

Resolución sobre las estrategias europeas en materia de inteligencia artificial y datos

Aprobada en el Comité Ejecutivo de la CES el 2 de julio de 2020

Mensajes clave:

Una inteligencia artificial (IA) y unas estrategias de datos europeas robustas deberían:

- proporcionar un marco jurídico y de capacitación europeo basado en los derechos humanos y, por lo tanto, que incluya los derechos laborales y sindicales y las normas éticas.
- mantener y reforzar la protección de los trabajadores, impedir una vigilancia desproporcionada e indebida en el trabajo, prohibir los tratamientos discriminatorios basados en algoritmos sesgados, y evitar el abuso de la protección de datos y la privacidad, garantizando el cumplimiento y yendo más allá del RGPD y manteniendo su privacidad cuando no están en el trabajo.
- clasificar las aplicaciones de la IA que afectan a los derechos de los trabajadores y a las condiciones de trabajo como de alto riesgo en principio y sujetas a una reglamentación adecuada.
- abordar la especificidad del lugar de trabajo, incluida la desigualdad en la negociación entre trabajadores y empleadores. El principio de "el control humano" debería aplicarse a los trabajadores y a los directivos.
- disponer planes de IA y de alfabetización digital. La educación y la transparencia de los sistemas de IA y de las nuevas tecnologías es importante para que los trabajadores puedan comprender y formar parte de una aplicación justa
- contemplar la gobernanza de los datos a nivel nacional, sectorial y empresarial, y reforzar la participación de los trabajadores en el diseño, el despliegue, la utilización y la supervisión de la tecnología y la estrategia de datos de la IA.
- disponer normas sobre la responsabilidad de las empresas y los desarrolladores, incluida la inversión de la carga de la prueba a favor de los trabajadores, para equilibrar el acceso limitado de los trabajadores a la información
- ofrecer una innovación adecuada a los objetivos, si las tecnologías de IA cumplen con el principio de precaución basado en el Tratado
- prever una estrategia de datos de la UE con iniciativas ambiciosas sobre la transparencia de la ciberseguridad, la portabilidad, la interoperabilidad, la fiscalidad justa, la reglamentación de las GAFAM y otras plataformas importantes, la operatividad del derecho de acceso, la gobernanza del acceso y el intercambio de datos, los beneficios sociales del uso y el intercambio de datos.

Introducción y contexto

Los trabajadores y las relaciones laborales se han enfrentado a una transformación perturbadora desde la primera revolución industrial. La tecnología y la innovación digital han transformado drásticamente el trabajo y el empleo de manera sin precedentes. La digitalización de la sociedad se remonta a la introducción de las computadoras, así como la inteligencia artificial al intentar reproducir o simular el funcionamiento del cerebro humano y

los procesos físicos. Las tecnologías de la IA no son nuevas. Sin embargo, han cobrado nuevo impulso en la sociedad, ya que han evolucionado rápidamente y han cubierto una gran parte de la economía. La robótica y el apoyo a la automatización suelen sustituir a los seres humanos en tareas peligrosas, agotadoras, monótonas y repetitivas, así como en tareas que requieren una gran precisión, incluso a escala microscópica. La IA ahora también está apoyando gradualmente y posiblemente reemplazando el trabajo analítico.

La IA hace referencia a los sistemas de autoaprendizaje que pueden asumir muchas tareas humanas (aprendizaje de máquinas). La IA es impulsada por los datos: se trata de datos, de vincular los datos, de poner la información en un contexto, de conocimientos para ser aplicados y reflexionados. Combinadas con la robótica y el acceso a grandes datos, las tecnologías de la IA forman la columna vertebral de la economía digital. Tienen un impacto en la vida cotidiana de los ciudadanos y han llegado a los lugares de trabajo. Como tal, la introducción y el uso de la IA son cuestiones clave para el trabajo y la sociedad. Traen consigo oportunidades y desafíos: por un lado, los innegables e importantes avances tecnológicos que se han producido en la medicina, el espacio, la movilidad y la comunicación, por nombrar sólo algunos. Por otro lado, los riesgos de vigilancia intrusiva, la violación de la privacidad y la protección de datos y los derechos fundamentales en general están creciendo exponencialmente.

La crisis de la COVID-19 ha cambiado drásticamente el contexto social, impactando a las generaciones presentes y futuras de una manera rápida sin precedentes a largo plazo. Los datos y la inteligencia artificial se ponen en primer plano como soluciones para hacer frente a la pandemia, en la medicina en la búsqueda de vacunas, medicamentos o tratamientos, así como en el desarrollo de aplicaciones de rastreo público para identificar a las personas potencialmente infectadas. No obstante, deben evaluarse cuidadosamente las oportunidades y los retos de esas nuevas tecnologías. La crisis de Covid-19 también ha exacerbado la brecha digital en todos sus aspectos.

La CES está convencida de que la protección laboral y la innovación tecnológica pueden ser compatibles. Garantizar una transición justa hacia una digitalización y un trabajo equitativos son el principio rector de la CES. Si bien la UE debe estar en la vanguardia de la innovación técnica que beneficia a las personas, también debe basar su estrategia en el modelo social europeo y en sus derechos y valores fundamentales. La UE debe ser un motor en la regulación de la innovación y en la garantía de su cumplimiento con la dignidad, las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

La CES opina que un marco de la UE sobre la IA debe abordar la dimensión del lugar de trabajo de manera ambiciosa y proactiva, ya que a los trabajadores les preocupan especialmente las tecnologías de la IA. El desequilibrio de poder entre empleadores y trabajadores debería llevar a la CE a considerar un marco sólido de la IA para crear empleos de calidad, invertir en la alfabetización de los trabajadores en materia de IA, promover y aumentar la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, la protección de los trabajadores y garantizar que los sindicatos y los representantes de los trabajadores participen activamente en la configuración de la IA en el trabajo. Ese marco de la IA debería abarcar a todos los trabajadores y empleadores de los sectores privado y público, para todos los modelos de negocio, incluidas las plataformas en línea.

La Comisión Europea ha publicado recientemente dos estrategias que, si se orientan en la dirección correcta, pueden contribuir a innovar y mejorar el liderazgo tecnológico de la UE, así como a responder a nuevos desafíos, como la pandemia. Estas estrategias son determinantes clave a través de los cuales Europa está construyendo su futuro digital¹:- Un Libro Blanco sobre "la Inteligencia Artificial: un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza"² y la Estrategia Europea de Datos³. Cabe señalar que el mercado mundial de la IA está actualmente liderado por países que a menudo no respetan los derechos

¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es_ip_20_273

² https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_es.pdf

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0066&from=EN>

humanos en el desarrollo de esta tecnología. Por lo tanto, en sus intentos por mejorar el liderazgo tecnológico de la UE, la CE no debería transigir en cuestiones como los derechos humanos y de los trabajadores ni en la necesaria participación de los representantes de los trabajadores y los sindicatos en la elaboración de instrumentos de IA sostenibles y éticos.

La inteligencia artificial es indiscutible para la sostenibilidad de la economía, pero Europa está muy por detrás de los Estados Unidos y los países asiáticos. Sólo un pequeño porcentaje de las empresas utilizan la IA o planean hacerlo en los próximos años. A este respecto, el objetivo de la Comisión de movilizar 20.000 millones anuales en inversiones de IA en los próximos diez años es un paso importante.

La CE se hace eco, con razón, del llamamiento de la CES y de los sindicatos y las diferentes organizaciones de la sociedad civil para reforzar la gobernanza del uso de los datos en la sociedad y en la economía, en particular porque los datos son la fuente de la IA. Esta resolución de la CES aborda las principales áreas que debe cubrir la gobernanza de los datos y la IA.

La CE ha publicado una serie de comunicaciones relacionadas con la digitalización simultáneamente entre las principales, la comunicación sobre la configuración del futuro digital de Europa⁴ y una nueva estrategia industrial para Europa que trata de la transición digital⁵. De esta manera, la CE muestra claramente la importancia estratégica de las tecnologías digitales y de los datos. La mayoría de las medidas adoptadas y previstas en el ámbito digital tienen por objeto profundizar en el mercado interior y, en particular, en el mercado único digital, y tendrán repercusiones en la industria de la UE, en particular en el paquete de la Ley de Servicios Digitales. La CES acoge con satisfacción el enfoque holístico de la digitalización y ve la voluntad de proporcionar coherencia y consistencia entre las diversas iniciativas para digitalizar Europa, la economía y proporcionar un mejor acceso a las herramientas e infraestructuras digitales a las empresas, los trabajadores y los ciudadanos. No obstante, la CES se ocupará de la digitalización en una posición separada de la CES sobre la nueva estrategia industrial para Europa, debido a su gran alcance.

¿Por qué es importante que la CES tome posición sobre la IA europea y las estrategias de datos de la UE?

La CES tiene que seguir participando activamente en el debate social sobre la IA para hacerla compatible con los objetivos de la Europa social, el trabajo decente y el progreso social. Si bien han surgido perspectivas de creación de nuevas oportunidades de empleo, mayor productividad y mejores ingresos debido a la rápida evolución de la IA, también se teme que la IA pueda causar pérdidas de puestos de trabajo y aumentar la desigualdad. Por lo tanto, la inversión en educación y en la mejora y reconversión de la capacitación es de suma importancia. Las políticas educativas destinadas a dotar mejor a los trabajadores de las capacidades y competencias necesarias para diseñar y hacer funcionar los sistemas de IA son cruciales, pero no serán suficientes. El dominio y la concentración del mercado de un puñado de empresas digitales que desarrollan tecnologías de IA y que invierten en empresas de IA es motivo de preocupación. Además, las políticas fiscales deberían establecer unas reglas de juego más equilibradas entre las empresas, de modo que las tecnologías de la IA y sus beneficios se compartan de manera más equitativa.

La CES está firmemente convencida de que los instrumentos legislativos existentes, como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), no protegen adecuada y suficientemente a los trabajadores de los inconvenientes de las tecnologías de la IA, como el estrés relacionado con el trabajo y la presión excesiva de los horarios de trabajo intensivos definidos por la IA. Como se desarrolla más adelante en esta resolución, la CES aboga por el fortalecimiento del RGPD en el contexto del empleo. La CES pide además a los gobiernos

⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-shaping-europe-s-digital-future-feb2020_en_4.pdf

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0102&from=ES>

nacionales que velen por que las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento del RGPD dispongan de recursos suficientes para ello.

Asimismo, la CES opina que las estructuras de diálogo social, negociación colectiva, información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores y los sindicatos son fundamentales para proporcionar el apoyo necesario a los trabajadores a fin de configurar mejor la introducción y la supervisión de la IA. Por lo tanto, es necesario garantizar que la IA respete los derechos de los trabajadores.

La responsabilidad y la obligación de rendir cuentas de los empleadores como usuarios industriales de las tecnologías de la IA, así como las normas éticas para los desarrolladores y codificadores de algoritmos, deben crear la certidumbre jurídica, la previsibilidad y la igualdad de condiciones adecuadas. Los algoritmos deben cumplir con el estado de derecho y los derechos fundamentales y estar diseñados democráticamente y ser comprensibles. Deben estar integrados en normas éticas. Debe garantizarse el libre acceso al código fuente antes de la implantación del sistema de IA en el lugar de trabajo. Las evaluaciones de riesgos deben demostrar la eficacia de las aplicaciones de la inteligencia artificial y el cumplimiento de las obligaciones de transparencia verificables por parte de los proveedores de una herramienta de inteligencia artificial para su uso en el lugar de trabajo, como requisito previo para su comercialización.

La CES recuerda que una confianza amplia y no regulada en las tecnologías puede dar lugar a costosos fracasos. En casos extremos, a muertes. Los vehículos de auto conducción han generado accidentes; se ha despedido a trabajadores sobre la base de decisiones algorítmicas y se ha despedido a trabajadores de plataformas por emprender acciones industriales. El algoritmo sitúa en el centro del problema la arbitrariedad y la descontextualización de las decisiones tomadas. Las empresas han sido hackeadas y los datos de los trabajadores se han visto seriamente comprometidos. Por lo tanto, la protección de los trabajadores está en juego. Hay que tomar medidas proactivas para garantizar la seguridad laboral, la salud, la protección de datos, la privacidad y los derechos humanos. Por encima de todo, es de suma importancia que los seres humanos permanezcan al mando del uso y las implicaciones de cualquier tecnología de IA. Sólo un marco normativo transparente puede conducir a la previsibilidad y asegurar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluida la privacidad, y en el que se garanticen la seguridad y la supervisión.

Por lo tanto, es importante que la CES plante las preocupaciones y demandas de los trabajadores en el contexto del libro blanco de la CE sobre la IA, para garantizar que la IA y las tecnologías basadas en datos aplicadas en el lugar de trabajo se realicen en un marco jurídico seguro, previsible y fiable. Dicho marco debe entenderse sin perjuicio de los modelos nacionales de mercado de trabajo y de la autonomía de los interlocutores sociales nacionales, y debe fomentar la negociación colectiva. La CES destaca la importancia de adoptar un marco normativo que permita tanto a los trabajadores como a las empresas para que se beneficien de las oportunidades de la digitalización, así como para establecer medidas para prevenir los riesgos, los abusos relacionados con el trabajo y las violaciones de los derechos de los trabajadores. La introducción de las tecnologías de la IA en el lugar de trabajo debe contar con la participación de los representantes de los trabajadores antes de introducir esas tecnologías, a fin de organizar planes de perfeccionamiento y re-capacitación. No debe dar lugar a despidos. La CES subraya la importancia de adaptar el marco legislativo actual para permitir que tanto los trabajadores como las empresas se beneficien de las oportunidades de la digitalización, así como de establecer medidas para prevenir los riesgos, los abusos relacionados con el trabajo y las violaciones de los derechos de los trabajadores.

La CES quiere asegurarse de que los trabajadores y sus representantes dispongan de oportunidades reales de despliegue de la IA y de los datos, y de que los interlocutores sociales dispongan de oportunidades en el contexto del diálogo social a nivel europeo, nacional, sectorial y empresarial. La IA puede ser útil para ayudar en tareas arduas, mejorar la seguridad, mejorar el rendimiento y redistribuir las ganancias entre los trabajadores.

¿Cuál es la protección jurídica internacional y nacional actual?

Los instrumentos jurídicos internacionales y europeos reafirman la necesidad de proteger e involucrar a los trabajadores cuando se trata de introducir nuevas tecnologías en el trabajo. Constituyen la base fundamental sobre la que debe elaborarse cualquier política sobre la IA y los datos.

Normas internacionales

El primer principio fundamental de la "Declaración de Filadelfia" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es que "el trabajo no es una mercancía". Los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo se derivan de este principio. En lo que respecta a la inteligencia artificial y las estrategias de datos, los datos de los trabajadores y la privacidad de los trabajadores tampoco son una mercancía; dichos datos no deben extraerse y procesarse para obtener beneficios empresariales ni para ningún otro fin comercial.

La Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108^a reunión, en Ginebra, el 21 de junio de 2019, señala en su sección III que "La Conferencia exhorta a todos los Miembros, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y el diálogo social, y con el apoyo de la OIT, a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante: (...) el fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos a través de políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo"⁶.

Asimismo, en el plano internacional, la OCDE ha publicado los "Principios sobre la IA", en los que se pide específicamente que se apoye a los trabajadores para una transición justa⁷.

Consejo de Europa

Las prácticas de vigilancia, supervisión y rastreo no sólo son intrusivas, sino que plantean preocupaciones específicas sobre la protección de los datos. Los riesgos conexos, incluido el uso indebido de estas tecnologías, son sumamente elevados, dada la importancia económica y financiera y el peso que se da a los datos hoy en día: los datos son el nuevo oro. La CES recuerda las salvaguardias del derecho a la privacidad y el derecho a la protección de datos, establecidas por el Consejo de Europa en el "Convenio para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal", el llamado "Convenio 108+"⁸. En abril de 2020, el Comité de Ministros del Consejo de Europa adoptó la Recomendación CM/Rec(2020) sobre los efectos de los sistemas algorítmicos en los derechos humanos, que proporciona un conjunto de directrices en las que se pide a los gobiernos de los Estados miembros que se aseguren de no violar los derechos humanos mediante su propio uso, desarrollo o adquisición de sistemas algorítmicos, así como que se aseguren de que los gobiernos, en su calidad de reguladores, establezcan marcos legislativos, reglamentarios y de supervisión eficaces y previsibles para prevenir, detectar, prohibir y remediar las violaciones de los derechos humanos, tanto si proceden de agentes públicos como privados. Además, también se puede hacer referencia a

⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

⁷ <https://www.oecd.org/going-digital/ai/principles/>

⁸ Por el momento, el "viejo Convenio 108" sigue en vigor. El Convenio 108+ sólo entrará en vigor cuando sea ratificado por todas las Partes del Tratado STE 108, o el 11 de octubre de 2023 si hay 38 Partes del Protocolo en esta fecha. Hoy (junio de 2020) este último está ratificado por Bulgaria, Croacia, Lituania, Polonia y Serbia.

la "Declaración del Consejo de Europa sobre el seguimiento digital y otras tecnologías de vigilancia"⁹. Así como a la Recomendación sobre Inteligencia Artificial y Derechos Humanos "Desenmarañar la inteligencia artificial: 10 medidas para proteger los derechos humanos" del Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, de mayo de 2019.

El 11 de septiembre de 2019, el Comité de Ministros del Consejo de Europa estableció un Comité Ad hoc sobre Inteligencia Artificial (CAHAI), cuyo principal objetivo es examinar la viabilidad y los posibles elementos, sobre la base de amplias consultas con múltiples interesados, de un marco jurídico para el desarrollo, el diseño y la aplicación de la inteligencia artificial, basado en las normas del Consejo de Europa en materia de derechos humanos, democracia y estado de derecho¹⁰. Por último, se decidió crear en el Comité Directivo de Derechos Humanos (CDDH), el órgano de supervisión general de todos los convenios e instrumentos del Consejo de Europa, un subgrupo específico, un "Grupo de Redacción", sobre derechos humanos e inteligencia artificial (CDDH-INTEL). La principal tarea de este Grupo de Redacción se describe a continuación: "sobre la base de la evolución de la situación en los Estados miembros, en el Consejo de Europa y en otros foros, preparar, si procede, un manual sobre derechos humanos e inteligencia artificial y contribuir a la posible labor normativa que se llevaría a cabo en la Organización".

El Consejo de Europa también reflexionó¹¹ sobre el impacto de la IA durante la pandemia de la COVID-19, proporcionando una lista detallada de los estados que implementan aplicaciones para el rastreo de COVID-19. Estas reflexiones muestran que, por un lado, la IA se está utilizando como una herramienta que hace eco de las grandes esperanzas de que la ciencia de los datos y la IA puedan utilizarse para hacer frente al virus. Por otro lado, la IA parece conducir a una nueva era de control personal, revelando nuevas capacidades para la vigilancia de los individuos por parte del estado, en particular cuando se hace obligatoria y vinculante al convertirla en parte de la ley ordinaria. Más sustancialmente, también puede crear nuevos casos de discriminación y estigmatización, mediante la localización de contactos o la localización por proximidad. La fiabilidad y la utilidad de estos algoritmos de IA son, por lo tanto, fundamentales y deben abordarse para prevenir las desigualdades. El uso extensivo de las tecnologías de la IA también puede conducir a la aceptación de esas aplicaciones, incluso cuando la crisis pandémica haya terminado, para mantener el orden público o controlar a los empleados. Por consiguiente, debe abordarse la cuestión de la limitación y el control de las tecnologías de la inteligencia artificial que afectan a la libertad y los derechos.

En el mismo sentido, el Convenio Europeo de Derechos Humanos prevé el "derecho al respeto de la vida privada y familiar", según el cual "toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia"¹². Cabe recordar también que el Artículo 11 de la Carta Social Europea (CSE) consagra el derecho a la protección de la salud. En una "declaración de interpretación sobre el derecho a la protección de la salud en tiempos de pandemia" de abril de 2020, el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), principal órgano de supervisión de la CSE, reconoció que los Estados miembros deben adoptar todas las medidas de emergencia necesarias en una pandemia y que esto podría incluir, entre otras, pruebas y rastreo. Sin embargo, todas esas medidas deben diseñarse y aplicarse teniendo en cuenta el estado actual de los conocimientos científicos y de conformidad con las normas pertinentes de derechos humanos.

⁹<https://rm.coe.int/09000016805916c9>

¹⁰ Para obtener más información sobre la labor del Consejo de Europa y la IA, véase también: <https://www.coe.int/en/web/artificialintelligence/home>

¹¹ <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/la-ia-y-el-control-del-coronavirus-covid-19>

¹² Art. 8 del CEDH https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf. Se especifica además que "No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás."

La Unión Europea

El Tratado de la Unión Europea prevé que "toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales". El Parlamento Europeo y el Consejo (...), establecerán las normas relativas a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, así como por los Estados miembros en el ejercicio de las actividades comprendidas en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, y las normas relativas a la libre circulación de esos datos. El cumplimiento de estas normas estará sometido al control de autoridades independientes¹³.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE prevé que "Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que la conciernan. Esos datos deben tratarse de manera leal para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona interesada o de cualquier otro fundamento legítimo previsto por la ley. Toda persona tiene derecho a acceder a los datos recogidos que la conciernan y a su rectificación. El cumplimiento de estas normas estará sujeto al control de una autoridad independiente "¹⁴.

La Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) dedicó una amplia gama de sus actividades a la protección de datos¹⁵. Sin embargo, se presta poca o ninguna atención a la protección de los datos de los trabajadores y a las aplicaciones de la inteligencia artificial en el trabajo.

Las directivas y reglamentos de la UE que enmarcan las normas laborales mínimas se quedan cortas en cuanto a la protección de los trabajadores en lo que se refiere al impacto de las tecnologías de la IA en el trabajo. La Directiva marco europea sobre seguridad y salud¹⁶ no se ha adaptado ni revisado teniendo en cuenta los riesgos nuevos y emergentes relacionados con la IA. Sin embargo, cabe mencionar el principio general que establece la Directiva Marco de fijar la responsabilidad de la prevención de riesgos en el empleador. El Reglamento General de Protección de Datos¹⁷ sólo contiene una disposición relativa al tratamiento de los datos de los trabajadores en el lugar de trabajo. La CES y los sindicatos han solicitado reiteradamente que estos instrumentos se adapten a la realidad de los lugares de trabajo actuales.

En 2019, la CE publicó directrices sobre la ética para una IA fiable¹⁸, elaboradas por el Grupo de Expertos de Alto Nivel sobre IA, según las cuales la IA debe ser lícita (es decir, respetar todas las leyes y reglamentos aplicables), ética (es decir, en consonancia con los principios y valores éticos, y sólida (tanto desde una perspectiva técnica como teniendo en cuenta su entorno social). Además, las tecnologías de IA deben cumplir siete requisitos: 1. dimensión y supervisión humanas, 2. solidez y seguridad técnicas, 3. privacidad y gobernanza de los datos, 4. transparencia, 5. diversidad, no discriminación y equidad, 6. bienestar medioambiental y social y 7. rendición de cuentas. El Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos de 2020 sobre la digitalización incluye una sección sobre la Inteligencia Artificial en la que se recuerda la necesidad del principio de control humano, en el que existe el compromiso de respetar y cumplir los controles de seguridad.

En el marco de la estrategia de la Comisión Europea "Configurar el futuro digital de Europa", la CES hizo aportaciones a la consulta pública sobre el Libro Blanco sobre Inteligencia Artificial y el relativo a la Estrategia europea para los datos, haciendo hincapié en la dimensión de derechos humanos que se aplica a la revolución digital y centrándose en los derechos laborales y sindicales.

¹³ Art. 16 TUE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=ES>

¹⁴ Art. 8 CDFUE https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

¹⁵ <https://fra.europa.eu/en/themes/data-protection>

¹⁶ <https://osha.europa.eu/es/safety-and-health-legislation/european-directives>

¹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN>

¹⁸ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ethics-guidelines-trustworthy-ai>

Este enfoque de derechos humanos ha sido la postura de la CES al contribuir a las recientes iniciativas del Parlamento Europeo sobre la inteligencia artificial, a saber, la "Ley de servicios digitales: adaptación de las normas de derecho mercantil y civil para las entidades comerciales que operan en línea" [JURI/9/02298 2020/2019(INL)], el "Marco de los aspectos éticos de la inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías conexas" [JURI/9/02261 2020/2012(INL)] y el "Régimen de responsabilidad civil para la inteligencia artificial" [JURI/9/02298 2020/2019(INL)].

La CES hará un seguimiento de cualquier otra medida relativa a la inteligencia artificial y los datos que adopten los órganos rectores europeos, como la Ley de Servicios Digitales, cuyo objetivo es establecer normas claras para que todas las empresas accedan al mercado único, reforzar la responsabilidad de las plataformas en línea y proteger los derechos fundamentales, que la Comisión presentará a finales de este año. También propondrá una revisión del reglamento eIDAS¹⁹, que permite una identidad electrónica segura que pone a las personas en control de los datos que comparten en línea. Esta resolución servirá de base para la contribución de la CES al desarrollo de estas iniciativas. El Libro Blanco sobre Inteligencia Artificial, en el que se establecen las opciones para un marco legislativo para una IA fiable, se aprobó en febrero de 2020, y se prevé un seguimiento de la seguridad, la responsabilidad, los derechos fundamentales y los datos en el cuarto trimestre de 2020. En febrero de 2020 se aprobó la Estrategia Europea de Datos, encaminada a convertir a Europa en un líder mundial en la economía de la agilidad de los datos, y se anuncia un marco legislativo para la gobernanza de los datos para el cuarto trimestre de 2020. Una posible Ley de Datos podría presentarse en 2021. Es posible que a finales de 2020 se programen normas nuevas y revisadas para profundizar en el mercado interior de servicios digitales, aumentando y armonizando las responsabilidades de las plataformas en línea y los proveedores de servicios de información y reforzando la supervisión de las políticas de contenido de las plataformas en la UE, como parte del paquete de medidas de la Ley de Servicios Digitales.

A principios de 2019, las Juntas Técnicas del CEN (Comité Europeo de Normalización) y del CENELEC (Comité Europeo de Normalización Electrotécnica) crearon el Grupo de Enfoque sobre IA con el fin de reflejar las actividades a nivel internacional. De esta manera podrían identificar posibles requisitos europeos específicos y actuar como interfaz con la Comisión Europea. Este Grupo Focal no tiene por objeto elaborar normas sobre la IA, sino que actúa más bien como un foro para debatir la política europea y cómo puede traducirse en términos de normalización. También explora la aplicación potencial de las herramientas de normalización existentes para la IA. En el marco de la labor de la CES en materia de normas, se ha creado un grupo de trabajo sindical que sigue la labor de este Grupo Focal.

En las Conclusiones del Consejo de la Unión Europea sobre "Mejora del bienestar en el trabajo", se invita a los Estados miembros a "hacer cumplir el marco sindical existente, teniendo en cuenta la posibilidad de los Estados miembros de ir más allá de los requisitos mínimos establecidos en el mismo, proceder a la aplicación de la Directiva sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y seguir la Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia".

Demandas de la CES

Las demandas de la CES sobre un marco de la UE para la IA y una estrategia de la UE relacionada con los datos abordan la necesidad de: una gobernanza inclusiva y normas claras; una reglamentación adecuada y una infraestructura de políticas que garanticen una buena protección de los trabajadores y las inversiones necesarias; asegurar que el principio de precaución se aplique a las tecnologías de IA; garantizar que las tecnologías de IA, por las que los seres humanos siguen teniendo el control, sean conformes a los derechos

¹⁹ Reglamento (CE) Nº 910/2014, de 23 de julio de 2014, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior, eIDAS por sus siglas en inglés.

laborales y a un uso racional de los datos; reforzar la aplicación del RGPD a la realidad del lugar de trabajo, e implicar a los interlocutores sociales y fortalecer la democracia industrial.

1. Garantizar la gobernanza de los datos, la IA y los mercados

La Comisión de la Unión Europea tiene la intención de promover medidas intersectoriales para el acceso a los datos y su utilización en una economía ágil en el manejo de los datos, con la participación de agentes públicos y privados, y señala la prioridad de las actividades de normalización sobre la legislación para fomentar la interoperabilidad de los datos.

La CES está convencida de la necesidad de contar con disposiciones jurídicas claras sobre el uso responsable de los datos, la interoperabilidad de los sistemas y las condiciones de acceso a los datos. Esas normas no sólo proporcionarían más previsibilidad y seguridad jurídica a las empresas, sino que también harían que el mercado fuera más justo para las empresas, los trabajadores, los consumidores y los ciudadanos. Al gestionar mejor los grandes datos, las normas de interoperabilidad permitirían que otros proveedores de servicios europeos entraran en el mercado e impedirían la concentración y el quasi monopolio o una cuota excesiva en el mercado. La crisis de COVID-19 ha demostrado cómo los servicios de videoconferencia han sido dominados por actores no europeos, lo que ha provocado escándalos en las políticas de protección de datos, ya que el RGPD no se aplica a los actores no europeos. Una mayor diversificación garantizaría un entorno más transparente y democrático.

La seguridad del almacenamiento y el acceso a los datos es fundamental, por lo que la UE y los Estados miembros deben mantener el control. Debe ser técnicamente factible y seguro pedir a una organización que transfiera los datos personales del individuo a otra organización, o que reciba los datos en un formato interoperable.

De esta manera, los individuos deben tener control sobre sus datos y las organizaciones deben demostrar que cumplen con las normas de protección de datos y privacidad de la UE. Las sanciones apropiadas y efectivas deben disuadir de cualquier violación de las normas de protección de datos. Actualmente, las aplicaciones de rastreo apenas proporcionan la seguridad necesaria, en particular en lo que respecta a la anonimización y la seudonimización de los datos recogidos y almacenados y el acceso a ellos. El consentimiento de los trabajadores no está debidamente informado, ya que la información suele estar oculta o ser de difícil acceso, o la actualización de las aplicaciones establece la aplicación de rastreo como opción por defecto. Los trabajadores deben recibir información clara y transparente sobre la finalidad y el uso de la recopilación de sus datos. La recopilación de los datos de los trabajadores debe hacerse en consulta con los representantes sindicales y con su participación. Se debe informar a los responsables de la protección de datos. Los trabajadores deben poder tomar una decisión libre y voluntaria.

El desafío adicional es asegurar que los servicios públicos tengan la capacidad -en particular en términos de recursos, personal y capacitación- para poder controlar la introducción de la IA y hacer la inversión necesaria en tecnología de IA independiente. Las políticas de servicio público sobre la IA deben estar impulsadas por el interés público y las necesidades reales de los usuarios. También es fundamental que las autoridades públicas sigan estudiando las posibilidades de desarrollar servicios e infraestructuras públicas digitales independientes y autónomas.

Además, la CES pide un marco inclusivo que proteja y promueva las iniciativas de economía social de código abierto y sin fines de lucro como agentes relevantes. Un marco que dé a esos sectores la posibilidad de existir como tecnologías de inteligencia artificial y de datos, que en su mayoría están dominadas por el sector empresarial. Un marco de gobernanza de la IA y los datos ayudará a lograr un enfoque común para operar en el Mercado Único Digital Europeo, y un terreno justo para el mercado laboral en el que se garanticen los derechos de los trabajadores.

El acceso a los datos, el almacenamiento y el procesamiento de los mismos en conformidad con el RGPD es fundamental. La estrategia de la CE pide que se establezcan mecanismos que faciliten a las personas la utilización de los datos que generan para el bien público, concepto al que la estrategia se refiere como "altruismo de datos". La CES cuestiona los objetivos de altruismo que pueden perseguirse con fines comerciales y expresa su preocupación por la violación de la privacidad y la vigilancia, sobre todo en situaciones vulnerables como la relación laboral.

El punto de vista de la CE, al afirmar que las personas permiten el uso de los datos que generan sobre la base de un consentimiento explícito e inequívoco, es controvertido. Se ha demostrado lo contrario en situaciones en las que la recopilación de datos (sobre todo a la luz de la propagación del coronavirus) en las que el consentimiento se basa en la exclusión voluntaria de un sistema, o en situaciones prácticamente inexistentes o "forzadas". Además, los riesgos que entraña la gestión sesgada y malintencionada de los datos abarcan posibles problemas de discriminación, prácticas injustas y "efectos de bloqueo" y amenazas a la seguridad cibernética. Cabe recordar que la no discriminación es un derecho fundamental que debe cumplirse.

2. Desarrollar la regulación para todas las plataformas en el mercado de la UE

La situación de los trabajadores de las plataformas no está contemplada en esta resolución, ya que será abordada por la CES en su próxima posición para la protección de los derechos de los trabajadores no cualificados y de las plataformas.

La ciberseguridad es un elemento clave de la protección de datos, incluso a nivel individual, y requiere una inversión sustancial y planes de formación específicos: la educación y la formación permiten crear la cultura necesaria para reconocer y limitar los riesgos cibernéticos desde el principio.

Para ayudar a Europa a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible establecidos por las Naciones Unidas, debe existir un marco sólido de gobernanza de datos. Dicho marco debería incluir la regulación de las GAFAM²⁰ y de plataformas similares en el mercado, que integran cada vez más las diferentes actividades comerciales, distorsionando la competencia leal en el mercado. Las normas de competencia en materia de antimonopolio deberían adaptarse para abordar con mayor eficacia las especificidades de los mercados digitales caracterizados por plataformas con importantes efectos de red, incluidos los riesgos de efectos de monopsonio. Esta reglamentación debe ser clara, disuasoria y evitar que los problemas estructurales de la competencia den lugar a una competencia desleal, a concentraciones incontestables en el mercado y a la exacerbación de las desigualdades (sociales) existentes. Las normas deben estar concebidas para defender los intereses públicos, más allá de la mera competencia o de consideraciones económicas, teniendo también en cuenta los efectos en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores.

Las empresas digitales deben contribuir de manera justa y progresiva en lo que respecta al impuesto sobre los ingresos generados dentro de la UE. Según estimaciones, la UE ha perdido 5.000 millones de euros en impuestos de Google y Facebook en los últimos tres años²¹. Los poderes públicos deben ser capaces de establecer una fiscalidad justa sobre el valor añadido y el capital, y sobre las empresas que se benefician más de la transición, como en el sector digital, y beneficiarse de una parte justa de esta enorme riqueza, para pagar los servicios y las infraestructuras vitales de los que dependen estas empresas. Esto se haría eco de las demandas y acciones de los Estados miembros como Francia para adoptar la fiscalidad digital, a la espera de la finalización de las tan esperadas negociaciones sobre la fiscalidad digital mundial.

²⁰ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ethics-guidelines-trustworthy-ai>

²¹ GUARASCIO, Francesco. (2017, 13 de septiembre) La UE perdió hasta 5.400 millones de euros en ingresos fiscales de Google, Facebook: informe. Reuters. Obtenido de: <https://www.reuters.com/article/us-eu-tax-digital/eu-lost-up-to-5-4-billion-euros-in-tax-revenues-from-googlefacebook-report-idUSKCN1BO226>

Del mismo modo, las GAFAM y otras plataformas deberían estar sujetas a las normas del RGPD y de la privacidad en Europa, y deben cumplirlas. Los derechos de los trabajadores deben respetarse plenamente, y la representación de los trabajadores debe estar plenamente garantizada.

3. Europa necesita una infraestructura normativa y de políticas adecuada

La estrategia de la CE sobre la IA y los datos exige la aplicación de los diferentes instrumentos legislativos aplicables a las acciones de la estrategia mediante "mecanismos de autorregulación y corregulación y medios tecnológicos para aumentar la confianza".

Sin embargo, hay poca legislación aplicable a la IA, en general y menos aún en lo que respecta al lugar de trabajo. Además, es cuestionable la delegación de la responsabilidad de regular la IA a agentes privados con intereses creados. Esto conducirá inevitablemente a una amplia diferenciación en cuanto a la protección, con un claro sesgo para comercializar las tecnologías de la IA sobre la base de la productividad y la competitividad. La CES pide a la Comisión que resuelva esta laguna normativa y promulgue una nueva legislación de la UE que se aplicará mediante la legislación nacional o, cuando proceda, mediante convenios colectivos. Dado que los trabajadores interactúan con un entorno de trabajo digital y en rápida evolución, es necesario que exista un marco que los proteja. La CES opina que debe adoptarse y aplicarse un marco reglamentario europeo de la IA. En ese marco reglamentario deberían incluirse las "Directrices éticas para una inteligencia artificial digna de confianza". Serviría por igual a las empresas y a la fuerza de trabajo, proporcionando previsibilidad y certidumbre jurídica y una igualdad de condiciones sólida para todos, mientras que las directrices éticas aportan poco o ningún valor añadido práctico y dan lugar a un enfoque fragmentado. Lo mismo cabe decir de las cuestiones relacionadas con la responsabilidad.

En la misma línea, la Comisión parece favorecer la autorregulación, los códigos de conducta y los procesos de normalización en relación con la creación de un mercado de servicios de datos en la nube que debería cumplir los requisitos europeos en materia de protección y seguridad de los datos. Una vez más, es cuestionable que las normas privadas puedan y deban proporcionar las salvaguardias necesarias en cuanto a la seguridad y la fiabilidad de las tecnologías de la inteligencia artificial. Sólo pueden ser complementarias a las normas legalmente vinculantes que garantizan una igualdad de condiciones, lo cual es muy necesario cuando se trata de regular los servidores de datos que operan en la UE. Los servicios en la nube en particular deben ser seguros y fiables.

Dado que los servicios de datos en la nube procesan una gran cantidad de datos de personas, la CES pide a la Comisión de la UE que evalúe los riesgos relacionados con los servicios en la nube y que proporcione normas claras para regularlos. En tiempos de cambios tecnológicos y sociales, la CE debería fomentar un marco de gobernanza para mejorar la protección de los datos sin dejar de controlarlos. Esa gobernanza debería incluir a los sindicatos y las representaciones de los trabajadores, que son conscientes de las situaciones y necesidades tanto de los trabajadores como de las empresas. Además, servirá para garantizar la evaluación de los riesgos que entraña el desarrollo y la utilización de sistemas de inteligencia artificial en el lugar de trabajo.

Ese marco no debe perjudicar los modelos nacionales de mercado de trabajo y la autonomía de los interlocutores sociales nacionales y debe fomentar la negociación colectiva.

4. El principio de precaución debería aplicarse a las tecnologías de la IA

La CES opina que la innovación y la precaución van de la mano y no hay pruebas de que la precaución obstaculice la innovación. El concepto, frecuentemente invocado, del "principio de innovación", sin valor jurídico, se utiliza para menoscabar el principio de precaución, que está consagrado en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea²². El principio de

²² Ver Art. 191 TFUE

precaución puede sostener los avances tecnológicos y dar dirección a la innovación. Más concretamente, la CES considera que es fundamental en el proceso de adopción de decisiones, en el que prevalece la incertidumbre acerca de las consecuencias imprevistas y los posibles efectos adversos que una tecnología podría acarrear.

El Comité de Ministros del Consejo de Europa ha publicado recientemente recomendaciones²³ relacionadas con el impacto de los sistemas algorítmicos en los derechos humanos. Pidió a sus 47 Estados Miembros que adoptaran un enfoque de precaución respecto del desarrollo y la utilización de sistemas algorítmicos y que adoptaran leyes, políticas y prácticas que respetaran plenamente los derechos humanos. Este razonamiento adquiere aún más relevancia en el lugar de trabajo, donde los trabajadores se encuentran en una relación de poder desequilibrada derivada de su contrato de empleo, lo que resulta aún más desventajoso para los trabajadores atípicos y precarios. Las recomendaciones del Consejo de Europa están dirigidas a los empleadores. Cuando la toma de decisiones automatizada en el lugar de trabajo pueda repercutir negativamente en los trabajadores, debería aplicarse el principio de precaución. La CES opina que esas tecnologías no son apropiadas para resolver cuestiones relacionadas con las relaciones laborales tanto individuales como colectivas.

5. Dar prioridad a las aplicaciones de la inteligencia artificial que incluyan derechos laborales y un uso racional de los datos.

El despliegue de las tecnologías de la IA en el lugar de trabajo puede tener muchas aplicaciones, en las que los beneficios pueden ser reales. Por ejemplo, estas tecnologías pueden desplegarse para mejorar la seguridad, mejorar las condiciones de trabajo mediante sistemas de asistencia o ayudar a dominar tareas difíciles. Estas aplicaciones, y la forma en que se utilizan, deben ser transparentes para la fuerza de trabajo, de modo que los trabajadores puedan comprender los propósitos y resultados de dichas aplicaciones, así como el uso de los datos recopilados.

Sin embargo, los riesgos asociados a las tecnologías de la inteligencia artificial son igualmente importantes y pueden variar según el sector, el contexto en que se aplica la tecnología y el marco normativo nacional. Los riesgos deben identificarse y abordarse adecuadamente para evitarlos y mitigarlos. Se debe prestar especial atención a la prevención de los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales. La CES exige que se realice una evaluación de los riesgos para contrarrestar los posibles resultados adversos. Esto también requiere la participación de los sindicatos. Un requisito previo para la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo sería establecer el deber de los desarrolladores y diseñadores de la IA de actuar con transparencia e informar sobre la funcionalidad, las oportunidades y los posibles efectos adversos que la tecnología de la IA y, en particular, los algoritmos podrían aportar. Esto es fundamental para aclarar las responsabilidades de los diversos actores involucrados. La CES cuestiona los modelos comerciales actuales que recogen y utilizan abusivamente los datos de los trabajadores.

Es bien sabido que los algoritmos son una posible fuente de diferentes tipos de discriminación, ya que a menudo se basan en estereotipos y en una diversidad limitada en los conjuntos de datos y el equipo de diseño; la CES identificó altos riesgos de discriminación por motivos de género²⁴. Se debería hacer el mismo hincapié en los riesgos relacionados con el uso de algoritmos sesgados en lo que se refiere a la violación de los derechos de los trabajadores. Un ejemplo significativo es la práctica de Deliveroo de desconectar a los trabajadores de la plataforma debido a su acción laboral. Lo mismo ocurre cuando los algoritmos eluden los procedimientos de contratación y despido, en los que las

²³ Recomendación CM/Rec (2020)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre los efectos de los sistemas algorítmicos en los derechos humanos (Aprobada por el Comité de Ministros el 8 de abril de 2020 en la 1373^a reunión de los Delegados de los Ministros). Se puede consultar en: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=09000016809e1154

²⁴ ETUC (2020) La Inteligencia Artificial ¿empeorará los prejuicios contra las mujeres? [en inglés] <https://www.etuc.org/en/publication/artificial-intelligence-will-it-make-bias-against-women-worse>

decisiones se dejan en manos de las aplicaciones de la IA, por ejemplo los algoritmos de Amazon despiden a los trabajadores sin la intervención de una decisión humana sobre una base de indicadores programados²⁵. Esas prácticas deben abordarse, desalentarse y sancionarse desde el punto de vista normativo. La CES se opone a los modelos empresariales que recogen y utilizan indebidamente los datos de los trabajadores. La CES pide a las instituciones gubernamentales que apoyen la investigación para desarrollar estudios de medición y metodologías de prevención del sesgo para evitar la difusión de algoritmos discriminatorios sesgados. Los algoritmos deben ser auditados en relación con su propósito. El uso de la trazabilidad contribuye a garantizar las condiciones sociales y medioambientales de la fabricación de productos y servicios de la IA.

El Libro Blanco de la CE propone un enfoque basado en los riesgos para ayudar a garantizar que la intervención reguladora sea proporcionada. Básicamente, la Comisión sugiere que se regulen normativamente sólo aquellas aplicaciones de IA que, sobre la base de criterios aún por definir, se consideren de "alto riesgo"²⁶. Por consiguiente, todas las demás aplicaciones de la inteligencia artificial estarían sujetas únicamente a una autorregulación voluntaria.

La CES celebra que "a la luz de su importancia para las personas y del acervo de la UE" la CE haya determinado que "el uso de las aplicaciones de IA para los procesos de contratación, así como en situaciones que afectan a los derechos de los trabajadores, se considere siempre como de 'alto riesgo'" en principio, y ha propuesto la reglamentación correspondiente para garantizar una mayor protección de los trabajadores. La CES exige explícitamente que las aplicaciones de IA introducidas en el lugar de trabajo y que afecten a los derechos de los trabajadores y a las condiciones de trabajo se clasifiquen en principio como de alto riesgo y se sometan a la normativa correspondiente. La CES también exige que la clasificación de alto riesgo para las aplicaciones que afectan a los trabajadores se extienda a todas las personas empleadas e incluya las condiciones de trabajo y las perspectivas de carrera de los empleados. En aras de la coherencia, esas normas deberían ser vinculantes y aplicables, mediante la legislación y/o los convenios colectivos, ya que las directrices voluntarias tienen repercusiones reducidas y fragmentadas, y su eficacia es muy limitada. La CES considera que el régimen de responsabilidad de las aplicaciones de IA en el trabajo merece la debida atención, por lo que la carga de la prueba debería recaer en los empleadores, para equilibrar el acceso limitado a la información de los trabajadores. La responsabilidad debería recaer en los desarrolladores, codificadores, diseñadores de la IA y las empresas, y no en los sistemas de IA.

La CES pide transparencia y responsabilidad algorítmica. Todas las decisiones basadas en algoritmos deben ser explicables, interpretables, comprensibles, accesibles, concisas, coherentes, transparentes, en consonancia con los principios y disposiciones del RGPD. Para cumplir este requisito, todas las decisiones basadas en algoritmos que tengan un impacto en los trabajadores deben ser auditadas por un órgano independiente. El enfoque del procesamiento de datos debe ser dinámico porque su utilización forma parte de un proceso, desde el proceso de extracción hasta las correlaciones y causalidades entre ellos.

La CES pide una mayor diversidad en el diseño de los algoritmos que tenga en cuenta la perspectiva de género y la heterogeneidad de la sociedad. En consecuencia, deben establecerse normas de diversidad en los equipos que programan estas soluciones informáticas, favoreciendo la presencia de mujeres y grupos minoritarios en ellas, para transponer el equilibrio de género existente en nuestra sociedad. Por todo ello, proponemos

²⁵ Cómo Amazon rastrea y despidió automáticamente a los trabajadores del almacén por "productividad" [en inglés]. <https://www.theverge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehouse-fulfillment-centers-productivity-firing-terminations>

²⁶ A modo de ejemplo, el Libro Blanco sugiere que "A la luz de su importancia para los individuos y del acervo de la UE en materia de igualdad en el empleo, el uso de aplicaciones de IA para procesos de contratación y en situaciones que afectan a los derechos de los trabajadores siempre se consideraría de "alto riesgo". (...) El uso de aplicaciones de la inteligencia artificial para fines de identificación biométrica a distancia y otras tecnologías de vigilancia intrusiva, siempre se consideraría de "alto riesgo" y, por lo tanto, se aplicarían en todo momento los siguientes requisitos".

articlar medidas que promuevan la igualdad de género y la diversidad entre los responsables de la programación y los algoritmos de auditoría.

6. Fortalecer las normas del RGPD en el trabajo

El libro blanco de la UE sobre la IA y la estrategia de la UE para los datos apenas tienen en cuenta los intereses de los trabajadores. Es lamentable que no se haga referencia al artículo 88 del RGPD, relativo al tratamiento de datos en el contexto del empleo, que podría utilizarse como instrumento para mejorar la protección de los datos de los trabajadores. Esos datos podrían referirse específicamente a la contratación, el rendimiento, la gestión, la planificación y la organización del trabajo, la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y los despidos. Además, los representantes sindicales deberían participar en la supervisión del cumplimiento del RGPD de un determinado sistema de IA en el lugar de trabajo. El objetivo es establecer medidas para salvaguardar la dignidad humana, los intereses legítimos y los derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento de los datos, la transferencia de datos personales dentro de un grupo de empresas, o un grupo de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta, y los sistemas de vigilancia en el lugar de trabajo.

La CES pide a la Comisión que mejore el marco de la Unión en materia de privacidad, protección de datos y seguridad, para regular mejor los objetos y redes conectados a Internet que conectan y procesan datos. Por lo tanto, la CES opina que los empleadores deben informar a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores sobre qué datos se recogen, dónde se almacenan, quién o qué institución u organización los procesa, la finalidad de este procesamiento de datos y a quién o a qué otras instituciones u organizaciones se transmiten estos datos. La CES pide a la Comisión que mejore el marco de la UE en materia de privacidad, protección de datos y seguridad, para regular mejor los objetos y redes conectados a Internet que conectan y procesan datos.

La CES opina que cualquier marco de la UE sobre la IA debe, por lo tanto, abordar específicamente las situaciones relacionadas con el lugar de trabajo y hacer frente a los posibles abusos. Debería promover el recurso al diálogo social y a los convenios colectivos para dar forma a un diseño sostenible, a la introducción y a la supervisión de la tecnología de la IA en el trabajo. Además, los sindicatos deberían poder ponerse en contacto con las autoridades nacionales de protección de datos y proporcionarles información sobre situaciones específicas de los trabajadores.

Como requisito previo, los representantes sindicales deberían estar dotados de las capacidades y conocimientos necesarios para hacer frente a esta solicitud y participar en el proceso. Ese apoyo se basa en los derechos de información y consulta consagrados en la legislación y los convenios colectivos de la UE y nacionales. Por lo tanto, deben observarse como normas obligatorias para la gestión de los datos relativos a la mano de obra. Sin embargo, el marco propuesto no aborda las necesidades específicas de los trabajadores en el desequilibrio del poder de negociación existente en una relación laboral para garantizar sus derechos.

Siempre que se recopilan y procesan datos de los trabajadores en el lugar de trabajo o en el marco de las operaciones de la empresa, es fundamental el consentimiento libremente otorgado, específico, informado e inequívoco de los trabajadores, así como la información y la consulta previa de sus representantes. Sin embargo, y tal como se regula por el RGPD, para la mayoría de los datos procesados en el trabajo, la base jurídica no puede ni debe ser el consentimiento de los empleados debido a la naturaleza desequilibrada de la relación entre empleador y empleado. El tratamiento puede ser necesario por otros motivos, por ejemplo, para la ejecución de un contrato o puede ser impuesto por la ley. Por consiguiente, cuando el consentimiento se utilice como base jurídica para el tratamiento de datos, en principio sólo debería ser válido si está respaldado por un convenio colectivo y se renueva a lo largo de todo el proceso de tratamiento de datos. La misma lógica debe aplicarse cuando el empleador procesa los datos de los trabajadores para otros usos o usos no previstos

anteriormente. Asimismo, los convenios colectivos sectoriales e intersectoriales son instrumentos clave cuando se trata de llegar a acuerdos sobre los datos de los trabajadores que van más allá del ámbito de la empresa.

La CES pide que se democratice la IA y la gobernanza de los datos. Los sindicatos deben desempeñar un papel importante en la nueva gobernanza de los datos y la IA y la CE deben asegurar que los derechos del RGPD estén plenamente garantizados en el contexto del empleo. Esto es particularmente cierto cuando se trata del ejercicio del consentimiento inequívoco e informado, pero también del derecho de acceso a la información sobre las aplicaciones de IA, el derecho de rectificación, el derecho de borrado (extendiendo así "el derecho al olvido" al entorno laboral), el derecho a restringir el tratamiento, el derecho a la portabilidad de los datos (ya que la transferencia de los datos personales de un trabajador puede ser de especial interés en determinados contextos, como las clasificaciones), el derecho de oposición (solicitud de cese del tratamiento de los datos personales de un trabajador) y el derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en un tratamiento automatizado.

7. Garantizar la protección de los trabajadores mediante el diálogo social y la negociación colectiva

Una IA y una gobernanza de los datos sólida deberían permitir a los trabajadores: a) no verse afectados negativamente por la adopción de decisiones algorítmicas y conocer efectivamente la lógica que entraña todo procesamiento automático de los datos que les conciernen; b) no renunciar a sus derechos de privacidad; c) ejercer adecuadamente sus derechos de protección de datos en el trabajo, incluida la asistencia de los sindicatos para lograrlo; y d) permitir que los representantes de los trabajadores desempeñen un papel fundamental en la decisión de cómo se utilizan, almacenan o comparten los datos de los trabajadores en el contexto del empleo.

Se adoptan normas públicas que conducen a una vigilancia aún más intrusiva basada en la tecnología de la IA en relación con acontecimientos extraordinarios como un ataque terrorista o una pandemia. Esas normas deben ser objeto de un debate democrático previo, limitado a una duración temporal determinada y seguido de decisiones democráticas. Sin embargo, en muchos casos, debido a la emergencia, se aprueban normas que restringen o infringen los derechos fundamentales, que cada vez más luchan contra esos sistemas²⁷. Las tecnologías de rastreo y vigilancia están cada vez más presentes en la sociedad, lo que pone en peligro la intimidad en el lugar de trabajo y la protección de los datos. La vigilancia en el lugar de trabajo puede incluir tecnologías y análisis directos, indirectos y remotos. A menudo afectan indebidamente a los trabajadores y amenazan sus derechos, como la libertad de asociación, de expresión, de no discriminación y las libertades digitales. También amplifican las desigualdades existentes. La vigilancia no es, por defecto, legítima, necesaria o proporcionada en el lugar de trabajo. La IA y las estrategias digitales deben garantizar que las inspecciones laborales y los sindicatos estén efectivamente facultados para controlar el alcance y la legalidad de las tecnologías de vigilancia relacionadas con la IA. La vigilancia del lugar de trabajo puede incluir tecnologías y análisis directos, indirectos y remotos. A menudo afectan indebidamente a los trabajadores y amenazan sus derechos, como la libertad de asociación, de expresión, de no discriminación y las libertades digitales. Un ejemplo de ello sería el intento de Facebook de incluir en una lista negra la palabra "sindicalizar" de su aplicación "Facebook Workplace".

De conformidad con el artículo 9 del RGPD sobre el tratamiento de categorías especiales de datos personales, la CES pide a la CE que responda a esta amenaza y prohíba las tecnologías de vigilancia intrusiva, incluidos el reconocimiento biométrico y facial, el análisis basado en datos que incorporen predicciones algorítmicas y los implantes de chips. Los

²⁷ EDRI (2020) Surveillance: Document Pool. <https://edri.org/facial-recognition-document-pool/>

riesgos conexos y el potencial de abuso superan en gran medida los beneficios. En el trabajo, esa tecnología de inteligencia artificial puede dar lugar a importantes violaciones de la intimidad de los trabajadores. En situaciones excepcionales, las tecnologías de procesamiento biométrico, como el reconocimiento facial, deben seguir siendo sumamente excepcionales y limitarse a circunstancias específicas y claras establecidas por la ley o, cuando proceda, por un convenio colectivo. Esto podría dar lugar a un sistema diseñado sobre la protección de datos (un diseño de privacidad), que permita el uso de tecnologías "intrusivas" sólo con una sólida protección de los usuarios y sus datos.

El ADN del Modelo Social Europeo reside en la organización tripartita de las políticas sociales. En la misma línea, las organizaciones sindicales y las asociaciones patronales europeas deberían asociarse a la creación conjunta de la estrategia europea de inteligencia artificial y datos para participar en tecnologías de inteligencia artificial que sirvan para el empleo de calidad, la mejora de las cualificaciones y la capacitación, la subcontratación de tareas, la promoción de las condiciones de trabajo y un entorno respetuoso con los trabajadores, la salud y la seguridad, la privacidad de los trabajadores y la protección de datos, y el acceso efectivo a la protección social.

La CES acoge con beneplácito el llamamiento a la inversión en la capacitación y la formación general en materia de datos con un programa financiado específico en el marco de la "Europa digital", incluido en la estrategia de la UE para los datos. La CES también acoge con satisfacción el llamamiento del Consejo de la Unión Europea en el que se subraya que "una educación, formación, aprendizaje permanente y capacidades adecuadas son un requisito previo para una fuerza de trabajo innovadora y competitiva". La CES pide que se preste apoyo concreto para la pronta determinación de las necesidades de capacitación y la planificación del empleo y de las futuras necesidades de capacidades. Así pues, se ha creado una "alfabetización de datos" mediante planes de capacitación en el empleo para que la inteligencia artificial sea más accesible a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores. Asimismo, la CE debe desarrollar y apoyar la "Alfabetización en materia de IA", de modo que los trabajadores puedan comprender el papel de los datos y la IA en su lugar de trabajo, su impacto en la organización de su trabajo, ser críticamente conscientes del papel y el impacto de trabajar con sistemas de IA, y nivelar su alfabetización en materia de IA para cualquier trabajo de su vida laboral y lograr un papel más importante en la transición socioeconómica. Esto definitivamente aumentaría la capacidad de participar en la IA y en la gestión de datos por parte de los sindicatos en el entorno laboral.

Asimismo, si los sistemas de inteligencia artificial utilizan datos personales, esos datos deberían utilizarse de manera legal y comprensible para todos los interesados. Los trabajadores y sus representantes a todos los niveles deben estar debidamente informados sobre los métodos de la IA, y los sistemas de IA deben diseñarse y documentarse de manera que permitan rastrear y comprender las decisiones. Las exigencias en materia de documentación, transparencia y rastreabilidad pueden diferir según la función, el alcance de la aplicación y los riesgos de cada sistema".

La CES opina que una autoridad pública independiente podría dedicarse a la vigilancia de las tecnologías de la IA y debería abordar las especificidades del lugar de trabajo. Esa autoridad podría estar dotada de facultades reglamentarias y los sindicatos deberían estar representados de manera significativa en sus órganos de decisión. La idea de una Agencia de la UE sobre la IA sería innovadora. Sin embargo, la CES preferiría optar por los órganos existentes de la UE y complementar su mandato con una dimensión relacionada con la IA, en coordinación con las autoridades nacionales competentes. La CES podría considerar la posibilidad de pedir a los órganos rectores europeos que otorguen un mandato a la Agencia de Derechos Fundamentales (FRA) para que se ocupe de la IA, centrándose en los aspectos relacionados con el trabajo.