

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

GESTIÓN ALGORÍTMICA

Conocimiento, riesgos y respuesta de los interlocutores sociales

Informe final

Barbora Holubová
Septiembre 2022



Las herramientas de gestión algorítmica se utilizan en la contratación, la vigilancia y la toma diaria de decisiones de la vida de los trabajadores. Un tercio de 1395 encuestados son conscientes de que estas herramientas se utilizan en su lugar de trabajo, un tercio cree que no es así y el resto no sabe nada sobre dichas herramientas.



Los trabajadores afirman que los sindicatos han planteado cuestiones éticas y discutido la vigilancia automática con el empleador. Un tercio, sin embargo, no ha percibido ninguna actividad sindical y los trabajadores piden más acción para aumentar la transparencia de la gestión algorítmica.



A pesar del hecho de que la negociación colectiva centrada en la gestión algorítmica es inusual, ya existen varios ejemplos de convenios y acuerdos colectivos que vale la pena examinar más detenidamente.

GESTIÓN ALGORÍTMICA

Conocimiento, riesgos y respuesta de los interlocutores sociales



Las herramientas de vigilancia automática y la supervisión del rendimiento que causan una presión inadecuada y constituyen una intromisión en la intimidad se utilizan a menudo no solo en los centros de llamadas y comercios minoristas, sino también en las oficinas y mientras se trabaja desde casa. A pesar de que el conocimiento sobre el uso y los riesgos derivados de la gestión algorítmica es relativamente elevado, los trabajadores reclaman más medidas para mitigar los riesgos mediante la detección de algoritmos, la comprensión de cómo funcionan y la garantía de que se requiera su consentimiento para su uso.



Aunque la mayoría de los sindicatos ya han abordado el uso poco ético de las herramientas algorítmicas y han iniciado consultas con los empleadores, las cláusulas relativas a las normas y condiciones de la gestión algorítmica establecidas en los convenios colectivos no son muy frecuentes. Se recomienda a los sindicatos a todos los niveles que aumenten las capacidades y la colaboración para mejorar la cobertura de los riesgos de la gestión algorítmica en los convenios colectivos.



A excepción de la formación sobre protección de datos personales, los trabajadores rara vez han recibido de los empleadores solicitudes de consentimiento o formación sobre gestión algorítmica. Las expectativas de los trabajadores respecto a los empleadores en este sentido son incluso superiores a las de los sindicatos. Se insta a los empleadores a aumentar considerablemente la transparencia y a facilitar información detallada sobre el funcionamiento y el propósito de los algoritmos.

Podrá obtener más información sobre el tema en:
www.fes.de/stiftung/internationale-arbeit

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

GESTIÓN ALGORÍTMICA

Conocimiento, riesgos y respuesta de los interlocutores sociales

Informe final



Central European
Labour Studies
Institute

Este informe fue elaborado para UNI Europa, en cooperación con el Centro de Competencia sobre el Futuro del Trabajo de la Friedrich-Ebert-Stiftung, por el Instituto Centroeuropeo de Estudios Laborales.

Índice

1	INTRODUCCIÓN	2
2	METODOLOGÍA	2
3	CONOCIMIENTO SOBRE EL USO Y LOS RIESGOS DE LA GESTIÓN ALGORÍTMICA	3
4	RESPUESTA DE LOS SINDICATOS PARA MITIGAR Y PREVENIR LOS RIESGOS DE LA GA	6
4.1	Prácticas sindicales	6
4.2	Negociación colectiva	7
4.3	Expectativas de los trabajadores respecto a la acción sindical	8
5	PRÁCTICAS DE LOS EMPLEADORES QUE ABORDAN Y MITIGAN LOS RIESGOS CAUSADOS POR LA GA	11
5.1	Prácticas de los empleadores	11
5.2	Expectativas de los trabajadores respecto a las acciones de los empleadores.	12
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	14
ANEXO		16
	Estructura de la muestra	16
	Bibliografía	17
	Lista de gráficos	17
	Lista de tablas	18
	Abreviaturas	18

1

INTRODUCCIÓN

El informe presenta los resultados de una encuesta dedicada a la gestión algorítmica (en lo sucesivo, «GA»), su uso y prácticas, abordando el riesgo de la GA desde la perspectiva de los trabajadores. La gestión algorítmica, como un conjunto diverso de herramientas tecnológicas y técnicas para la gestión remota de la fuerza de trabajo, basada en la recogida de datos y la vigilancia de los trabajadores para permitir la toma de decisiones automatizada o semiautomatizada (Mateescu, Nguen, 2019), se utiliza cada vez más no solo en el trabajo en plataformas digitales y almacenes, sino también en el trabajo administrativo y las oficinas centrales, desafiando la intimidad y los derechos laborales de otros trabajadores (De Stefano, 2020). Los interlocutores sociales han advertido del impacto negativo de la GA en la salud y la seguridad, el estrés y los riesgos sociales, así como de la discriminación a largo plazo, y han desarrollado prácticas específicas para mitigar los riesgos y responsabilizar a las empresas de las consecuencias adversas (UNI Europa, 2020, UNI Global, 2021, De Stefano, Taes, 2021).

El informe estudia si los trabajadores conocen las prácticas de gestión algorítmica en su lugar de trabajo (sección 3) y si los sindicatos participan en la negociación colectiva relativa a la gestión algorítmica en los lugares de trabajo en cuestión (sección 4). La encuesta también identifica las prácticas y los esfuerzos de los empleadores para prevenir y mitigar el impacto negativo del uso de la GA (sección 5). Las expectativas de los trabajadores respecto a los empleadores y los sindicatos sobre cómo reducir los efectos negativos del uso de la GA incentivarán nuevas iniciativas de los interlocutores sociales que aborden la protección del trabajo, la intimidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. Por último, las conclusiones de la sección 6 ofrecen resultados resumidos que sirven de base para las recomendaciones.

2

METODOLOGÍA

Desde el 10 de enero hasta finales de febrero de 2022 se realizó una encuesta en línea con 27 preguntas cerradas y abiertas utilizando el sistema de recogida de datos Survey Monkey en todos los países europeos. El cuestionario se distribuyó entre los miembros de UNI Europa en siete idiomas: inglés, francés, español, alemán, sueco, italiano y polaco. En total, **se incluyeron 1395 respuestas en el análisis**. La mayoría de los encuestados que participaron en el análisis trabajan en Italia (34 %), Austria (15 %) y Suiza (13 %). De los 43 sectores estudiados, los encuestados trabajan principalmente en el **sector de las telecomunicaciones (34 %)**, el sector de las TIC y tecnológico (19 %), el sector financiero y bancario (16 %) y los centros de contacto (llamadas) (8 %). En cuanto a la propiedad de la empresa en la que trabajan los encuestados: **El 75 % eran empresas privadas**, el 7 % empresas públicas y el 12 % empresas mixtas público-privadas. El resto trabaja en empresas sin ánimo de lucro o con otro tipo de propiedad. En cuanto a la situación laboral, el 99 % de los encuestados eran empleados. La mayoría de los encuestados (89 %) tiene un contrato de trabajo indefinido estándar, el 7 % un contrato de duración determinada superior a 12 meses y el 1 % inferior a 12 meses. **El 94 % de los encuestados están afiliados a sindicatos**, de los que el 48 % son afiliados ordinarios y el resto representantes de sindicatos a nivel de la UE, nacional, sectorial o empresarial. El 59 % de la muestra eran hombres y el 37 % mujeres, la mayoría de los cuales eran trabajadores de las categorías de edad de 51–60 años (47 %), 41–50 (31 %), 61 años y mayores (7 %) y menores de 30 años (3 %). En el anexo se ofrecen más detalles sobre la muestra de encuestados en el análisis. Todos los resultados de la encuesta, incluidas las respuestas abiertas, estudian las experiencias y opiniones **desde la perspectiva de los trabajadores**.

3

CONOCIMIENTO SOBRE EL USO Y LOS RIESGOS DE LA GESTIÓN ALGORÍTMICA

La encuesta estudia el conocimiento de los encuestados sobre el uso de las herramientas de GA en el ámbito de los **algoritmos de contratación** (algoritmos de selección de CV/resumen profesional para filtrar a los solicitantes, entrevistas de trabajo automatizadas sin un entrevistador humano y comprobaciones automáticas de antecedentes de las redes sociales para filtrar a los solicitantes de empleo), el **control y la gestión del rendimiento automatizados** (software para realizar un seguimiento de la actividad física y digital de los trabajadores, algoritmos para leer el contenido de los correos electrónicos y mensajes de los empleados, sistemas de calificación de los clientes para evaluar el rendimiento y evaluación automatizada de los trabajadores frente a los objetivos de producción y rendimiento). El último conjunto de elementos analizó **la toma de decisiones cotidianas automatizada en el lugar de trabajo**, como la previsión automática para programar turnos, los algoritmos para aprobar/denegar los permisos anuales, registrar las bajas por enfermedad, etc., la evaluación algorítmica de personas para asignarlas a equipos y algoritmos para asignar tareas y distribuir pedidos.

La mayoría de los encuestados declararon conocer el uso o no uso de herramientas de GA por parte de su empleador, pero con diferentes niveles de certeza. Por término medio, el 34 % de los encuestados afirmó que estas herramientas se utilizan (con certeza o probablemente), y el mismo porcentaje de encuestados declaró que sus empleadores no las utilizan con certeza, o probablemente no. Un tercio de los encuestados confirmó que no sabe si se utilizan herramientas de GA en su lugar de trabajo.

La herramienta de GA más utilizada, según los encuestados, son los sistemas de calificación de los clientes para evaluar el rendimiento (52 %) y el software para rastrear la actividad física y digital de los trabajadores (47 %). Una herramienta automática menos utilizada está relacionada con el proceso de contratación: entrevistas de trabajo automatizadas sin un entrevistador humano. Sin embargo, más del 58 % de los encuestados están convencidos de que este tipo de GA no se utiliza en su empresa para seleccionar a los solicitantes de empleo.

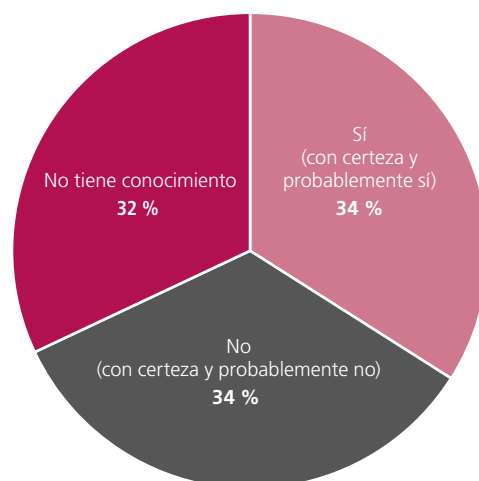
El nivel más bajo de conocimiento sobre el uso de la GA se da en relación con la contratación por los empleadores, en particular la comprobación automática de antecedentes de las

redes sociales para filtrar a los solicitantes de empleo (43 %) y los algoritmos de selección de CV/resumen profesional para filtrar a los solicitantes (42 %). El desconocimiento sobre el uso de la GA o la incertidumbre sobre el uso de un instrumento algorítmico indican un bajo nivel de transparencia y la ausencia de regulación para la implantación de la GA.

Sin embargo, algunos encuestados afirmaron que aún no se está utilizando la GA, pero que se utilizará en un futuro próximo. Más de 150 encuestados enumeraron instrumentos de GA específicos y el propósito de las herramientas. Algunos indicaron que se produjo un impacto negativo o una violación de su intimidad y otros derechos. Este es un resumen de las herramientas de GA experimentadas por los trabajadores:

Muchos de los encuestados se quejaron de que sus actividades, tareas e incluso copias impresas en papel se rastrean a través de GPS, Microsoft 365 y otras herramientas, y el

Gráfico 1
Conocimiento medio del uso de la GA en el lugar de trabajo (N=1158, expresado como %)

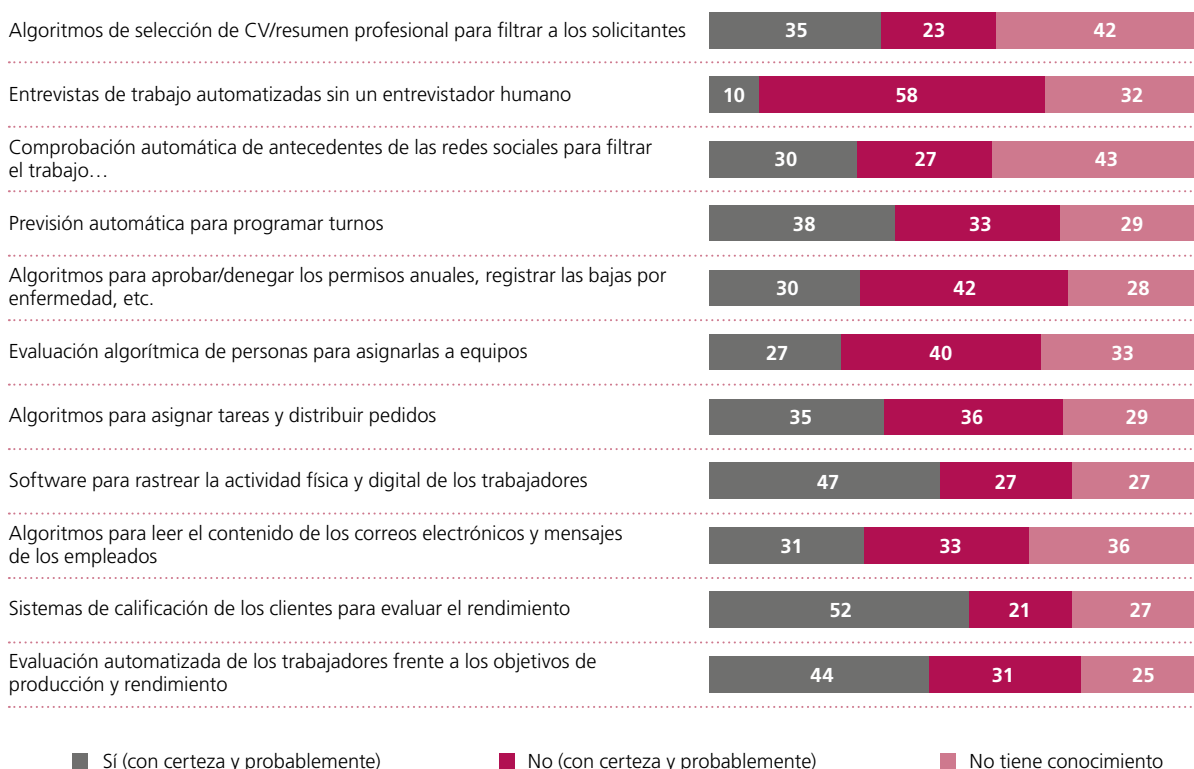


PREGUNTA 09: ¿Su empleador utiliza alguna herramienta algorítmica o software para contratar, evaluar el trabajo o cualquier otra tarea relacionada con el trabajo? Califíquelo cada uno de los elementos en las líneas utilizando la escala: Sí, con certeza; Sí, probablemente sí; No, probablemente no; No, con certeza no; No tengo conocimiento de que se esté utilizando dicha herramienta.

Nota: Promedio para todos los elementos

Fuente: Encuesta de UNI Europa sobre gestión algorítmica

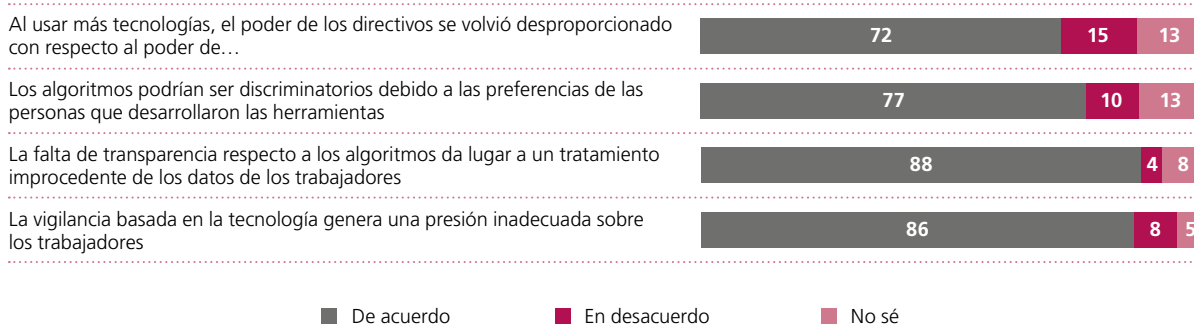
Gráfico 2
Conocimiento sobre el uso de la GA por elemento (N=1158, %)



PREGUNTA 9: ¿Su empleador utiliza alguna herramienta algorítmica o software para contratar, evaluar el trabajo o cualquier otra tarea relacionada con el trabajo? Califique cada uno de los elementos en las líneas utilizando la escala: Sí, con certeza; Sí, probablemente sí; No, probablemente no; No, con certeza no; No tengo conocimiento de que se esté utilizando dicha herramienta.

Fuente: Encuesta de UNI Europa sobre gestión algorítmica

Gráfico 3
Conocimiento de los riesgos de la gestión algorítmica (N=1156, expresado como %)



PREGUNTA 11: ¿Está de acuerdo o en desacuerdo con los siguientes enunciados? Utilice la escala a continuación y califique cada enunciado de las líneas: Totalmente de acuerdo; De acuerdo; En desacuerdo; Totalmente en desacuerdo; No sé

Fuente: Encuesta de UNI Europa sobre gestión algorítmica

empleador argumentó que esto es necesario para garantizar la «seguridad» de la empresa.

Vigilancia permanente durante todo el día y en cualquier momento, para determinar si el ratón o el teclado no se utilizan durante más de 10 minutos, incluso cuando los trabajadores están tomando un descanso, delimitando la pausa diaria para comer, lo que posiblemente resulte en una mala clasificación y pérdida de horas extra.

Algunos encuestados revelaron que tienen que asistir regularmente a cursos de formación digital obligatorios con exámenes, y que el empleador incluso les sorprende con controles de seguimiento. También se manifestó que los empleadores usan herramientas para enviar mensajes con el objetivo de analizar posteriormente la reacción del destinatario.

En cuanto a la recogida de datos y la escasa transparencia sobre su uso, los trabajadores se ven obligados a aceptar cookies y barreras similares de protección de datos en muchos casos para que los sistemas puedan funcionar en primer lugar y los trabajadores puedan trabajar libremente.

Los operadores de los centros de contacto están expuestos a una vigilancia múltiple y constante, así como a la grabación de las llamadas telefónicas, el tiempo dedicado al análisis de la red de clientes, el análisis de la velocidad de los empleados en la ejecución de las tareas y cámaras de vigilancia, reconocimiento de voz, etc. También existe un sistema de afinidad que se utiliza formalmente para adaptar las características comerciales de los clientes a los atributos profesionales de los operadores de los centros de contacto.

Por otra parte, la GA también se utiliza para predecir conflictos entre el tráfico aéreo durante el vuelo; la capacidad de los sectores de control del tráfico aéreo se calcula y actualiza en tiempo real de acuerdo con los planes de vuelo confirmados. Los directivos utilizan herramientas para proponer ascensos tras la evaluación de los acuerdos de objetivos y la IA en algunos casos puede facilitar mucha información dentro de una empresa, por ejemplo, cómo solicitar permisos, cuándo recibe su nómina, qué hacer si tiene un problema con su PC y otra información útil. En cuanto a la GA para asignar tareas y distribuir pedidos, en algunas empresas se utiliza una aplicación para distribuir correos electrónicos enviados por los departamentos o las áreas de trabajo.

Los trabajadores conoce bien los riesgos de la GA. Por término medio, el 80 % de los encuestados está de acuerdo (totalmente de acuerdo o de acuerdo) en que la falta de transparencia respecto a los algoritmos da lugar a un tratamiento impropio de los datos de los trabajadores, o en que la vigilancia basada en la tecnología genera una presión inadecuada sobre los trabajadores. El elevado nivel de conocimiento de los riesgos derivados del uso de la GA podría estar influido por las actividades previas de UNI Europa entre sus afiliados y la participación de los representantes de los trabajadores en lo que se refiere al intercambio de información sobre los retos de la GA. Por otra parte, no parece haber diferencias en la percepción del riesgo entre los afiliados y no afiliados a sindicatos. Sin embargo, el porcentaje de no afiliados en la muestra (5,5 % de los encuestados) es demasiado bajo para confirmar esta conclusión.

4

RESPUESTA DE LOS SINDICATOS PARA MITIGAR Y PREVENIR LOS RIESGOS DE LA GA

Además, la encuesta analiza en profundidad las reacciones sindicales para prevenir o mitigar los riesgos de la GA. Se preguntó a los encuestados si conocían alguna iniciativa o actividad de los sindicatos dirigida a abordar los riesgos del uso de la GA u otros aspectos de la contratación, la vigilancia o la toma de decisiones automatizadas en relación con el trabajo. Los encuestados también refirieron sus expectativas respecto a cómo los sindicatos deberían abordar los retos de la GA.

4.1 PRÁCTICAS SINDICALES

En cuanto a las acciones sindicales para abordar los riesgos de la GA, los resultados indican que la mayoría de los encuestados han experimentado una de las actividades para abordar los riesgos de la GA. Sin embargo, solo el 27 % de los encuestados no tiene conocimiento de ninguna acción de este tipo. La acción más frecuente fue oponerse al software de supervisión y vigilancia (49 %) y al software relacionado con la contratación y las evaluaciones del rendimiento (25 %). Además, el 19 % de los encuestados afirmó que los sindicatos han planteado el tema de la GA en el contexto de la negociación colectiva. Con menos frecuencia se citaron consultas individuales sobre

aspectos éticos de la GA o la provisión de sesiones de formación o información.

Los encuestados también identificaron otras prácticas específicas en sus respuestas abiertas:

- El sindicato ha realizado un análisis exhaustivo de la ética de los datos respecto a los datos de los empleados y los datos relacionados con el trabajo. El sindicato también está analizando cuestiones relacionadas con la IA en términos más generales;
- Esto se refiere a la implementación de la «oficina flexible» y del derecho a la desconexión;
- A las preguntas del comité de empresa se responde con «nada que supervise a los empleados...». La cuestión sigue siendo: ¿esto es creíble? Por lo tanto, sería útil aportar más datos o información al respecto;
- El comité de empresa ha celebrado un acuerdo de empresa;
- Hemos hablado de los datos del personal en virtud del RGPD y hemos solicitado información adicional que no se ha facilitado oficialmente. No obstante, a través del contacto personal con las personas pertinentes de la empresa, se ha facilitado cierta información previa solicitud.

Tabla 1

Acción y prácticas sindicales para abordar los riesgos relacionados con la GA (N=986, expresado como %, varias respuestas posibles)

Acción sindical	%
Los sindicatos han formulado observaciones sobre el software de supervisión y vigilancia.	49 %
Los sindicatos se han opuesto a una herramienta informática para contratar, evaluar el trabajo y otras tareas relacionadas con el trabajo.	25 %
Los sindicatos han consultado al empleador sobre el uso ético de la gestión algorítmica.	22 %
Los sindicatos han planteado la cuestión de la gestión algorítmica en el contexto de la negociación colectiva.	19 %
Los sindicatos han impartido sesiones de formación y/o información sobre las herramientas de gestión algorítmica utilizadas en el lugar de trabajo.	10 %
Los sindicatos han consultado a trabajadores individuales sobre el uso de la gestión algorítmica.	10 %
Ninguna de las anteriores.	27 %
No hay sindicatos ni representantes de los trabajadores en mi lugar de trabajo.	1 %
Otros (especifique)	9 %

PREGUNTA 15: ¿Cómo ha abordado su sindicato o representante de los trabajadores los riesgos relacionados con la gestión algorítmica en su lugar de trabajo? Marque todas las opciones que correspondan.

Fuente: Encuesta de UNI Europa sobre gestión algorítmica

A pesar de estar afiliados a un sindicato, no todos los encuestados han recibido información exhaustiva sobre dichas acciones o prácticas. Aproximadamente el 4 % de los encuestados reveló que no dispone de estos conocimientos o incluso que no sabe lo que la organización sindical está haciendo a nivel de empresa. Esto se indicó claramente en las respuestas abiertas.

Además, las respuestas de los encuestados han reflejado críticas a los sindicatos y reproches por su inacción, o incluso su consentimiento al uso de la GA. Algunos encuestados se quejaron de no disponer de información sobre las actividades sindicales, incluido por motivo de la pandemia, y afirmaron que esperan una toma de decisiones más participativa sobre las cuestiones relacionadas con la GA.

4.2 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva se considera una de las herramientas más eficaces de los interlocutores sociales con el fin de disuadir al empleador de utilizar la GA para violar los derechos de los trabajadores y exponerlos al impacto negativo de la misma. Un convenio colectivo puede abordar de manera exhaustiva las reglas de la gestión algorítmica y establecer normas que regulen la transparencia, el propósito y la no discriminación de los trabajadores.

La encuesta estudia la existencia de un convenio colectivo que aborde la GA. Preguntamos a los encuestados si existe un convenio colectivo en materia de GA y, en caso afirmativo, con qué medidas específicas, qué aspectos de la GA deben incluirse en la negociación y, lo que es más importante, que faciliten ejemplos de dichos convenios colectivos.

La existencia de un convenio colectivo que aborde y regule el uso de la GA y mitigue los riesgos es inusual.

Los encuestados no tienen conocimiento específico de dicho acuerdo o medidas específicas. Algunos encuestados indicaron que no existía ningún convenio colectivo, o que existía, pero que no aborda ninguna cuestión relativa a la gestión algorítmica.

No obstante, aquí mostramos algunos **ejemplos destacados de convenios colectivos que abordan el uso de la GA** que los encuestados describieron en sus respuestas abiertas:

a) Acuerdo tecnológico específico en los servicios financieros daneses

Como parte de un convenio colectivo, la Unión de Servicios Financieros de Dinamarca (Finansforbundet) y la Asociación Danesa de Empresarios del Sector Financiero (FA) han establecido un acuerdo tecnológico específico para las cajas de ahorros. Este acuerdo aborda la introducción, el uso y el desarrollo de tecnologías y sistemas dentro de las cajas de ahorros y estipula que las partes deben colaborar en el uso y desarrollo de tecnologías que puedan mejorar las condiciones de trabajo, la satisfacción laboral y aumentar la competitividad.

El acuerdo pretende aclarar que la gestión de las cajas de ahorros debe garantizar la colaboración en la introducción de nuevas tecnologías y sistemas. Además, establece que los empleados tienen derecho a participar en la decisión sobre cómo se implementan las tecnologías y los sistemas en su situación laboral. Esto implica la participación en los procesos de toma de decisiones

En los casos en que la caja de ahorros haya designado un comité de consulta (samarbejdsudvalg), este comité analizará los asuntos relacionados con la tecnología. Los representantes de los trabajadores de los comités tienen derecho a proponer la creación de una comisión o grupo tecnológicos específicos que dependan del comité.

El acuerdo tecnológico establece además que es responsabilidad de la dirección de la caja de ahorros informar tanto a la comisión/grupo tecnológicos como a los empleados pertinentes sobre la introducción, el uso y el cambio en la tecnología.

La empresa debe presentar una declaración escrita que aclare el propósito, el plazo, la funcionalidad, la economía, el uso de recursos y la alineación con los sistemas y procesos existentes. Además, debe incluir una evaluación de las posibles consecuencias para la empresa, las funciones laborales, el personal, el uso del personal, las competencias y el entorno de trabajo

Otra cuestión que merece mención en el acuerdo tecnológico de 5 páginas es que contiene una sección dedicada al confort, que entre otras cosas establece que la empresa está obligada a garantizar la reeducación o reubicación de un empleado cuya función se esté quedando obsoleta debido a la introducción de una tecnología.

b) Ejemplo de normativa relacionada con la GA: La «ley de riders» española¹:

En 2021, el Gobierno español y los interlocutores sociales acordaron modificar la legislación para reconocer como empleados a los trabajadores que se dedican a la entrega o distribución de productos de consumo a través de plataformas digitales, al tiempo que exigieron transparencia en materia de algoritmos. Las disposiciones clave de esta ley son:

ARTÍCULO 5. ANTE EL USO LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL:

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas.

Las empresas informarán a los sindicatos sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana.

¹ Puede encontrar más información sobre la normativa aquí: <https://socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>

ARTÍCULO 10. DESCONEXIÓN DIGITAL

Las partes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud y el bienestar de los trabajadores al reducir la fatiga tecnológica o el estrés y mejorar el entorno laboral y la calidad del trabajo.

Para garantizar el cumplimiento de este derecho y regular posibles excepciones se han establecido las siguientes medidas:

- a) Se reconoce el derecho de los trabajadores a no atender dispositivos digitales fuera de su horario de trabajo o durante descansos, permisos, licencias o vacaciones.
- b) Los trabajadores tienen derecho a no responder a ninguna comunicación sobre asuntos profesionales una vez finalizada su jornada laboral diaria.

ARTÍCULO 11. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En los procesos de transformación digital, las empresas deben informar a los representantes legales de los trabajadores sobre los cambios tecnológicos que se van a producir en ellas si estos son relevantes y pueden tener consecuencias significativas para el empleo y/o dar lugar a cambios sustanciales en las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 12. DERECHO A LA INTIMIDAD Y USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES EN EL PUESTO DE TRABAJO

De acuerdo con la norma, las empresas deberán establecer protocolos con la participación de los representantes legales de los trabajadores, en los que se establezcan los criterios de uso de los dispositivos digitales puestos a disposición de los trabajadores.

La encuesta también preguntaba sobre las medidas relativas a la GA ya incluidas en la negociación colectiva. Más convenios colectivos se limitan únicamente a la protección de datos personales (RGPD), y no incluyen más normas sobre el uso o control de las herramientas de GA. Sin embargo, algunos encuestados citaron normativa inspiradora relacionadas con la recopilación de datos y otras cuestiones relativas a la GA incorporadas en sus convenios colectivos. Los encuestados manifestaron que su convenio colectivo incluye medidas relacionadas con la transparencia del uso de los datos, la no utilización de los datos recogidos para fines disciplinarios y la confidencialidad de los datos, mientras que los empleados son informados en detalle sobre el uso de sus datos personales por parte del empleador. La recopilación de datos de rendimiento, por ejemplo, en relación con los equipos de los centros de llamadas, solo se permite de forma agregada.

Se han desarrollado medidas específicas dirigidas a la supervisión a distancia, como prohibiciones de control en tiempo real de los trabajadores. Los convenios colectivos establecen normas específicas sobre el uso ético y las normas de gestión algorítmica, por ejemplo, informando a los sindicatos antes

de la puesta en marcha de cualquier herramienta de GA y consultas obligatorias entre empleadores y trabajadores, impartiendo formación sobre la cuestión de la gestión algorítmica y estableciendo mecanismos de reclamación. En algunas empresas, se incorporan medidas específicas a un acuerdo de empresa, como la estipulación de que los productos/resultados de la IA deben ser trazables.

Los encuestados compartieron sus puntos de vista sobre la importancia de que los aspectos relativos a la GA deben abordarse mediante la negociación colectiva en lo que respecta a la mitigación de riesgos. **Todos los aspectos se han calificado como de alto nivel de importancia.** Los temas más importantes son la obligación del empleador de informar, explicar y acordar con los trabajadores el uso de la GA antes de su aplicación (76 %) y la insistencia en el cumplimiento de la legislación relativa al tratamiento de datos personales (73 %).

Otras sugerencias sobre medidas que deberían ser objeto de negociación:

- Crear la posibilidad de rechazar el uso de la GA sin que tenga un impacto negativo en los trabajadores
- La transparencia absoluta es la única protección y, por supuesto, defenderse mutuamente;
- Los riesgos de la gestión algorítmica y la regulación solo pueden abordarse a nivel de las disposiciones legales de un país.
- Estamos manteniendo el empleo en lugar de exprimir a los empleados al límite y decirles que deben irse si el estrés es excesivo. Además, la empresa debe tomar medidas para preservar la salud física y mental de los empleados de los centros de llamadas.
- Más control de las herramientas de GA.

Otras opiniones relacionadas con el establecimiento de normas sobre el uso de la GA:

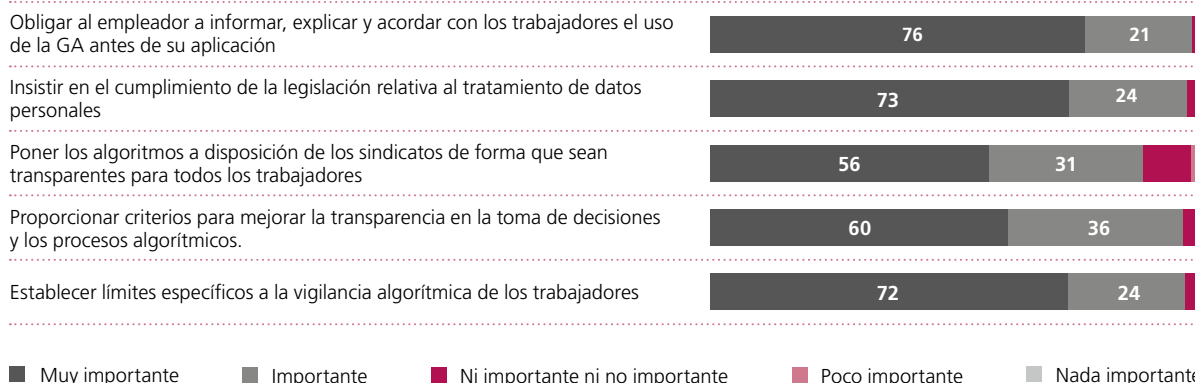
- No debería complicar más el trabajo. En cambio, mi empleador implementa los cambios con el principio «aceptar o marcharse». A pesar de toda la ambición que existe, la gente debe tomar conciencia de que la IA solo aplica patrones de comportamiento almacenados sin empatía y solo para cerrar el expediente.
- La empresa debe supervisar al personal sin inteligencia digital;
- Se ha firmado un estatuto en materia de RGPD no para proteger a los empleados, sino la confidencialidad de los datos de los clientes que tratamos.
- El convenio colectivo lleva muchos años sin revisarse;

4.3 EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LA ACCIÓN SINDICAL

En respuesta a la pregunta de qué papel podrían desempeñar los sindicatos o los representantes de los trabajadores para abordar los riesgos relacionados con la gestión algorítmica, se identificaron las tres prioridades principales siguientes:

Gráfico 4

La magnitud de la importancia de las cuestiones a incluir en la negociación (N=969, expresado como %)



PREGUNTA 18: La negociación colectiva ayuda a regular y mitigar los riesgos de la gestión algorítmica. ¿Qué considera importante en la negociación para mitigar los riesgos? Califique sobre una escala donde 1 significa muy importante y 5 nada importante.

Fuente: Encuesta de UNI Europa sobre gestión algorítmica

Gráfico 5

Expectativas de los trabajadores respecto a cómo deben abordar los sindicatos el riesgo de la GA (N=987, expresado como %)



PREGUNTA 17: ¿Qué papel pueden desempeñar los sindicatos o los representantes de los trabajadores para abordar los riesgos relacionados con la gestión algorítmica? Elija como máximo tres prioridades que el sindicato en su lugar de trabajo debería abordar en sus acciones futuras.

Fuente: Encuesta de UNI Europa sobre gestión algorítmica

Aumentar el conocimiento de los trabajadores sobre cuándo se está aplicando la inteligencia artificial y garantizar la obtención del consentimiento cuando proceda (63 %), **asegurar el desarrollo ético y socialmente responsable de la gestión algorítmica** en beneficio de todos, no solo de los empleadores y los intereses comerciales (47 %), y garantizar una **negociación colectiva** sólida en materia de tecnología en el trabajo y protección de datos (44 %).

Otras sugerencias de los trabajadores (respuestas abiertas):

- Posibilidad de contar con protección de datos personales sin restricciones ni inconvenientes en el lugar de trabajo
- Prohibición de la gestión algorítmica
- Disminuir la carga de trabajo utilizando la automatización, reduciendo por tanto el estrés
- El valor del ser humano está en primer plano y la inteligencia artificial está al servicio de los seres humanos, y no al revés.
- El empleado tiene acceso a los datos de sus superiores.

5

PRÁCTICAS DE LOS EMPLEADORES QUE ABORDAN Y MITIGAN LOS RIESGOS CAUSADOS POR LA GA

5.1 PRÁCTICAS DE LOS EMPLEADORES

Aproximadamente la mitad de los encuestados (48 %) no han desarrollado ninguna actividad empresarial destinada a aumentar la transparencia en el uso de la GA. Otro 20 % no tiene información sobre estas prácticas. Se han experimentado acciones periódicas y esporádicas de los empleadores. Por término medio, el 32 % de los trabajadores han experimentado esfuerzos periódicos o esporádicos por parte de los empleadores para aumentar la transparencia antes de que se haya implantado una GA en el lugar de trabajo.

Centrándose más específicamente en las actividades empresariales relacionadas con la transparencia de la GA, los trabajadores declararon lo siguiente: En primer lugar, el 43 % de los trabajadores experimentó periódicamente o en ocasiones la comunicación por su empleador de herramientas de GA, y el 32 % experimentó que el empleador consultara y acordara con ellos algún tipo de supervisión de GA. Solo el 22 %

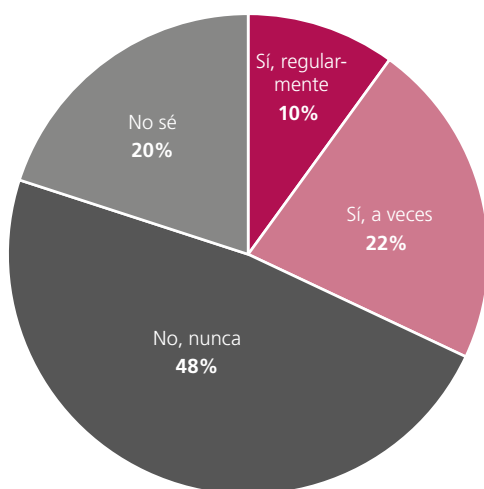
de los trabajadores experimentó que el empleador solicitara el consentimiento antes de aplicar una tecnología algorítmica en el trabajo. Al mismo tiempo, **al 53 % de los trabajadores nunca se les ha solicitado su consentimiento para el uso de la GA, y el 51 % nunca ha recibido formación sobre el uso de la GA.**

Los trabajadores también compartieron prácticas o experiencias de otros empleadores. En algunas empresas, el empleador suele consultar al sindicato para la evaluación del desempeño, pero eso no significa que lleguen a un acuerdo. Se ha informado a algunos trabajadores, pero no se les ha solicitado el permiso para el uso de la GA. Algunos empleadores consultaron o informaron a los representantes de los trabajadores sobre todas las nuevas formas de supervisión antes de aplicarlas, y un trabajador puede negarse a utilizar herramientas de GA. Algunos encuestados afirmaron que esas herramientas aún no se han desarrollado ni utilizado, pero al mismo tiempo tienen dudas sobre si tienen información completa y actualizada de su empleador.

Los trabajadores revelaron que los empleadores casi nunca emprenden acciones preventivas para mitigar los riesgos de la GA antes de lanzar la nueva tecnología. Solo en el caso del 35 % de los encuestados se llevó a cabo una evaluación de impacto de la protección de datos, mientras que el representante de salud y seguridad consultó al 27 % de los encuestados, y solo el 12 % declaró que la nueva GA había realizado una evaluación del impacto de sobre la igualdad. **Más del 51 % de los trabajadores que respondieron a esta**

Gráfico 6

Experiencia media de los trabajadores con las prácticas de los empleadores relacionadas con la transparencia de la GA (N=1077, expresado como %)



PREGUNTA 12: ¿Ha experimentado alguna de las siguientes prácticas por parte del empleador antes de la introducción de una nueva herramienta algorítmica en los últimos tres años? (Escala: Sí, regularmente; Sí, a veces; No, nunca; No sé)

Fuente: Encuesta de UNI Europa sobre gestión algorítmica

Tabla 2

Experiencias de los trabajadores con las prácticas de los empleadores relacionadas con los riesgos de la GA (N=1031, %)

Impacto de la evaluación de la protección de datos.	35 %
Consulta del representante de salud y seguridad.	27 %
Evaluación del impacto sobre la igualdad.	12 %
Ninguna de las anteriores.	51 %
Otros (especifique)	4 %

PREGUNTA 13: ¿Ha experimentado alguna de las siguientes consultas o tipos de evaluación antes de la introducción de nuevas herramientas tecnológicas en los últimos tres años? Seleccione todas las opciones que correspondan.

Fuente: Encuesta de UNI Europa sobre gestión algorítmica

Gráfico 7

Experiencias de los trabajadores con las prácticas de los empleadores relacionadas con la transparencia de la GA por tipo de prácticas (N=1077, %)

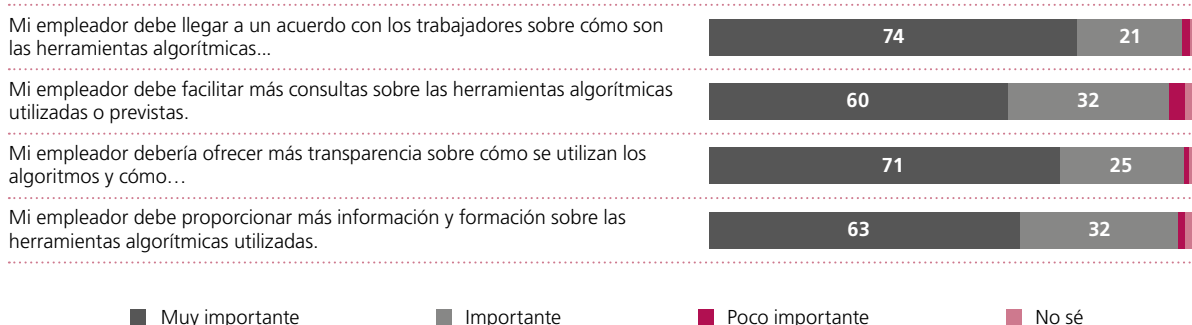


PREGUNTA 12: ¿Ha experimentado alguna de las siguientes prácticas por parte del empleador antes de introducir la nueva herramienta algorítmica en los últimos tres años? (Escala: Sí, regularmente; Sí, a veces; No, nunca; No sé)

Fuente: Encuesta de UNI Europa sobre gestión algorítmica

Gráfico 8

Expectativas de los trabajadores respecto a las acciones de los empleadores en relación con la GA (N=1034, %)



PREGUNTA 14: ¿Qué espera del empleador en términos de gestión algorítmica? Califique la importancia de las siguientes prácticas que debe realizar su empleador (escala: Muy importante; Importante; Poco importante; Nada importante; No sé).

Fuente: Encuesta de UNI Europa sobre gestión algorítmica

pregunta no habían experimentado ninguna mitigación del riesgo de la GA por parte de su empleador.

Los encuestados identificaron prácticas específicas de los empleadores para abordar y mitigar el impacto negativo de la GA. A pesar de que los empleadores aplicaron algunas medidas de mitigación de riesgos, las pruebas perseguían objetivos distintos al bienestar de los trabajadores. Las evaluaciones o los períodos de prueba estaban relacionados con la estabilidad o la seguridad del sistema. Algunas actividades de mitigación de riesgos se centraron en los efectos a nivel de clientes/socios, pero no en el efecto interno sobre los empleados. Se llevó a cabo una evaluación del impacto de la protección de datos de conformidad con el RGPD, aunque basada en normas de evaluación algo crípticas.

Los empleadores también evaluaron el posible impacto de la supervisión a distancia en los trabajadores, o bien ofrecieron cursos regulares en línea sobre el cumplimiento de la protección de datos y de la intimidad que son obligatorios para todos los empleados.

5.2 EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LAS ACCIONES DE LOS EMPLEADORES

Las expectativas de los trabajadores respecto a las acciones de los empleadores para la mitigación del riesgo de la GA son altas. Más del 90 % de los encuestados considera que es muy importante disponer de más información y formación, una mayor transparencia, más consultas o incluso alcanzar un acuerdo con los trabajadores sobre el uso de la GA. Por ejemplo, el 74 % considera que es muy importante que el empleador acuerde con los trabajadores el modo en que les deben aplicar las herramientas algorítmicas, y el 71 % que el empleador aporte más transparencia sobre el modo en que se utilizan los algoritmos y cómo funcionan. Entre el 3 % y el 4 % de los encuestados desconocían qué acciones de los empleadores serían importantes para ellos.

Los encuestados presentaron sus expectativas con más detalle:

- Si es posible, no debe utilizarse ninguna supervisión ni evaluación automatizada/algorítmica de los empleados.
- Debe nombrarse un comité de ética cualificado para examinar las herramientas algorítmicas antes de utilizarlas;
- Esto solo es necesario cuando existe una vigilancia significativa. Solo debe comprobarse la calidad del trabajo; esta se tendrá en cuenta.
- Evaluación antes de la aplicación en general;
- Mejor no usar GA.

6

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El informe presenta resultados basados en datos recogidos mediante un cuestionario en línea en enero-febrero de 2022 sobre una muestra de 1.395 trabajadores de todos los países de la UE, principalmente de Italia, Austria y Suiza. Casi todos los encuestados eran representantes sindicales o afiliados ordinarios de sindicatos, un tercio del sector de las telecomunicaciones y dos tercios de empresas privadas.

El objetivo de la encuesta era estudiar el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre el uso de la GA, sus riesgos y los esfuerzos sindicales y empresariales para prevenir y minimizar el impacto negativo del uso de la misma.

1. Los resultados muestran que **la mayoría de los trabajadores tienen cierta idea de si se están utilizando o no herramientas de GA, aunque con diversos grados de certeza**. Un tercio confirmó que no tiene conocimiento de que se esté utilizando alguna GA en su lugar de trabajo. El mayor grado de conocimiento se refiere a los sistemas de clasificación de los clientes y a la supervisión a distancia de la actividad de los trabajadores. El desconocimiento sobre el uso de la GA o la incertidumbre sobre si se está utilizando el instrumento algorítmico indican un bajo nivel de transparencia y ausencia de regulación para la implantación de la GA. Los datos indican un **elevado conocimiento entre los trabajadores sobre diversos riesgos derivados de la aplicación de la GA**, desde el tratamiento impropio de los datos de los trabajadores debido a la falta de transparencia hasta la presión inadecuada causada por la vigilancia basada en la tecnología.

RECOMENDACIÓN 1

El elevado conocimiento de los trabajadores sobre el uso y los riesgos de la GA confirma la importancia de las actividades de defensa por parte de los sindicatos en este ámbito. Se recomienda **dotar de mayor transparencia a las distintas herramientas de GA y supervisar sus efectos en el trabajo diario de los empleados con el fin de dar a conocer nuevas prácticas menos visibles, por ejemplo** en el proceso de contratación o en la toma de decisiones por parte del empleador.

2. Aunque **los empleados identificaron varias actividades sindicales** para abordar los riesgos de la GA, la mayoría de ellas solo abordaron los retos de la GA, como la evaluación del trabajo y el control de los empleados. La provisión de información precisa o de formación sobre el uso de la GA, o la incorporación de la cuestión a la negociación colectiva, han sido infrecuentes. Alrededor del **30 % de los encuestados no observó ninguna actividad sindical en este sentido**. Además, **las voces críticas con respecto a la pasividad de los sindicatos** y su falta de apoyo fueron relativamente intensas.

RECOMENDACIÓN 2a

Se recomienda apoyar y profundizar en **el conocimiento de los representantes sindicales** sobre el uso de la GA y su impacto, con el fin de proporcionarles información precisa sobre las prácticas de los empleadores y cómo aplicar eficazmente la regulación de la GA a escala nacional, sectorial o empresarial.

RECOMENDACIÓN 2b

Siempre que la representación de los trabajadores sea débil, **reforzar su organización y la capacidad de los sindicatos locales en sus actividades de defensa**. Por ejemplo, el control de la GA, la vigilancia no transparente y otras medidas incompatibles con unas condiciones de trabajo dignas pueden constituir un impulso para movilizar la actividad sindical.

3. La negociación colectiva se considera una herramienta eficaz para abordar y mitigar los riesgos de la GA. A pesar del **bajo nivel actual de cobertura de la cuestión de la GA en la negociación colectiva**, la encuesta ha identificado varias **prácticas destacables** que pueden servir de orientación para otras, como el acuerdo tecnológico en los servicios financieros daneses o la transparencia en materia de algoritmos en el trabajo de España que defiende el derecho a la intimidad y la desconexión para regular el uso de la GA. Sin embargo, la negociación podría verse influida por una escasa cobertura global en la NC y el CC en el país, como Polonia y otros países de Europa del Este.

RECOMENDACIÓN 3

Para UNI Europa y otros interlocutores sociales a escala de la UE y nacional, se recomienda **anar las capacidades e identificar más buenas prácticas** en materia de normativa, convenios colectivos, incluido todo el proceso desde el inicio (apoyo argumentativo), el cumplimiento y la aplicación de reglamentos hasta la supervisión de su cumplimiento. **Además, crear una reserva de buenas prácticas** que sirva como depósito de ideas para otros sindicatos y partes interesadas.

4. Los encuestados califican **todos los aspectos estudiados de las medidas para abordar el riesgo de la GA con un alto nivel de importancia**. Las medidas sobre la obligación de los empleadores de informar, explicar y acordar con los trabajadores la GA utilizada para insistir en el cumplimiento de la legislación en materia de tratamiento de datos personales deben incorporarse a la negociación colectiva. Los trabajadores también comparten medidas específicas relacionadas con el uso ético de la GA, el resultado trazable o la posibilidad de reclamar, el consentimiento para la aplicación de la GA e incluso la limitación de prácticas de GA perjudiciales.

RECOMENDACIÓN 4

Ampliar y recoger conocimientos e ideas sobre posibles medidas específicas que podrían incluirse en los convenios colectivos para abordar los riesgos de la GA mediante **una consulta periódica y sencilla a los afiliados de sindicatos**. Elaborar un modelo de acuerdo de recogida amplio que aborde aspectos concretos de la GA y ponerlo a disposición para su uso general.

5. Los trabajadores revelaron en la encuesta como prioridad que los sindicatos deberían centrar su protección en los retos de la GA. Los trabajadores esperan que los sindicatos **augmenten el conocimiento de los trabajadores sobre cuándo se está aplicando la inteligencia artificial y garanticen la obtención del consentimiento cuando proceda**, para **asegurar el desarrollo ético y socialmente responsable de la gestión algorítmica** en beneficio de todos, no solo de los empleadores y los intereses comerciales y **para garantizar una negociación colectiva sólida** en materia de tecnología en el trabajo y protección de datos.

RECOMENDACIÓN 5

Se recomienda a las organizaciones sindicales en los distintos niveles que **ajusten los planes de trabajo y las acciones en este ámbito de la GA para que se adapten a las expectativas de los afiliados**: planificar **iniciativas específicas** dirigidas a detectar el modo de funcionamiento de la GA, insistiendo en que el empleador debe obtener el consentimiento de los empleados y aplicar normas éticas claras sobre la GA. Los sindicatos también deben **redoblar sus esfuerzos para redactar y hacer cumplir los convenios colectivos** en materia de GA, incluida su correcta aplicación.

6. Por parte de los empleadores, la mitad de los trabajadores no ha experimentado ninguna actividad para abordar o prevenir los riesgos de la GA, nunca se les ha solicitado su consentimiento ni se les ha impartido formación sobre el uso de la GA. Incluso cuando se han establecido algunas normas, los trabajadores tienen dudas sobre su cumplimiento. **Teniendo en cuenta el bajo índice de acción de los empleadores para abordar los riesgos de la GA, los trabajadores esperan un cambio en este sentido**. La mayoría de los encuestados desean que los empleadores acuerden con ellos qué GA se utilizará antes de su aplicación, un aumento de la transparencia del uso y el propósito de los algoritmos, e incluso formación para los empleados sobre las herramientas de GA.

RECOMENDACIÓN 6

Las expectativas de los trabajadores respecto a los empleadores en términos de transparencia y propósitos de la GA pueden servir de guía para los sindicatos a la hora de defender y representar a los trabajadores de manera efectiva. **Una recomendación para los empleadores es que escuchen a los trabajadores y sus requisitos** sobre las cuestiones en materia de GA, así como en sus diversas actividades, para mejorar la transparencia y establecer más normas que regulen la GA. Intentar satisfacer las expectativas de los trabajadores **compensará a todos**.

ANEXO

ESTRUCTURA DE LA MUESTRA

CATEGORÍA	NÚMERO	PORCENTAJE
Respuestas totales	1402	
Respuestas incluidas en el análisis	1395	100 %
PAÍSES		
Italia	479	34,2 %
Austria	204	14,6 %
Suiza	176	12,6 %
Polonia	87	6,2 %
Francia	84	6,0 %
Bélgica	66	4,7 %
España	53	3,8 %
Suecia	41	2,9 %
Irlanda	40	2,9 %
Alemania	34	2,4 %
Finlandia	24	1,7 %
Islandia	19	1,4 %
Noruega	15	1,1 %
Otros (menos del 1 %)	74	5,3 %
SECTORES		
Sector de las telecomunicaciones	471	33,8 %
Sector ICTS (información, comunicaciones, tecnología y servicios)	207	14,8 %
Centros de contacto y servicios empresariales	108	7,7 %
Sector bancario	97	7,0 %
Sector de seguros	67	4,8 %
Sector de los medios de comunicación (prensa, televisión, radio, transmisión a través de Internet, etc.)	63	4,5 %
Sector tecnológico	50	3,6 %
Comercio	41	2,9 %
Sector financiero	40	2,9 %
Sector social/médico/educativo	22	1,6 %
Servicios postales	21	1,5 %
Sector de la seguridad social	16	1,1 %
Sector asistencial (sector de asistencia a domicilio y enfermería)	14	1,0 %
Otros (menos del 1 %)	163	11,7 %
SITUACIÓN LABORAL		
Empleado/trabajando		98,0 %
Contratista independiente (autónomo)		0,5 %
Otro		1,5 %
SINDICALIZACIÓN		
Afiliado a un sindicato	661	47,1 %
Representante de un sindicato a nivel de establecimiento/lugar de trabajo	405	28,9 %
Representante de un sindicato a nivel nacional	111	7,9 %
Representante de un sindicato a nivel sectorial	97	6,9 %
No afiliado	77	5,5 %
Representante de un sindicato a nivel europeo	20	1,4 %
Otro tipo de afiliación	13	0,9 %
SEXO DE LOS ENCUESTADOS		
Hombres	574	59,0 %
Mujeres	360	37,0 %
Otros/prefiere no responder	36	4,0 %
EDAD DE LOS ENCUESTADOS		
Menos de 20	1	0,1 %
21–30	30	3,1 %
31–40	113	11,6 %
41–50	302	31,0 %
51–60	459	47,1 %
61 o más	69	7,0 %

BIBLIOGRAFÍA

Mateescu, A., Nguien, A. (2019). Explainer: Algorithmic Management at the Workplace. Data & Society Research Institute. Disponible en https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf

De Stefano, Valerio (2020). «Master and Servers»: Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 36(4), 2020, disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3675082>

De Stefano, V., Taes, S. (2021). Algorithmic management and collective bargaining. The Foresight Brief. ETUI. Disponible en: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Algorithmic%20management%20and%20collective%20bargaining-web-2021.pdf>

UNI Europa (2021) Workers' perspective on artificial intelligence (AI) and surveillance. Disponible en: <https://www.uni-europa.org/news/a-workers-perspective-on-artificial-intelligence-ai-and-surveillance/>

UNI GLOBAL (2020). Gestión algorítmica – Guía destinada a los sindicatos. Disponible en: <https://uniglobalunion.org/report/algorithmic-management-a-trade-union-guide/>

LISTA DE GRÁFICOS

- 3 Gráfico 1
Conocimiento medio del uso de la GA en el lugar de trabajo (N=1158, expresado como %)
- 4 Gráfico 2
Conocimiento sobre el uso de la GA por elemento (N=1158, %)
- 4 Gráfico 3.
Conocimiento de los riesgos de la gestión algorítmica (N=1156, expresado como %)
- 9 Gráfico 4
La magnitud de la importancia de las cuestiones a incluir en la negociación (N=969, expresado como %)
- 9 Gráfico 5
Expectativas de los trabajadores respecto a cómo deben abordar los sindicatos el riesgo de la GA (N=987, expresado como %)
- 11 Gráfico 6
Experiencia media de los trabajadores con las prácticas de los empleadores relacionadas con la transparencia de la GA (N=1077, expresado como %)
- 12 Gráfico 7
Experiencias de los trabajadores con las prácticas de los empleadores relacionadas con la transparencia de la GA por tipo de prácticas (N=1077, %)
- 12 Gráfico 8
Expectativas de los trabajadores respecto a las acciones de los empleadores en relación con la GA (N=1034, %)

LISTA DE TABLAS

- 6 Tabla 1
Acción y prácticas sindicales para abordar los riesgos relacionados con la GA (N=986, expresado como %, varias respuestas posibles)
- 11 Tabla 2
Experiencias de los trabajadores con las prácticas de los empleadores relacionadas con los riesgos de la GA (N=1031, %)

ABREVIATURAS

- IA** Inteligencia artificial
- GA** Gestión algorítmica
- NC** Negociación colectiva
- CC** Convenio colectivo
- EM** Empleador
- S** Sindicatos
- N** Número de respuestas a la pregunta

ACERCA DE LA AUTORA

Barbora Holubová, PhD., es investigadora del Instituto Centroeuropeo de Estudios Laborales (CELSI) en Bratislava y participa en varios proyectos internacionales de investigación sobre relaciones laborales, inclusión social y grupos vulnerables. Cuenta con experiencia en investigación social aplicada en el ámbito del mercado laboral, las políticas sociales y las desigualdades de género utilizando métodos de análisis de datos cuantitativos y cualitativos. También tiene conocimientos prácticos en análisis comparativo de políticas, diseño de herramientas de investigación y evaluación de programas. Es licenciada en Sociología por la Universidad Comenius de Bratislava, donde también defendió su doctorado, especializándose en metodología sociológica, análisis cuantitativo aplicado y sociología en políticas. Antes de incorporarse al CELSI, trabajó en el Instituto de Investigación Laboral y Familiar de Eslovaquia y en el Instituto Europeo de Igualdad de Género de Lituania.

ACERCA DE CELSI

El Instituto Centroeuropeo de Estudios Laborales (CELSI) es un instituto de investigación sin ánimo de lucro con sede en Bratislava, Eslovaquia. Promueve la investigación multidisciplinar sobre el funcionamiento de los mercados laborales e instituciones, el trabajo y las organizaciones, las empresas y la sociedad, el origen étnico y la migración en la vida económica, social y política de las sociedades modernas. El CELSI se esfuerza por contribuir al discurso académico internacional de vanguardia. En su investigación aplicada y análisis de políticas, el CELSI promueve un enfoque en los países de Europa Central y Oriental. El CELSI fomenta una intensa cooperación con instituciones de investigación reconocidas internacionalmente, con el objetivo de construir un puente entre la acreditada experiencia internacional y el profundo conocimiento de los expertos locales. Además de la competencia académica, el CELSI ofrece servicios de datos especializados: recopilación, procesamiento y análisis de datos.

IMPRESIÓN

Publicado por

Friedrich-Ebert-Stiftung |
Centro de Competencia sobre el Futuro del Trabajo |
Cours Saint Michel 30a | 1040 Bruselas, Bélgica

Matthias Weber, director del Centro de Competencia sobre el Futuro del Trabajo de la Friedrich-Ebert-Stiftung

Encargados de las políticas responsables:
Inga Sabanova | Inga.Sabanova@fes.de
Oliver Philipp | Oliver.Philipp@fes.de

Para más información sobre el Centro de Competencia sobre el Futuro del Trabajo, consulte:

<https://futureofwork.fes.de/>

Diseño: Petra Strauch

Las opiniones expresadas en esta publicación no son necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung. No se permite el uso comercial de los medios publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) sin el consentimiento por escrito de la FES.

No se permite el uso comercial de todos los medios publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) sin el consentimiento por escrito de la FES

ISBN: 978-3-98628-147-2

© 2022

