

ECONOMÍA Y TRABAJO

Los convenios colectivos pueden recoger distintos grados de control de la Inteligencia Artificial en la empresa

Algoritmos, la próxima lucha sindical

kioskoymas#comunicacion@confcuadros.com

RAQUEL PASCUAL, Madrid. Hombre, blanco y en la treintena. Este es el perfil mayoritario de los desarrolladores de los algoritmos que ya usan muchas empresas para tomar decisiones de recursos humanos, distribución o hábitos de consumo. La coincidencia de estos perfiles condiciona su diseño final. "Los algoritmos se nutren de datos y esos datos tienen sesgos. Los desarrolladores que crean esos algoritmos también tienen sesgos de raza, sexo o edad) y eso puede dar lugar a discriminaciones".

Esta denuncia llega de la secretaria general de CC OO en el Banco Santander, Noemí Trabado, una de las sindicalistas que está logrando llevar a los convenios co-

lectivos el uso de los algoritmos y de la inteligencia artificial (IA) en general. Esta dirigente sindical cita, como uno de los muchos ejemplos del fuerte impacto que pueden tener los sesgos de los algoritmos en las decisiones empresariales, el caso de una pequeña entidad de crédito en la que una de estas herramientas para evaluar quiénes eran las personas mejor pagadoras a la hora de devolver un crédito arrojaba constantemente que los hombres eran mejores pagadores que las mujeres. "Hasta que un día se dieron cuenta de que el histórico de los datos que usaba el algoritmo se remontaba a varios años de la dictadura franquista, en los que las mujeres no podían pedir créditos ni siquie-

Los representantes de los trabajadores piden que exista una supervisión humana

Estos programas se usan en casos de despidos, aseguran las centrales

ra tener una cuenta corriente sin autorización masculina, por lo que había varios años sin datos para las mujeres", cuenta.

Los sindicatos hace tiempo que tomaron conciencia de la necesidad de regular el uso de estas herramientas en las empresas. El acceso a las instalaciones con reconocimiento facial; la planificación de una estrategia de ventas; la elección de una ruta de distribución; o los procesos de gestión de recursos humanos se dejan en manos de algoritmos o de sistemas más complejos de IA.

"La inteligencia artificial ya no está solo al alcance de las grandes empresas, ya se puede alquilar", precisa Trabado. "Estos instrumentos se usan para contratar y despedir, tienen que tener supervisión humana". Como muestra, fuentes sindicales aseguran que estos instrumentos están detrás de la elección de muchos trabajadores despedidos en los numerosos ERE aplicados por la banca o por grandes plataformas. La guía *Información algorítmica en el ámbito laboral* elaborada por el Ministerio de Trabajo en mayo de 2022, recomendaba que "la negociación del algoritmo utilizado para la determinación de las perso-

nas afectadas por el despido colectivo debería quedar comprendido en el marco de las consultas previas" entre los sindicatos y la empresa en un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) o en otras decisiones como cambios de condiciones o un ERTe.

Precisamente, la gestión del capital humano es uno de los campos donde más se está generalizando la IA. Así lo reconoce el director de talento del Grupo Adecco, Alberto Gavilán, quien asegura que este gigante de la selección de personal utiliza la IA "para hacer los primeros cribados en un proceso de selección, pero nunca en momentos más avanzados".

En este escenario, lograr introducir cláusulas que regulen el uso de los algoritmos se presenta como una de las próximas luchas sindicales en la negociación colectiva. Además de la actual normativa española, el último Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) firmado en mayo por las cúpulas patronales y sindicales, sitúa la negociación sobre los derechos digitales de los trabajadores como una de las prioridades para incorporar a los convenios.

Los que primero pusieron coto a este tipo de digitalización de las relaciones laborales en España fueron los representantes de los trabajadores de las plataformas digitales de reparto. Sus presiones, que fueron rápidamente asumidas por el ministerio de Trabajo liderado por la vicepresidenta segunda y ministra en funciones, Yolanda Díaz, dieron lugar a la *ley rider*, que introdujo por primera vez en el Estatuto de los Trabajadores el derecho de los comités de empresa a ser informados por el empresario de "los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles".

Esto ocurrió hace ahora dos años, en agosto de 2021, y desde entonces los avances en el desarrollo de la regulación de los algoritmos y la IA que usan las empresas han sido muy tímidos, a pesar de que hay un campo amplísimo —con más de 4.000 convenios colectivos— para acordar la utilización de estas herramientas en las compañías. De momento, Trabado, indica que una normativa más detallada este tipo de regulaciones está presente en varios convenios sectoriales nacionales como los convenios de Banca; el de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social; de ingenierías; de contact center; o de tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC).

José Varela, responsable de Digitalización de UGT, quien trabaja también en formar a los cuadros sindicales para que intensifiquen estas negociaciones en los acuerdos colectivos, se queja de que la presencia de esta regulación es aún escasísima. "Apenas hay una decena de convenios que recogen el tipo de información que están obligadas a facilitar las empresas en materia de algoritmos o el tipo de datos que se usan para diseñarlos".



Un trabajador de Just Eat, el 24 de mayo en Madrid. / XAVI LÓPEZ (GETTY)

El de Just Eat, el documento laboral más avanzado

Los expertos consultados coinciden en que es el convenio colectivo de la plataforma de reparto Just Eat es el que ha ido más lejos en el control de los algoritmos y la inteligencia artificial (IA). Además de recoger la ley general, este acuerdo de 2021 estipula la creación de una Comisión Algoritmo, formada por la empresa y los trabajadores. Este convenio también es pionero en regular el uso del *chatbot*, ya que recoge el derecho de los trabajadores (repartidores en su mayoría) a saber cuándo están hablando con uno

de estos instrumentos de la denominada IA generativa. Aunque, quizás, entre los mayores logros de este convenio es que "la empresa garantizará que los algoritmos y/o sistemas de inteligencia usados tengan un grado de supervisión humana, al tiempo que no tengan en consideración datos que puedan dar lugar a la vulneración de derechos fundamentales".

El profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia, Adrián Todolí, experto en la materia, explica los distintos niveles que pueden

alcanzarse en la negociación colectiva. "Lo que ya recoge la norma y trasladan la mayoría de los convenios que ya recogen esta materia, que aún son muy pocos, es que la empresa deba informar sobre cuándo va a utilizar estas herramientas; si lo va a hacer para medir la productividad, la velocidad del trabajo o la toma de decisiones en materia de recursos humanos; o qué variables se utilizan para diseñar los algoritmos que se emplean; todo esto con mayor o menor concreción".

Por su parte, el responsable de Digitalización de UGT, José Varela, introduce dos interesantes variables. La primera consiste en que si el uso de los algoritmos se evaluara, por ejemplo, en términos de aumento de

productividad, "los trabajadores podrían reivindicar el pago de una parte de esas mejoras por haber prestado sus datos, así como por servir de banco de pruebas". Y, en segundo lugar, pone sobre la mesa lo diluidas que quedan las responsabilidades en el uso de los algoritmos para tomar decisiones laborales: "Si el uso de la IA sale mal, ¿quién es el responsable?".

En ambos casos, una regulación detallada podría aclarar las situaciones. Lo contrario, seguir reproduciendo lo que dice la ley sin concretar, "solo generará inseguridad jurídica, porque como ocurre con el resto de las relaciones laborales, lo que no se detalla en los convenios queda a discreción de los jueces", concluye Todolí.