

Guía para la interpretación del Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización



With the financial support of
the European Union

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Guía para la interpretación del Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización



Publicado en septiembre de 2022

Tabla de contenido

PREFACIO 4

1 INTRODUCCIÓN 6

2 OBJETIVOS 8

3 ÁMBITO DE APLICACIÓN 10

4 PROCESO DE COLABORACIÓN ENTRE EMPRESARIOS
Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES 12

4.1 Competencias digitales y empleabilidad 16

4.2 Modalidades de conexión y desconexión 21

4.3 Inteligencia artificial (IA) y garantía del principio de control humano 23

4.4 Respeto de la dignidad humana y sistemas de vigilancia 26

5 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO 28

Prefacio

Las negociaciones de un acuerdo marco autónomo sobre digitalización formaron parte del Programa de Trabajo 2019-2021 de los Interlocutores Sociales Europeos. Sobre la base de las conclusiones de un seminario conjunto de investigación celebrado en febrero de 2019, las negociaciones comenzaron en junio de 2019 y finalizaron en marzo de 2020.

La CES (y su comité de enlace EUROCADRES/CEC), BusinessEurope, SGIEurope y SMEunited firmaron este acuerdo marco en junio de 2020 en la Cumbre Social Tripartita, tras la aprobación por parte de los órganos decisorios correspondientes de estas organizaciones. Todas las organizaciones miembros de la CES, BusinessEurope, SGIEurope y SMEunited deben aplicarlo de conformidad con los procedimientos y prácticas específicos de la dirección y el trabajo especificados en el artículo 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y en los tres años siguientes a su firma (es decir, antes del 22 de junio de 2023).

Esta guía para su interpretación presenta una visión general del contenido del acuerdo, capítulo por capítulo, centrándose en las principales cuestiones que se dirimen, tal y como se debatieron durante las negociaciones. Su objetivo es ayudar a las organizaciones miembros de la CES a aplicar el contenido del acuerdo y permitir un mejor seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. Esta guía también contribuirá a mejorar la difusión y concienciación respecto de este acuerdo y su contenido entre los interlocutores sociales, los trabajadores y el público en general.



1 Introducción



Texto del acuerdo	Interpretación / Comentario
<p>La transformación digital de la economía es un tema multifacético con grandes repercusiones en los mercados laborales, el mundo laboral y la sociedad en general. Los Estados miembros de la UE lo abordan de diversas maneras, debido a las diferentes situaciones sociales y económicas, los mercados laborales y los sistemas de relaciones laborales e iniciativas, prácticas y convenios colectivos existentes.</p>	<p>La introducción al acuerdo proporciona contexto y esboza, en términos generales, la cuestión de la digitalización y el papel que deben desempeñar los interlocutores sociales en su gestión.</p>
<p>La transformación digital aporta claros beneficios tanto a los empleadores como a los trabajadores y a las personas que buscan empleo en la medida que supone nuevas oportunidades de trabajo, aumento de la productividad, mejoras en las condiciones de trabajo y nuevas formas de organizar el trabajo, así como en la mejora de la calidad de los servicios y productos. En general, con las estrategias adecuadas, puede contribuir al aumento del empleo y al mantenimiento del mismo.</p>	<p>Un aspecto importante del acuerdo es que pretende abordar la transformación digital desde la perspectiva de oportunidades y riesgos. La intención es maximizar las oportunidades al tiempo que se protegen los puestos de trabajo, el empleo y buenas condiciones de trabajo.</p>
<p>La transición también conlleva retos y riesgos para los trabajadores y las empresas, ya que algunas funciones desaparecerán y muchas otras cambiarán. Esto requiere la anticipación del cambio, ofreciendo los conocimientos necesarios para que los trabajadores y las empresas triunfen en la era digital. Otros, incluyen la organización y las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la accesibilidad de la tecnología, incluida la infraestructura, en toda la economía y las regiones. También se necesitan enfoques específicos para que las pymes adopten la digitalización de una forma que se adapte a sus circunstancias específicas.</p>	<p>Abordar tanto las oportunidades como los riesgos es un tema central del acuerdo, por lo que se ha hecho hincapié en ello en la introducción. Es esencial que la transformación digital en los lugares de trabajo se gestione conjuntamente, teniendo en cuenta todos los riesgos potenciales para los puestos de trabajo, las condiciones de trabajo y las perspectivas de empleo, junto con los beneficios potenciales.</p> <p>Aunque en los siguientes apartados del acuerdo se destacan determinados ámbitos y acciones para los interlocutores sociales, la introducción ofrece una visión general más amplia, destacando cuestiones como las necesidades de infraestructura y la anticipación al cambio.</p>

<p>Dado que las mejoras no son automáticas, debemos adaptar nuestros mercados laborales, la educación y la capacitación y los sistemas de protección social para asegurarnos de que la transición sea mutuamente beneficiosa para los empleadores y los trabajadores. La UE y los gobiernos nacionales tienen un importante papel que desempeñar, asegurándose de que las condiciones marco permitan y apoyen a los empleadores y trabajadores a aprovechar las oportunidades y les dejen el espacio necesario para encontrar soluciones adecuadas para hacer frente a los retos, teniendo en cuenta que ellos son los que mejor conocen la situación sobre el terreno y las medidas necesarias para favorecer a las empresas y a los trabajadores.</p>	<p>En este apartado se hace hincapié en la necesidad de emprender acciones conjuntas como interlocutores sociales. Este acuerdo es un acuerdo orientado a la acción diseñado para apoyar a los sindicatos a abordar la digitalización junto con los empleadores.</p> <p>Se reconoce que la UE y los gobiernos nacionales también deben desempeñar un papel, especialmente a la hora de apoyar a los interlocutores sociales.</p>
<p>También es importante tener en cuenta los impactos climáticos y ambientales.</p>	<p>Aunque este acuerdo no aborda directamente los impactos climáticos y medioambientales de la transformación digital, estos aspectos repercutirán y se verán afectados por la organización del trabajo en respuesta a la digitalización.</p>
<p>Además, es necesario un compromiso compartido por parte de los empleadores, los trabajadores y sus representantes para aprovechar al máximo las oportunidades y hacer frente a los retos en un enfoque de colaboración, respetando los diferentes roles de los implicados.</p>	<p>Los interlocutores sociales reconocen la necesidad de trabajar juntos manifestando un compromiso claro con un enfoque de colaboración. Este enfoque significa que los sindicatos deben participar en todos los aspectos de la transformación digital de los lugares de trabajo. El proceso de colaboración se desarrolla en un apartado separado del acuerdo.</p>
<p>Este acuerdo marco es un compromiso compartido de los interlocutores sociales intersectoriales europeos para optimizar los beneficios y hacer frente a los retos de la digitalización en el mundo laboral.</p>	<p>El propio acuerdo representa el compromiso de los interlocutores sociales europeos de actuar. El acuerdo se negoció en el contexto del sexto Programa de trabajo del diálogo social europeo, 2019-2021.</p>

2 Objetivos



Texto del acuerdo

Este acuerdo marco tiene como objetivos:

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

Interpretación / Comentario

Como se indica claramente en el objetivo, este acuerdo es un marco orientado a la acción. La concienciación suele ser el primer paso para tomar medidas, pero es solo un primer paso: Para que el acuerdo tenga un impacto positivo y duradero, es necesario adoptar medidas concretas a todos los niveles adecuados.

El acuerdo pretende integrar un enfoque de colaboración para garantizar que los trabajadores tengan una voz decisiva en la gestión del proceso de digitalización en empresas y sectores.

Al apoyar un enfoque orientado a las personas, los interlocutores sociales reconocen que la digitalización debe ser impulsada por las personas para garantizar que mejore las condiciones de trabajo y, al mismo tiempo, mejore la productividad.

Todos estos objetivos se pretenden conseguir mediante:

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

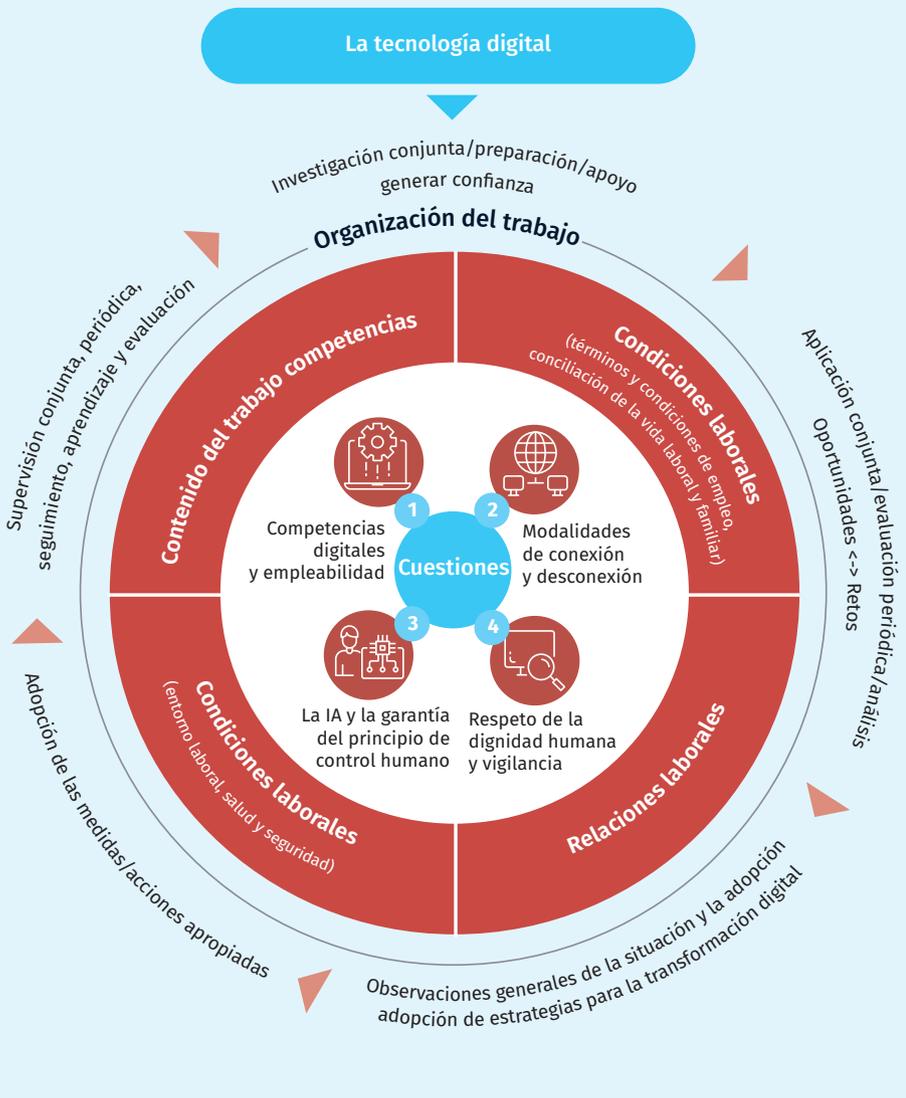
El acuerdo describe cómo lograr estos objetivos: mediante un proceso circular dinámico conjunto, junto con medidas concretas que aborden cuestiones concretas. Tanto el proceso como las cuestiones/medidas se desarrollan en una fase posterior del acuerdo.

3 Ámbito de aplicación



Texto del acuerdo	Interpretación / Comentario
<p>Este acuerdo autónomo ha sido acordado por los interlocutores sociales intersectoriales europeos y se aplica a toda la UE/EEE.</p>	<p>Las partes del acuerdo son los interlocutores sociales europeos intersectoriales, la CES en representación de los sindicatos y BusinessEurope, SGIEurope (anteriormente CEEP) y SMEunited en representación de los empresarios.</p>
<p>Abarca a todos los trabajadores y empleadores de los sectores público y privado y de todas las actividades económicas, incluidas las actividades que utilizan plataformas digitales en las que existe una relación laboral, según se defina a nivel nacional.</p>	<p>A este respecto, los interlocutores sociales identifican a los trabajadores y a las empresas a los que pretende abarcar el acuerdo: sectores en todas las actividades económicas. Teniendo en cuenta la importancia de la digitalización para la economía de las plataformas digitales, se convino en destacar que las plataformas digitales y sus trabajadores también están cubiertos por el acuerdo.</p>
<p>Al referirnos a «empresas» en este acuerdo, nos referimos a organizaciones del sector tanto privado como público.</p>	<p>En relación con la terminología utilizada en el propio acuerdo, la palabra «empresas» se refiere tanto a las organizaciones que operan en el sector público como a las del sector privado, sin hacer distinción entre ambas.</p>
<p>Al referirse a los «representantes de los trabajadores» en este acuerdo, se reconocerán las prerrogativas de los representantes sindicales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.</p>	<p>Significa que en ningún caso puede utilizarse la existencia de otros acuerdos para perjudicar a los sindicatos. Del mismo modo, a la hora de aplicar el acuerdo, es importante señalar que se reconoce de manera expresa a los sindicatos como la organización que representa a los trabajadores en el lugar de trabajo. Esto también es fundamental a la hora de interpretar el enfoque de colaboración, en virtud del cual una verdadera colaboración emana de los intereses de los trabajadores representados independientemente de los del empleador.</p>

PROCESO DE COLABORACIÓN SOBRE DIGITALIZACIÓN



Organización del trabajo

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

Contenido del trabajo y competencias

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

Condiciones laborales

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

Relaciones laborales

Las relaciones laborales o interpersonales tienen un impacto en el rendimiento y el bienestar de los trabajadores. Estas abarcan la interacción social entre los propios trabajadores y entre estos y la empresa (relaciones formales e informales con el supervisor directo, la dirección, el departamento de recursos humanos). También se incluyen las relaciones con clientes y terceros. Es importante tener en cuenta la calidad de las relaciones (colaboración, integración, momentos y posibilidades de contacto, comunicación, ambiente de trabajo), el estilo de gestión, la aparición de violencia o acoso, la gestión de conflictos y los mecanismos de apoyo.

4 Proceso de colaboración entre empresarios y representantes de los trabajadores



Texto del acuerdo

Se debe tener en cuenta que:

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

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

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

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

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

Interpretación / Comentario

El proceso de colaboración para la digitalización sugiere un método que debe seguirse a la hora de aplicar el acuerdo.

Este proceso era la principal prioridad de los empresarios. Para la CES, la atención prestada a las diferentes cuestiones que deben abordarse es fundamental.

Este capítulo es fruto de un compromiso que combina tanto el método como la identificación de las cuestiones que deben debatirse a través del proceso de colaboración.

El proceso sugiere un enfoque a medida en relación con el tamaño de las empresas y los diferentes sectores.

El compromiso compartido de los interlocutores sociales es, como siempre, un reconocimiento de su responsabilidad conjunta.

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

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

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

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

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

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

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

El proceso circular sugiere diferentes pasos a seguir. La dimensión circular ofrece la posibilidad de reelaborar el proceso si es necesario adaptarlo, para mejorar algunas dimensiones de las diferentes acciones implementadas.

El proceso hace especial hincapié en la dimensión colectiva (condiciones laborales, entorno laboral, etc.), que es el enfoque constante de la CES. Este enfoque también se destacó en negociaciones anteriores, como los acuerdos sobre violencia o sobre envejecimiento activo.

Las cuatro cuestiones clave que se identifican en este acuerdo son las siguientes: (1) competencias digitales y empleabilidad; (2) modalidades de conexión y desconexión; (3) inteligencia artificial (IA) y la garantía del principio de control humano; (4) respeto de la dignidad humana y vigilancia.

La CES tenía interés en abordar otras cuestiones como la salud y la seguridad, que se considera importante, pero que debe abordarse en el marco de otros procesos específicos.

Fases del proceso

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

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

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

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

- La posibilidad de una prueba/aplicación experimental de las soluciones previstas;
- El establecimiento de prioridades;
- La sincronización, la aplicación en fases secuenciales de duración determinada;
- Aclarar/definir las funciones y responsabilidades de la dirección y los trabajadores y sus representantes;
- Los recursos;
- Las medidas de acompañamiento como el apoyo (de experto), seguimiento, etc.

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

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

1. La «**exploración/preparación/apoyo conjunto**» (explorar, sensibilizar y crear la base de apoyo y el clima de confianza adecuados);

2. La «**Aplicación conjunta/evaluación periódica/análisis**» (ejercicio de aplicación en el que se examinan las cuestiones clave en términos de beneficios y oportunidades);

3. «**Observaciones generales de la situación y adopción de estrategias para la transformación digital**» (tener una comprensión básica de las oportunidades y los retos/riesgos);

4. La «**Adopción de medidas/acciones apropiadas**» (sobre la base de las observaciones generales conjuntas de la situación);

5. La «**Supervisión conjunta periódica, seguimiento, aprendizaje y evaluación**» (la evaluación conjunta de la eficacia de las acciones y el debate sobre si es necesario llevar a cabo acciones).

Los representantes de los trabajadores deben estar informados y participar eficazmente en cada uno de estos pasos.

Adaptación

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

El proceso sugiere un enfoque a medida que tenga en cuenta tanto el tamaño de la empresa como la dimensión sectorial.

Este Acuerdo Marco reconoce que ya se ha introducido una amplia gama de herramientas digitales, acuerdos de formación y procedimientos conjuntos, en algunos casos por parte de los interlocutores sociales. Por consiguiente, estas herramientas y procedimientos existentes deben tenerse en cuenta en la «aplicación conjunta/evaluación periódica/análisis» y cuando surjan preocupaciones sobre los efectos en las condiciones de trabajo y la salud y la seguridad que requieren atención urgente, se adoptarán las medidas necesarias.

Ya existe una amplia gama de herramientas digitales, acuerdos de formación y procedimientos que deben tenerse en cuenta, especialmente durante la primera fase del proceso de colaboración.

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

El acuerdo reconoce el interés conjunto en adaptar la organización del trabajo a la transformación del trabajo vinculado a la digitalización.



4.1 Competencias digitales y empleabilidad



Texto del acuerdo

Objetivo principal y factor de éxito

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

Interés común de los interlocutores sociales

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

Interpretación / Comentario

Se producen continuamente avances tecnológicos en las industrias, destruyendo algunos empleos y creando otros nuevos. Por poner un ejemplo, la invención de la cámara digital ha reducido drásticamente la demanda de películas para cámaras, reduciendo el número de puestos de trabajo de quienes la fabricaban. Al mismo tiempo, ha aumentado la demanda de nuevas cámaras, lo que ha impulsado el empleo en esta industria.

Estas transformaciones pueden crear diferentes puestos de trabajo en diferentes zonas geográficas, lo que exige aptitudes diferentes. Esto significa que los que pierden los «antiguos» empleos no acceden automáticamente a los «nuevos». Los más capaces de adaptarse serán los que tengan las mayores aptitudes. Se necesita una amplia gama de aptitudes para este cambio, en lugar de centrarse en las aptitudes específicas que los empresarios pueden necesitar a corto plazo. Los negociadores sindicales deben explorar esta cuestión a la hora de aplicar el acuerdo marco en un entorno industrial.

Uno de los riesgos de la tecnología digital es que los empleadores podrían llegar a la conclusión de que inevitablemente reducirá el número de puestos de trabajo y tomará pocas o ninguna medida para contrarrestarlo. Esta cláusula recuerda a los empresarios que se espera que utilicen la tecnología digital para mejorar el rendimiento económico de su empresa u organización, pero el acuerdo marco les obliga a proteger tanto la calidad como el número de puestos de trabajo en el proceso. Sindicatos y directivos con relaciones sólidas y un alto grado de confianza han logrado este resultado beneficioso para todos. Los empresarios reconocen que, si los sindicatos sospechan que la tecnología digital se está utilizando simplemente para reducir el número de trabajadores, se negarán a participar en su introducción. Por este motivo, mientras los empresarios implementen esta tecnología de manera positiva para los trabajadores, los sindicatos reconocen los beneficios potenciales de la tecnología.

Identificación de las necesidades de cualificación como un desafío clave

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

Elementos clave

En todas las fases del proceso de mejora de las competencias debería promoverse la participación de los interlocutores sociales al nivel que corresponda, así como la de los departamentos de recursos humanos y los supervisores directos, y los representantes de los trabajadores y los comités de empresa (europeos) en la motivación del personal para que participe en la formación; la creación de marcos basados en la comunicación abierta y en la información, consulta y participación, de conformidad con los sistemas nacionales de relaciones laborales.

Los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel de apoyo a las empresas en sus esfuerzos por establecer planes de capacitación que permitan adaptarse a los cambios actuales y futuros. Hay que tener en cuenta las necesidades particulares de apoyo de las pymes.

Según el tipo de herramientas digitales introducidas y la situación nacional, sectorial y empresarial específica, se necesitará para la mano de obra un conjunto de competencias que incluyan y combine aptitudes técnicas y específicas del sector, así como una serie de aptitudes y competencias transversales y sociales como la capacidad de resolución de problemas, el pensamiento crítico, las habilidades de colaboración y comunicación, la cocreación y la creatividad. Paralelamente, es necesario seguir desarrollando y mejorando las habilidades y competencias humanas y sociales, como la gestión del personal, la inteligencia emocional y el juicio.

Teniendo en cuenta la velocidad de los cambios en el mercado laboral, las herramientas de inteligencia, las medidas de anticipación de las competencias, y una evaluación periódica del conjunto de aptitudes que tiene un trabajador como parte de un enfoque de desarrollo de competencias para la formación permanente, son instrumentos de gran relevancia para identificar correctamente las futuras necesidades de competencias, así como para elegir las medidas de formación adecuadas en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores.

El cambio hacia una verdadera cultura de aprendizaje en la sociedad y en las empresas y la promoción de una actitud positiva de los trabajadores hacia este cambio, es esencial para que la transformación digital suponga una oportunidad, haciendo que el compromiso, la creatividad y los enfoques orientados a las soluciones sean el núcleo de los esfuerzos de adaptación de los interlocutores sociales, al tiempo que se minimizan los posibles riesgos.

Los trabajadores confían en sus sindicatos. Si los sindicatos tienen una actitud positiva con respecto al cambio digital y las oportunidades que ofrece, es más probable que los trabajadores sigan su ejemplo. Los empresarios mostraron su interés por el papel de los sindicatos a la hora de motivar a sus empleados a aceptar formación en materia de competencias incluida en el acuerdo marco. Los sindicatos insistieron en la plena información, consulta y participación en las decisiones relativas a la formación necesaria y deseable en materia de competencias.

Algunas de las nuevas competencias necesarias serán de naturaleza técnica, pero entre las más importantes de cara al futuro figuran aquellas que una máquina, incluso una muy sofisticada, difícilmente puede replicar. Se trata de habilidades como la empatía, la razón y hacer juicios en varios niveles. Se hace hincapié en la necesidad de formación en estas habilidades.

Por este motivo, será cada vez más necesaria una cultura del aprendizaje, o «aprendizaje permanente», en la que el aprendizaje continuo se convierta en la norma. Esto tiene implicaciones; hay que pagarlo, hay que conceder tiempo libre para la formación y serán necesarios nuevos y más innovadores tipos de trabajo flexible. Todo ello pasará a formar parte de la agenda de negociación presente y futura.



Texto del acuerdo

Fomento de las estrategias de transformación digital que apoyan el empleo

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

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

El análisis conjunto y el compromiso conjunto con la acción deben apoyarse en estructuras de diálogo social, integradas por representantes de los empresarios y de los trabajadores, para evaluar e identificar las necesidades de formación relacionadas con la digitalización para la empresa o el sector y su personal. Puede tratarse de habilidades técnicas y habilidades interpersonales, establecidas en un enfoque de formación de habilidades acordado.

Entre las medidas a considerar figuran las siguientes:

- El compromiso de ambas partes para mejorar o readaptar las competencias y así hacer frente a los desafíos digitales de la empresa.
- Acceso a la formación y disposiciones para la misma, en consonancia con las diversas prácticas nacionales en materia de relaciones laborales y formación, y teniendo en cuenta la diversidad de la mano de obra, por ejemplo, en las formas de fondos de capacitación/fondos sectoriales, cuentas de aprendizaje, planes de desarrollo de competencias o vales. Las ofertas de formación deben enunciar claramente las condiciones de participación, incluso en lo que respecta a la duración, los aspectos financieros y el compromiso de los trabajadores.

Interpretación / Comentario

En este apartado se subraya la importancia de que la tecnología digital se introduzca de manera que propicie la creación de empleo, así como el fomento de las transiciones laborales, de manera que, si no se puede proteger el puesto de trabajo existente de un trabajador, se maximice la posibilidad de un nuevo puesto de trabajo para dicho trabajador, dentro o fuera de la empresa. Los sindicatos querían subrayar los aspectos de la tecnología digital relacionados con la creación y conservación de puestos de trabajo en el acuerdo, de manera que cualquier intento de utilizar esta tecnología para limitarse a reducir el número de puestos de trabajo se considera inaceptable.

Esta sección establece el principio de que el empleador es quien debe asumir el coste de la formación para realizar el trabajo. Ofrece una amplia variedad de foros y horarios para que dicha formación tenga lugar, que deberán ser acordados por el empleador y el sindicato, pero señala la necesidad de que se lleve a cabo durante el horario laboral siempre que sea posible, y de que exista una compensación (que normalmente significaría una remuneración, pero es lo suficientemente flexible como para que se considere una compensación alternativa) cuando la formación se lleve a cabo fuera del horario laboral.

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

En este apartado también se ha subrayado la «diversidad de la plantilla». Esto es esencial: las mujeres siguen cubriendo la mayoría de los servicios de atención a la infancia y cuidado de familiares mayores o vulnerables. La formación y el reciclaje deben tener en cuenta las exigencias específicas del tiempo de las mujeres.

Este apartado aspira a una formación de calidad que permita al trabajador maximizar las oportunidades de trabajar con tecnología digital dentro de la empresa, pero reconoce que no siempre será así y la formación debe ayudar a los trabajadores a encontrar nuevos puestos de trabajo en otros sectores en los que esto no puede producirse.

La sección apoya las soluciones de validación de la formación interna o externa, pero los sindicatos serán conscientes de que la formación reconocida en todas las empresas y sectores será la que más beneficie a los trabajadores y debe tratar de conseguirlo siempre que sea posible.

Los interlocutores sociales deberían considerar la posibilidad de adoptar medidas a los niveles que correspondan para garantizar que los efectos en el empleo se prevean y gestionen adecuadamente en las estrategias de transformación digital que apoyan el mantenimiento y la creación de empleo. Es fundamental que la tecnología digital se introduzca en consulta oportuna con los trabajadores y sus representantes, en el marco de los sistemas de relaciones laborales, para generar confianza en el proceso. Uno de los objetivos de las estrategias de transformación digital es evitar la pérdida de puestos de trabajo y crear nuevas oportunidades, entre otras cosas, mediante el estudio del rediseño de los puestos de trabajo. Las estrategias deben garantizar que tanto la empresa como los trabajadores se beneficien de la introducción de la tecnología digital, respecto por ejemplo, a las condiciones de trabajo, la innovación, la productividad y la participación en los beneficios de la productividad, la continuidad de las empresas y la empleabilidad. Las estrategias se basan en un compromiso común de los interlocutores sociales en relación a los siguientes aspectos:

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

El hecho de que uno de los objetivos de las estrategias de digitalización sea evitar la pérdida de puestos de trabajo y crear nuevas oportunidades fue una victoria clave para los negociadores sindicales a la hora de alcanzar este acuerdo marco. Para lograrlo, sin embargo, las empresas y sus departamentos de recursos humanos deben ser creativos y los negociadores sindicales deben esperar de ellos.

La tecnología digital permitirá automatizar algunos trabajos y otros no. En la práctica, probablemente significará que muchos puestos de trabajo, tal vez la mayoría, pueden automatizarse en cierta medida, pero no totalmente. Significa que si se puede automatizar el 50 % de los puestos de trabajo de dos personas, uniendo las partes no automatizables de los dos puestos de trabajo, se puede crear un nuevo puesto híbrido. A primera vista, podría parecer que dos empleos estaban amenazados; de hecho, solo uno lo estaba. Este es un ejemplo crudo; en realidad, el 20 %, el 30 % o el 70 % de los empleos de algunas personas podrían estar en riesgo de automatización. El objetivo de este apartado es insistir en que, junto con la reconversión profesional, debe explorarse el rediseño tanto de los puestos de trabajo individuales como de una organización del trabajo más amplia, con el fin de lograr una mayor productividad y conservación de puestos de trabajo mediante la redefinición de los contenidos de los puestos de trabajo existentes. En las grandes empresas, donde es probable que una parte de la plantilla se jubile cada año, esto puede combinarse con una estrategia de no sustituir a los trabajadores que se jubilan para minimizar o incluso eliminar por completo la necesidad de perder puestos de trabajo dentro de una empresa. Ya hay ejemplos de acuerdos entre empresas y sindicatos que lo tienen como objetivo.

A pesar de los avances logrados en los últimos años, los puestos de trabajo siguen estando estratificados; determinados puestos están ocupados mayoritariamente o con mayor probabilidad por mujeres, otros por hombres. Es importante garantizar que, a la hora de desarrollar estrategias para introducir la tecnología digital, no creemos ni reforzemos situaciones en las que la disrupción negativa recaiga principalmente en las mujeres. Esta sección del acuerdo incluye una cláusula que describe que, si se detecta que es así, directivos y sindicatos deben abordarla en el lugar de trabajo.



4.2 Modalidades de conexión y desconexión



Texto del acuerdo	Interpretación / Comentario
<p>A los empleadores y los trabajadores les interesa adaptar la organización del trabajo, cuando sea necesario, a la transformación continua que se deriva del uso de los dispositivos digitales de trabajo. El hecho de lograr transparencia en cuanto a las expectativas legítimas de los trabajadores cuando utilizan esos dispositivos, puede apoyarse en la negociación colectiva a los niveles que correspondan en los Estados miembros.</p>	<p>Este apartado, que aborda las modalidades de conexión y desconexión, es una parte fundamental del acuerdo que pretende mitigar la dañina cultura del «siempre activo» que se ha instalado en los lugares de trabajo debido al uso de herramientas digitales y procesos de trabajo.</p> <p>Todo trabajador tiene derecho a desconectarse fuera del horario laboral, pero la introducción de nuevas tecnologías ha levantado obstáculos a la capacidad de los trabajadores para ejercer este derecho.</p> <p>Este apartado también reconoce que la negociación colectiva puede desempeñar un papel importante a la hora de gestionar el impacto de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo, en particular las exigencias que pueden imponerse a los trabajadores.</p>
<p>La presencia y/o la introducción de dispositivos/herramientas digitales en los lugares de trabajo pueden ofrecer nuevas oportunidades y posibilidades de organizar el trabajo de manera flexible en beneficio de los empleadores y los trabajadores. Al mismo tiempo, esto puede crear riesgos y retos en torno a la delimitación del tiempo de trabajo y del tiempo personal tanto durante como después de la jornada laboral.</p>	<p>En consonancia con otras partes del acuerdo, este apartado describe la necesidad de encontrar un equilibrio entre la utilización de oportunidades y la prevención y gestión de riesgos. Es de suma importancia que las herramientas digitales se introduzcan de un modo que mejore las condiciones de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.</p>
<p>El empleador tiene el deber de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para evitar posibles efectos negativos en la salud y la seguridad de los trabajadores y en el funcionamiento de la empresa, la atención debe centrarse en la prevención. Se trata de una cultura en la que los empleadores y los trabajadores participan activamente en lograr un entorno laboral seguro y próspero mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.</p>	<p>En este apartado se reitera el deber de los empleadores en materia de salud y seguridad en el trabajo, destacando también el importante papel de la prevención.</p> <p>Este apartado fue una de las últimas partes de los acuerdos que se concluyeron debido a las dificultades en torno a la mención explícita del derecho a desconectar. Durante las negociaciones fue importante para los sindicatos garantizar que se reconociera plenamente el tiempo de trabajo y el derecho a cobrar por todo el trabajo realizado fuera del horario de trabajo, y que cualquier carga impuesta a los trabajadores en relación con la introducción y el uso de nuevas tecnologías no infrinja estos derechos.</p>

Entre las medidas a considerar figuran las siguientes:

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

Esta sección llama la atención sobre las importantes cuestiones acordadas por los interlocutores sociales en el marco del acuerdo. No se trata de una lista cerrada, y también deben considerarse otras medidas en función de las necesidades específicas de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Esta lista de medidas fue una parte especialmente difícil de las negociaciones, ya que la parte sindical trató de ofrecer la mayor claridad posible para apoyar a los negociadores a nivel nacional con medidas y compromisos concretos.

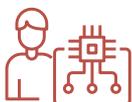
Las medidas ponen de relieve algunas formas de respetar el derecho a la desconexión teniendo en cuenta la perturbación causada por las herramientas digitales. Las medidas de formación, el suministro de información y orientación y la adopción de políticas claras en relación con las herramientas digitales son pasos importantes.

El reconocimiento de que el trabajador no está obligado a estar localizable es de vital importancia para garantizar la capacidad de desconectar y mantener un equilibrio sostenible entre vida laboral y la vida personal. Un punto fundamental es capacitar a los trabajadores para que puedan desconectarse libremente, sin consecuencias adversas si deciden desconectarse.

Por lo tanto, aunque se reconoce claramente que los trabajadores deben cobrar por cualquier tiempo extra trabajado, deben adoptarse medidas para garantizar que cualquier trabajador que opte por desconectar y no estar localizable fuera del horario de trabajo no sufra ninguna desventaja o perjuicio debido a esta elección.

Un lugar de trabajo y unos procesos de trabajo digitalizados plantean dificultades en relación con el aumento de la carga de trabajo, que pueden requerir el desarrollo de procedimientos de alerta y apoyo.

También deben desarrollarse medidas para abordar el posible aislamiento de los trabajadores en un entorno de trabajo digitalizado y, a menudo, en línea.



4.3 Inteligencia artificial (IA) y garantía del principio de control humano



Texto del acuerdo	Interpretación / Comentario
<p>La inteligencia artificial (IA) tendrá un impacto significativo en el mundo laboral del mañana. Hoy en día, la mayoría de las empresas de Europa se encuentran todavía en las primeras fases de utilización de las nuevas posibilidades basadas en la IA para optimizar los procesos de trabajo o crear nuevos modelos de negocio. En este punto de partida, es esencial explorar las opciones de diseño de la utilización de la IA o de los sistemas de aprendizaje automático para el éxito económico y las buenas condiciones de trabajo.</p>	<p>En ese apartado se subraya la importancia de la inteligencia artificial (IA) para el futuro mundo del trabajo. Ante el aumento del uso de posibilidades basadas en la IA (para optimizar los procesos de trabajo o crear nuevos modelos de negocio), es importante explorar las opciones de diseño del uso de la IA o los sistemas de aprendizaje automático para mejorar las condiciones de trabajo, incluido un mejor equilibrio entre vida laboral y la vida personal y el éxito económico.</p>
<p>Si bien los sistemas y soluciones de IA tienen el valioso potencial de aumentar la productividad de la empresa y el bienestar de los trabajadores, así como una mejor asignación de tareas entre las personas, entre las diferentes partes de la empresa y entre las máquinas y las personas, también es importante asegurarse de que los sistemas y soluciones de IA no pongan en peligro, sino que aumenten, la participación y la capacidad de dichas personas en el trabajo.</p>	<p>En este apartado se subraya que los sistemas y soluciones de IA pueden contribuir potencialmente a elevar la productividad y el bienestar de la población activa, así como a una mejor asignación de tareas entre seres humanos, entre distintas partes de la empresa, y entre máquinas y seres humanos. No obstante, es necesario aprovechar el potencial de los sistemas y soluciones de IA para potenciar la participación y las capacidades humanas en el trabajo.</p>
<p>Este Acuerdo Autónomo de los Interlocutores Sociales establece algunas directrices y principios sobre cómo y en qué circunstancias se introduce la IA en el mundo laboral.</p>	<p>En este apartado se explica que el Acuerdo Autónomo de los Interlocutores Sociales establece algunas directrices y principios sobre cómo y en qué circunstancias de introducir la IA en el mundo del trabajo.</p>
<p>Se debe garantizar el control de las personas sobre las máquinas y la inteligencia artificial en el lugar de trabajo, así como sustentar el uso de la robótica y las aplicaciones de la inteligencia artificial, respetando y cumpliendo los controles de seguridad.</p>	<p>Este apartado pretende garantizar el control de los seres humanos sobre las máquinas y la inteligencia artificial, algo que debe garantizarse en el lugar de trabajo y que debe respaldar el uso de aplicaciones de robótica e inteligencia artificial respetando y cumpliendo los controles de seguridad y protección.</p>

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

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

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

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

En esta sección se explica que el término «IA fiable» consta de tres componentes que deben cumplirse a lo largo de todo el ciclo de vida del sistema. Estos tres componentes deben respetarse en el despliegue en el mundo laboral y son los siguientes:

- a) La IA debe ser lícita, justa, transparente, segura y fiable, cumpliendo con todas las leyes y reglamentos aplicables (fuera de línea), así como con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y las normas de no discriminación.
- b) Debe seguir las normas éticas acordadas, asegurando el respeto de los derechos humanos y fundamentales de la UE, la igualdad y otros principios éticos.
- c) debe ser robusta y sostenible, tanto desde el punto de vista técnico como social, teniendo en cuenta que, incluso con buenas intenciones, los sistemas de IA pueden causar daños involuntarios que deben evitarse o minimizarse.

En este apartado se especifica que los interlocutores sociales en la empresa y otros niveles apropiados deben explorar proactivamente el potencial de la tecnología digital y la IA para aumentar el bienestar de la población activa, incluida una mejor asignación de tareas, un mayor desarrollo de competencias y capacidades de trabajo, la reducción de la exposición a condiciones de trabajo perjudiciales y la productividad de la empresa.

Este apartado subraya la necesidad de abordar las posibles tensiones entre el respeto de la autonomía humana, la prevención de daños, la equidad y la capacidad de la toma de decisiones.

Entre las medidas a considerar figuran las siguientes:

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

Esta sección apoya las medidas destinadas a garantizar que, durante el despliegue de los sistemas de IA, se apliquen los principios siguientes:

- a) el principio humano de control;
- b) las normas de seguridad, es decir, la prevención de daños, incluida una evaluación de los riesgos, incluidas las oportunidades de mejorar la seguridad y prevenir los daños, por ejemplo, para la integridad física de las personas, la seguridad psicológica, el sesgo de confirmación o la fatiga cognitiva;
- c) los principios de equidad, es decir, garantizar que los trabajadores y los grupos estén libres de prejuicios y discriminación injustos y el derecho a que una persona tome una decisión;
- d) la necesidad de transparencia y explicabilidad con una supervisión eficaz, dependiendo del contexto, la gravedad y las consecuencias, al tiempo que se garantizan los controles que deben realizarse para evitar resultados erróneos de la IA.

En esta sección se explica que, en las situaciones en que se utilizan sistemas de inteligencia artificial en los procedimientos de recursos humanos, como la contratación, la evaluación profesional, el ascenso y el despido, el análisis de la actuación profesional, es necesario salvaguardar el principio de transparencia mediante el suministro de información. Además, un trabajador afectado debe poder solicitar intervención humana y/o impugnar la decisión junto con la prueba de los resultados de la IA.

En esta sección se hace hincapié en que los sistemas de IA deben ser diseñados y operados para cumplir con la ley vigente, incluido el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), y garantizar la privacidad y la dignidad del trabajador.



4.4 Respeto de la dignidad humana y sistemas de vigilancia



Texto del acuerdo	Interpretación / Comentario
<p>La tecnología digital y los sistemas de vigilancia de la IA, junto con el procesamiento de datos, ofrecen la posibilidad de asegurar el entorno laboral y garantizar unas condiciones de trabajo prósperas y seguras, así como mejorar la eficiencia de la empresa. Sin embargo, al mismo tiempo, plantean el riesgo de comprometer la dignidad del ser humano, en particular en los casos de vigilancia personal. Esto podría conducir al deterioro de las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores.</p>	<p>En esta sección se subraya la importancia del seguimiento periódico cuando se utilizan tecnologías digitales y sistemas de vigilancia de la IA. Estos mecanismos de control deben introducirse de forma que se consiga un entorno de trabajo seguro con condiciones de trabajo saludables y seguras. Debe prestarse especial atención a los efectos secundarios no deseados, como los efectos negativos sobre la dignidad humana o el riesgo de deterioro de las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores.</p>
<p>La minimización de los datos y la transparencia, junto con normas claras sobre el tratamiento de los datos personales, limitan el riesgo de vigilancia intrusiva y de uso indebido de los datos personales.</p>	<p>Este apartado señala los principios de minimización y transparencia de los datos para garantizar que se mantenga un tratamiento simplificado de los datos personales, y se limite cualquier supervisión intrusiva y uso indebido de dichos datos.</p>
<p>El RGPD establece normas en relación con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el contexto laboral que deben respetarse.</p>	<p>Este apartado subraya que, en el contexto laboral, el tratamiento de los datos personales de los trabajadores se rige por el RGPD, que establece las normas aplicables.</p>
<p>Los interlocutores sociales de este acuerdo recuerdan el artículo 88 del RGPD que se refiere a las posibilidades de establecer, mediante convenios colectivos, normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y la libertad en relación con el tratamiento de los datos personales de los empleados en el contexto de las relaciones laborales.</p>	<p>Este apartado aborda de nuevo el tratamiento de datos y recuerda el artículo 88 del RGPD, que señala los convenios colectivos como un medio para establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y la libertad y evitar efectos secundarios no deseados.</p>

Entre las medidas a considerar figuran las siguientes:

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

En este apartado se propone a) incluir medidas que permitan a los representantes de los trabajadores abordar cuestiones relacionadas con los datos, el consentimiento, la protección de la privacidad y la vigilancia, b) vincular siempre la recogida de datos a un fin concreto y transparente y evitar la recogida o la conservación de datos simplemente porque sea posible o para un fin futuro eventual e indefinido, c) proporcionar a los representantes de los trabajadores las instalaciones y herramientas necesarias, por ejemplo, tableros de anuncios digitales, para cumplir todas sus obligaciones en una era digital.

5 Aplicación y seguimiento



Texto del acuerdo	Interpretación / Comentario
<p>Este acuerdo marco es una iniciativa independiente y el resultado de las negociaciones entre los interlocutores sociales europeos como parte de su sexto programa de trabajo plurianual para 2019-2021.</p>	<p>Este apartado recuerda que este acuerdo marco es el resultado claro del diálogo social autónomo previsto en el sexto Programa de Trabajo Conjunto 2019-2021.</p>
<p>En el contexto del artículo 155 del Tratado, este acuerdo marco europeo independiente compromete a los miembros de BusinessEurope, SMEunited, CEEP y CES (y al comité de enlace EUROCADRES/CEC) a promover e implementar instrumentos y medidas, cuando sea necesario a nivel nacional, sectorial y/o empresarial, de conformidad con los procedimientos y prácticas propios de la gestión y el trabajo en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo.</p>	<p>Las partes firmantes también invitan a sus organizaciones miembros en los países candidatos a implementar este acuerdo. Por lo tanto, contiene un compromiso claro por parte de las organizaciones miembros de comprometerse a aplicar el acuerdo marco. En comparación con los primeros acuerdos autónomos, se ha incluido el término «promover» y el compromiso se refiere, por tanto, no solo a la aplicación, sino también a la promoción. La difusión y la concienciación respecto de los acuerdos marco constituyen un paso fundamental para garantizar una aplicación eficaz.</p>
<p>Las partes firmantes invitan también a sus organizaciones miembros en los países candidatos a aplicar este acuerdo.</p>	<p>Se hace referencia a las organizaciones miembros de la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania y Turquía y, por supuesto, a cualquier otro país que sea aceptado como país candidato a la Unión Europea en el futuro.</p>

La implementación de este acuerdo se llevará a cabo en un plazo de tres años a partir de la fecha de su firma. El proceso de implementación debería alentar la adopción de medidas que sean sostenibles, cuya eficacia sea evaluada por los interlocutores sociales al nivel que corresponda. Los interlocutores sociales deberían aprovechar la experiencia nacional actual, adquirida en el proceso de aplicación de anteriores acuerdos independientes de los interlocutores sociales europeos.

Por lo tanto, el plazo final de implementación es el 22 de junio de 2023.

Las organizaciones miembros informarán sobre la implementación de este acuerdo al Comité de Diálogo Social. Durante los tres primeros años después de la fecha de la firma de este acuerdo, el Comité de Diálogo Social preparará y aprobará un cuadro anual en el que se resumirá la implementación en curso del acuerdo. El Comité de Diálogo Social preparará un informe completo sobre las medidas de aplicación adoptadas y los interlocutores sociales europeos lo aprobarán durante el cuarto año.

En concreto, el sistema de presentación de informes conlleva que se proporcione y adopte una visión general anual del proceso de implementación al Comité de Diálogo Social en 2021, 2022 y 2023. Esto también ofrece una oportunidad anual para examinar y, en caso necesario, debatir los problemas de implementación en el Comité de Diálogo Social. Está previsto elaborar un informe final de implementación conjunto en 2024.

En caso de que no se presente ningún informe y/o implementación después de cuatro años y tras la evaluación en el Comité de Diálogo Social, y con el apoyo de este, los interlocutores sociales europeos emprenderán acciones conjuntas junto con los interlocutores sociales nacionales de los países interesados a fin de determinar la mejor manera de avanzar en la implementación de dicho acuerdo marco en el contexto nacional.

Este compromiso, ya adoptado en el contexto del envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional, significa que los interlocutores sociales de la UE propondrán posibles acciones conjuntas al cabo de un periodo de cuatro años para seguir apoyando a los afiliados cuando sea necesario.

<p>Las partes signatarias evaluarán y revisarán el acuerdo en cualquier momento después de los cinco años siguientes a la fecha de la firma, si así lo solicita una de ellas.</p>	<p>Además, se podrá realizar una evaluación y revisión del convenio autónomo al cabo de cinco años, si así lo solicita una de las partes firmantes.</p>
<p>En caso de que se tengan preguntas sobre el contenido de este acuerdo, las organizaciones miembros implicadas pueden remitirse, conjuntamente o por separado, a las partes firmantes, que responderán conjuntamente o por separado.</p>	<p>Al igual que en acuerdos anteriores, los interlocutores sociales europeos tienen la posibilidad de responder conjuntamente o por separado a las preguntas sobre el contenido y la interpretación que se les plantee.</p>
<p>Al implementar este acuerdo, los miembros de las partes signatarias evitan cargas innecesarias a las pymes.</p>	<p>Aun reconociendo la necesidad de evitar cargas innecesarias para las pymes, el acuerdo también debe aplicarse en estas empresas.</p>
<p>La implementación de este acuerdo no constituye un motivo válido para reducir el nivel general de protección que se ofrece a los trabajadores en el ámbito de este acuerdo.</p>	<p>Esta cláusula de «no regresión» garantiza que ni la transposición ni la aplicación del acuerdo marco pueden constituir motivos válidos para reducir el nivel general de protección de los trabajadores. Dicho de otro modo, los interlocutores sociales y/o los Estados miembros no pueden utilizar la transposición o la aplicación de la directiva como pretexto para reducir el nivel de protección adquirido antes de la transposición del acuerdo marco.</p>
<p>El presente acuerdo se entiende sin perjuicio del derecho de los interlocutores sociales a concertar, al nivel que corresponda, incluido el europeo, acuerdos que adapten y/o complementen el presente acuerdo de manera que se tengan en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales interesados.</p>	<p>Los interlocutores sociales de todos los niveles tienen derecho a celebrar acuerdos que adapten y/o complementen este acuerdo para tener en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales. No se permite en este proceso acordar cambios que cuestionen los principios establecidos en el acuerdo europeo.</p>

Esta guía de interpretación de la CES ha sido editada por **Esther Lynch** (Secretaria General Adjunta de la CES y Portavoz de la CES durante las negociaciones), **Juliane Bir** (Jefa de Política de la CES), **Ruairi Fitzgerald** (Asesor de la CES), **Wolfgang Kowalsky** (Asesor Principal de la CES) y todos los miembros de la delegación de negociación de la CES.

Guía para la interpretación del Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización

Septiembre 2022

