a proporcionar cualificaciones y formación adicionales para manejar robots.

La IA es diferente. Es altamente disruptiva, tiene capacidad de autoaprendizaje, puede derivar conexiones de forma independiente y tomar decisiones. Mientras que los pasos lógicos de los programas "si-entonces" eran en principio comprensibles hasta ahora, la IA puede inducir procesos de decisión que no pueden ser explicados por los propios programadores al cabo de un tiempo ni anticipados por los programadores. El peligro de la deshumanización de los procesos de decisión, especialmente cuando se utiliza en trabajos como herramienta de recursos humanos, por ejemplo, para contratar trabajadores, controlar el trabajo, analizar el comportamiento e incluso rescindir el empleo, es ya una amarga realidad.

La IA plantea enormes peligros para los trabajadores cuando no está regulada². Además de la vigilancia masiva, puede utilizarse para reconocer sentimientos y juzgar a los trabajadores sin tener en cuenta el contexto o el rendimiento. Un ejemplo clásico de esto son las aplicaciones basadas en la IA que pueden determinar el estado de ánimo y las emociones en las conversaciones de los agentes de los centros de contacto y evaluarlas como parte del control del rendimiento. En la evaluación no se tiene en cuenta si el trabajador correspondiente se encuentra en una situación de estrés personal (por ejemplo, la muerte de un familiar). Así, las herramientas de IA pueden crear rápidamente una especie de deshumanización del trabajador, transformándolo en una mercancía puramente económica. La IA también puede hacer predicciones sobre el rendimiento de un trabajador. Por lo tanto, un ascenso o incluso un despido pueden basarse, al menos en parte, en una predicción del rendimiento futuro de un trabajador y no en el rendimiento real. Y lo que es más peligroso, estos sistemas pueden utilizarse para predecir actitudes políticas, preferencias de maternidad y afiliación sindical.

La IA y la gestión algorítmica también tendrán un impacto masivo en el trabajo del futuro, las actividades individuales en los perfiles de trabajo cambiarán o desaparecerán por completo, la organización del trabajo y las relaciones laborales cambiarán con importantes implicaciones para el entorno laboral, el tiempo de trabajo y la salud y la seguridad.

Por lo tanto, la CES ha participado en el debate sobre la regulación de la IA desde una fase temprana. Basándose en el trabajo científico y en las pruebas³, la CES describió la necesidad de una estrategia reguladora global en su Resolución sobre las Estrategias Europeas sobre Inteligencia Artificial y Datos⁴ ya en julio de 2020. En su Libro Blanco sobre la Inteligencia Artificial - Un enfoque europeo para la excelencia y la confianza⁵, la propia Comisión Europea señaló el impacto en el mundo del trabajo: "*A la luz de su importancia para las personas y del acervo de la UE que aborda la igualdad en el empleo, el uso de aplicaciones de IA para los procesos de contratación, así como en situaciones **que afectan a los derechos de los trabajadores**, se consideraría siempre de "alto riesgo" [...], el uso de aplicaciones de IA con fines de identificación biométrica a distancia y otras tecnologías de vigilancia intrusiva, se consideraría siempre de "alto riesgo" [...]*".

² [Naciones Unidas \(2021\): El derecho a la privacidad en la era digital. Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para Derechos Humanos, Consejo de Derechos Humanos, 84º período de sesiones, Temas 2 y 3 del programa](#)

³ [Ponce Del Castillo, A. \(2020\). El trabajo en la era de la IA: por qué es necesaria la regulación para proteger a los trabajadores. Documento de investigación-Informe de prospectiva ETUI \[documento en inglés\]](#) Ponce Del Castillo, A. (2018): [La inteligencia artificial: un cambio de juego para el mundo del trabajo](#). Documento de investigación-Informe de Prospectiva ETUI [documento en inglés]

⁴ [CES \(2020\). Resolución sobre las estrategias europeas en materia de inteligencia artificial y datos](#)

⁵ [Comisión Europea \(2020\), Libro Blanco sobre la Inteligencia Artificial - Un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza, COM\(2020\)65, p. 18](#)

Si se compara con las exigencias de la CES, la propuesta de la Comisión de la UE sobre el proyecto de ley de IA⁶ es más que decepcionante desde el punto de vista de los trabajadores. Aunque la Comisión de la UE ha definido los sistemas de IA utilizados para la contratación, la promoción o el despido como sistemas de alto riesgo, dichos sistemas tienen que someterse sólo a una autoevaluación en la que el proveedor del software sólo certifica el cumplimiento de la ley y de las normas aún por definir. Ni los sindicatos ni los representantes de los trabajadores tienen la posibilidad de ser informados y consultados; tampoco se concede a los trabajadores ninguna protección o salvaguarda. Una autoevaluación no es suficiente para proteger los derechos de los trabajadores. Para reforzarla, es necesaria una evaluación de conformidad de una tercera parte con participación sindical. Los derechos de transparencia sólo se conceden a los usuarios finales, que son los empleadores en el contexto laboral.

Además de un sistema basado exclusivamente en la autoevaluación, la Comisión Europea ha subcontratado el diseño de todo, desde los criterios específicos hasta las directrices étnicas, a organizaciones privadas de normalización en las que las empresas y las organizaciones relacionadas con el mundo empresarial pueden comprar influencia y hacer así que el proceso sea claramente favorable a las empresas.

La base jurídica, el artículo 114 del TFUE, excluye por definición la regulación de las cuestiones relativas a los derechos e intereses de los trabajadores. En principio, esto no sería un problema si la Comisión de la UE se hubiera limitado a regular la comercialización en el marco de una simple directiva de seguridad de los productos y no también el uso de la IA al mismo tiempo. La Comisión de la UE deja claro en el considerando 1 del proyecto de ley de IA que hay que impedir las regulaciones nacionales que puedan restringir el uso de los sistemas de IA: "[...] **El presente Reglamento persigue una serie de razones imperiosas de interés público, como un alto nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales, y garantiza la libre circulación transfronteriza de bienes y servicios basados en la IA, por lo que impide a los Estados miembros imponer restricciones al desarrollo, la comercialización y el uso de los sistemas de IA, a menos que lo autorice explícitamente el presente Reglamento.**"

La CES critica enérgicamente este enfoque, ya que es probable que restrinja los derechos de los trabajadores. En la formulación general, por ejemplo, las normativas nacionales de salud y seguridad en el trabajo o de participación de los trabajadores que restringen el uso de la IA en el lugar de trabajo podrían violar la legislación europea. Por lo tanto, la CES exige encarecidamente que el actual proceso legislativo garantice el respeto de las normativas nacionales de protección de los derechos de los trabajadores, como los derechos de información, consulta y participación o las normativas de salud y seguridad en el trabajo.

Aunque el proceso legislativo sobre el proyecto de ley de IA aún no ha concluido, está claro que la ley de IA no será adecuada para garantizar la protección efectiva de los trabajadores en el contexto laboral debido a su base jurídica y a su débil nivel de protección. Por lo tanto, la CES pide una *lex specialis* para el uso de sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo.

En su propuesta de proyecto de Directiva sobre el trabajo en plataformas (DTP)⁷, la Comisión de la UE ha defendido una mayor participación de los trabajadores y la transparencia en el uso de los sistemas automáticos de supervisión y toma de decisiones, pero lo ha limitado al ámbito de la Directiva. Sin embargo, los sistemas de gestión automática se utilizan ampliamente fuera de la economía de plataforma. Un ejemplo clásico es el de los grandes minoristas en línea, que utilizan estos sistemas de forma extensiva y explotable en sus almacenes. Una nueva directiva sobre sistemas algorítmicos en el trabajo debería basarse en la Directiva sobre el

⁶ [Comisión Europea \(2022\), Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo sobre por el que se establecen normas armonizadas sobre la inteligencia artificial y se modifican determinados actos legislativos de la Unión, Comisión Europea COM\(2021\)206](#)

⁷ [Comisión Europea \(2021\), Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, COM\(2021\)076](#)

desplazamiento de trabajadores, colmar las lagunas existentes y aplicarse a todos los trabajadores.

Por una directiva de la UE sobre sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo⁸

Una directiva de la UE sobre sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo, basada en el artículo 153 del TFUE, debería definir las **normas mínimas europeas para el diseño y el uso de sistemas algorítmicos** en el contexto laboral. El ámbito de aplicación de la directiva debería abarcar los sistemas algorítmicos con y sin IA⁹, debe ser lo más amplio posible refiriéndose a "todos los sistemas algorítmicos que traten datos personales de los trabajadores, así como que afecten a los trabajadores en la relación laboral o en materia de formación o perfeccionamiento".

Ni que decir tiene que una directiva no puede resolver todos los problemas. Debe tratar de abordar las cuestiones más importantes para hacer frente al uso de sistemas algorítmicos en el trabajo. Además, el acervo social debe adaptarse, por supuesto, a los nuevos retos digitales, ya sea mediante la aplicación del derecho a la desconexión o una directiva sobre riesgos psicosociales que se necesita urgentemente.

El principio rector de la nueva directiva sobre sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo debe ser preservar la **dignidad de los trabajadores y contrarrestar la deshumanización en el trabajo**. La CES considera que la herramienta más eficaz es reforzar la negociación colectiva de los sindicatos, así como los derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores. Sólo así se puede garantizar que el uso de sistemas algorítmicos tenga un impacto positivo en las condiciones laborales y la cualificación del trabajador. Por lo tanto, la nueva directiva no tiene que partir de cero, sino basarse en un acervo europeo ya existente sobre los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores. Sin embargo, debe hacer valer estos derechos y garantizar que los sindicatos y los representantes de los trabajadores sean informados, consultados y participen de manera efectiva y oportuna en las decisiones sobre el desarrollo, la adquisición, la implantación, la configuración y la evaluación/revisión de los sistemas algorítmicos.

La **participación de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores** debería comenzar, idealmente, en la fase de diseño y desarrollo de los sistemas de IA. Los desarrolladores de sistemas algorítmicos deberían tener en cuenta las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores ya en la fase de escritura del código, siguiendo así un buen enfoque del trabajo desde la concepción/diseño. Por lo tanto, sería necesario que los desarrolladores de estos sistemas tuvieran conocimientos, concienciación y formación previos no solo sobre temas de IA sino también en lo relativo a temas éticos para evitar sesgos en la programación. Además, un trabajador o trabajadora y/o su representante deben poder corregir una decisión tomada por un algoritmo o un sistema de IA para corregir posibles sesgos. Asimismo, debe garantizarse que los sistemas algorítmicos en el contexto del empleo hayan sido sometidos a **una evaluación independiente del impacto sobre los derechos fundamentales y la igualdad**, que incluya explícitamente la no discriminación y la protección de los derechos de los trabajadores. Los **mecanismos independientes de revisión y reclamación** deben garantizar el cumplimiento de los requisitos específicos en el lugar de trabajo.

Los derechos de participación deben diseñarse de forma orientada al proceso. Los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben tener derecho a revisar periódicamente el sistema de IA y exigir ajustes o restricciones. Para ello, el empresario debe estar obligado a realizar una **evaluación del impacto del algoritmo** para los cambios en las

⁸ A efectos de legibilidad, "IA" o "sistema de IA" se refiere a los sistemas algorítmicos en general, con independencia del grado de IA real

⁹ Para la descripción de la necesidad de regulación y las exigencias de la CES, es irrelevante que un sistema de gestión algorítmica funcione con o sin IA real. Sin embargo, el nivel concreto de protección del trabajador puede diferir en función del grado de utilización de la IA real.

condiciones de trabajo, incluida una evaluación del impacto sobre los derechos fundamentales y la igualdad, en cooperación y con la plena participación de los representantes de los trabajadores, antes de que se implemente el sistema. La evaluación del impacto sobre los derechos fundamentales y la igualdad debe repetirse periódicamente después de la implementación¹⁰

Para poder consultar de forma significativa a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos, los empleadores deberían estar obligados legalmente a proporcionar una visión completa y comprensible sobre el sistema algorítmico en cuestión, incluyendo:

- En qué datos se basa,
- Qué datos procesa,
- Cómo se procesan los datos,
- Dónde, para qué y durante cuánto tiempo se almacena,
- Quién tiene acceso a los datos,
- Qué procesos y lugares de trabajo se ven afectados directa o indirectamente y de qué forma,
- Cómo están cambiando los requisitos y los perfiles de estrés de los puestos de trabajo
- Si son necesarias las medidas de cualificación y se proporciona el tiempo suficiente
- Cómo están cambiando los perfiles de exigencia y estrés,
- Si surgen nuevos riesgos psicológicos o fisiológicos
- Si el sistema es no discriminatorio.

Los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben tener **pleno acceso a los datos y a la información del sistema en todo momento**, si es necesario. Además, deben poder evaluar estos datos también mediante expertos externos financiados por el empleador. El derecho a designar expertos externos debe estar consagrado en la Directiva.

La transparencia y la explicabilidad son fundamentales para los sistemas algorítmicos. La CES opina que la directiva debería estipular que el empresario debe informar a los trabajadores en un lenguaje sencillo sobre el uso de sistemas algorítmicos, como la IA, en la fase más temprana posible. Esto debería incluir pero no limitarse a la información sobre la naturaleza, la tarea y el alcance de los sistemas, qué datos se procesan, qué resultados se obtienen y cuáles son las consecuencias. La información también debería incluir una referencia a la participación humana y los detalles del organismo competente para las reclamaciones.

La CES está convencida de que una directiva sobre sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo debe abordar las diferentes relaciones de poder entre el empleador y el trabajador. No se puede suponer que el **consentimiento** individual del trabajador sea una base suficiente para el uso de estos sistemas en el lugar de trabajo. Es necesario un acuerdo colectivo con el sindicato correspondiente y/o el representante de los trabajadores.

La minimización de los datos es un principio clave de la ley europea de protección de datos y debe aplicarse especialmente a los sistemas algorítmicos en el contexto del empleo. Al mismo tiempo, sin embargo, los sistemas de IA deben ser no discriminatorios e imparciales. El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) es ya un recurso eficaz. Los sindicatos y los representantes de los trabajadores deberían hacer pleno uso de las posibilidades que ofrece el RGPD, incluido el derecho universal a la explicabilidad en relación con los sistemas algorítmicos de alto riesgo, con el derecho a pedir una explicación personalizada. La Directiva sobre sistemas algorítmicos podría concretar lo que pueden considerarse "normas específicas" con arreglo al art. 88 DEL RGPD. Esto podría servir de base para la implementación de este artículo en todos los Estados miembros. En relación con el artículo 8 del RGPD, las

¹⁰ Adams-Prassel, Jeremias et al. (2021): *Regulating Algorithmic Management, The Blueprint Proposals, non-paper*

disposiciones legislativas que los Estados miembros han incorporado para garantizar la protección de los derechos y las libertades en relación con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el lugar de trabajo, en particular a efectos de la contratación de personal y la ejecución del contrato de trabajo, deberían revisarse e incluirse adecuadamente. No obstante, aunque se aprovechen al máximo las posibilidades, siguen existiendo lagunas en la protección de los datos laborales. Por ello, la CES está a favor de incluir **elementos de protección de los datos de los trabajadores en la directiva sobre sistemas algorítmicos**.

La **prohibición de que los empleadores recojan determinados datos** de los trabajadores debe aplicarse de forma efectiva. Esto incluye, por ejemplo, datos fuera de las horas de trabajo y/o del lugar de trabajo, datos recogidos en relación con conversaciones privadas, especialmente las conversaciones con los representantes de los trabajadores, o en habitaciones privadas no deben ser recogidos o tratados por el empleador. También se aplican prohibiciones estrictas a la recogida o el tratamiento de cualquier dato que suponga un riesgo para la dignidad humana o los derechos fundamentales. Esto incluye, en particular, los datos relacionados con el estado emocional y psicológico.

Los sistemas algorítmicos, especialmente la IA, pueden ser mal utilizados para vigilar y supervisar ampliamente a los trabajadores. **Deben prohibirse las formas abusivas de vigilancia**. En particular, debe garantizarse que, especialmente en tiempos de creciente teletrabajo, no se mezclen el trabajo y la vida privada. La privacidad, especialmente en el propio hogar, debe preservarse en cualquier circunstancia. No debe permitirse que el empleador utilice sistemas de vigilancia algorítmica, especialmente los basados en la IA, en el lugar de trabajo. Si se puede demostrar un interés justificado, un convenio colectivo y/o un acuerdo de empresa con los sindicatos y/o los representantes de los trabajadores pueden disponer lo contrario.

La CES aboga por **que se prohíban, en principio, determinados sistemas de IA muy intrusivos** en el contexto laboral. Esto incluye, en particular, las aplicaciones que pretenden hacer predicciones y, por lo tanto, violan los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo el derecho a afiliarse a un sindicato o a ser juzgado por su afiliación y participación política. También deben prohibirse las decisiones totalmente automatizadas que afecten a la relación laboral de un trabajador. Los sistemas algorítmicos pueden utilizarse como máximo como sistemas de asistencia. La decisión debe ser tomada por un ser humano según un conjunto de criterios transparentes y proporcionados, acordados con el sindicato y/o los representantes de los trabajadores. La mera referencia al resultado de un programa informático no es suficiente.

La directiva debe prever un **proceso de decisión centrado en el ser humano**, así como garantizarle la protección necesaria si decide no seguir el resultado de un sistema algorítmico. Los empleadores deben ser responsables de contar con procedimientos eficaces que combatan los "sesgos de automatización" entre los responsables humanos de la toma de decisiones¹¹. Esto incluye, entre otras cosas, garantizar que la supervisión humana reciba la formación necesaria y tenga la autoridad necesaria para desempeñar su función. Para garantizar esto, es esencial que los sindicatos y los representantes de los trabajadores participen ya en el proceso de selección. En este contexto la directiva podría recordar y especificar el uso del Art. 22 del RGPD en el contexto laboral.

Para la CES, una directiva sobre sistemas algorítmicos debe abordar también la cuestión de la **cualificación de los trabajadores y los representantes de los trabajadores**. La directiva debe permitir que los trabajadores y sus representantes adquieran "alfabetizarse en IA": adquirir conocimientos técnicos y utilizarlos "en el trabajo", aunque sea necesario, no es suficiente y sirve sobre todo a los intereses del empleador. Ser "alfabetizado en IA" significa ser capaz de comprender de forma crítica el papel de la IA y su impacto en el trabajo y la

¹¹ El sesgo de automatización se refiere a la tendencia del responsable humano de la toma de decisiones a creer en el ordenador y en sus consejos.

ocupación de cada uno y ser capaz de anticipar cómo transformará la carrera y el papel de cada uno. El uso pasivo de los sistemas de IA no beneficia a los propios trabajadores: es necesario establecer una cierta distancia para que vean la influencia global de la IA.¹² La nueva directiva debe conceder a los representantes de los trabajadores derechos de información, consulta y participación en la puesta en marcha y aplicación de las medidas de formación interna y en el diseño de la formación/cualificación profesional. Al mismo tiempo, la directiva debe conceder a los representantes de los trabajadores el derecho a la formación financiada por el empleador en el uso de los sistemas algorítmicos y la IA. Además, los empleadores deben recibir formación sobre cuestiones éticas relacionadas con los sistemas de IA y sobre el peligro que la introducción de un sistema de IA podría causar en el lugar de trabajo.

La directiva debe conllevar **sanciones efectivas y disuasorias, así como una cláusula efectiva de no regresión y una cláusula más favorable**. También debe tener en cuenta, si es necesario, los diferentes sistemas del mercado laboral y permitir la flexibilidad nacional.

¹² [Ponce Del Castillo, A \(2022\), Artificial intelligence: filling the gaps, Social Europe](#)