

Inteligencia artificial en el lugar de trabajo

Recomendaciones a coordinadores y representantes de los trabajadores en los CEEs y SEs

Bruselas, enero de 2024 (actualización)

Este documento proporciona información y orientación a los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa Europeos (CEEs) y las empresas acogidas al Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (Societas Europaea - SE), así como a los coordinadores de industriAll Europe que les asisten, sobre el papel que pueden desempeñar a la hora de abordar el papel cada vez más importante que la inteligencia artificial está desempeñando en su empresa multinacional.

Inteligencia artificial en el centro de trabajo: ¿De qué hablamos?

La inteligencia artificial (IA) es una tecnología disruptiva, que tiene un impacto significativo en los trabajadores, en el empleo y en las empresas. El reto para los sindicatos es aprovechar las oportunidades que ofrece la IA para mejorar las condiciones de trabajo y crear empleos de calidad, mitigando al mismo tiempo sus efectos adversos. Los sindicatos deben asegurarse de que quienes hoy realizan trabajos que serán asumidos por la IA reciban la formación necesaria para desempeñar los empleos del mañana.

La IA creará nuevos puestos de trabajo, pero también hará que desaparezcan otros. La IA puede contribuir a una toma de decisiones rápida y fiable, pero también puede ser muy poco fiable y dar lugar a decisiones injustas que discriminen a los trabajadores. La IA puede contribuir a un entorno de trabajo más seguro, pero también puede provocar imprevistos o comportamientos no deseados de las máquinas que pongan en peligro a los trabajadores. Para asegurarse de que la IA contribuye realmente a mejorar las condiciones de trabajo y conduce a un empleo de calidad, los representantes de los trabajadores a todos los niveles deben ser activos y entablar un diálogo con la dirección sobre las condiciones necesarias para proteger a los trabajadores y sus intereses. Es de suma importancia poner este tema sobre la mesa, ya que las decisiones de inversión de hoy sentarán las bases de las condiciones laborales del mañana y debemos asegurarnos de que los sistemas de IA adquiridos no perjudiquen las condiciones laborales y el empleo de calidad. Estas recomendaciones prácticas son una primera introducción a la IA y a cómo puede abordar el tema en el marco de su trabajo en el CEE.

En el momento de redactar este documento, aún no existe una definición universal de IA oficialmente acordada porque puede variar de un contexto (una empresa, un sector) a otro. En este documento, la IA se refiere a dispositivos digitales, robots y software, que realizan tareas comúnmente asociadas a la inteligencia humana. La IA imita la inteligencia humana basándose en los datos que recibe y puede cambiar su comportamiento en función de la información obtenida.¹

¹ Para profundizar vuestro conocimiento sobre IA, podéis ver los cursos online tales como [Elements of AI](#), un curso desarrollado por la Universidad de Helsinki (disponible en +25 idiomas).



Los sistemas de IA pueden ser **chatbots** que utilizan la IA para encontrar rápidamente respuestas a problemas que se plantean con frecuencia. La IA también puede ayudar a una empresa con la **previsión y planificación de la demanda**. Otros sistemas de IA ayudan a **aumentar la eficiencia energética y de los recursos**. La IA también puede utilizarse como herramienta para **garantizar la calidad de un producto**. La tecnología de **mantenimiento predictivo** ayuda a predecir cuándo debe realizarse el mantenimiento de una máquina y contribuye a reducir los tiempos de inactividad inducidos por defectos. **La IA en la gestión de recursos humanos** puede procesar datos sobre los trabajadores y su rendimiento y ofrecer recomendaciones sobre cuestiones relacionadas con la gestión de los trabajadores. Estas recomendaciones pueden, por ejemplo, ayudar a los responsables de RRHH en su planificación de personal, pero también en sus decisiones sobre a quién contratar, a quién ascender o a quién denegar un aumento de sueldo. Estos son sólo algunos ejemplos de las muchas aplicaciones de la IA en el lugar de trabajo.²



REFERENCIA

REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS (2016)

[Disponible en distintos idiomas](#)

El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) es un reglamento de la UE directamente aplicable a todos los Estados miembros de la UE. El RGPD protege los datos de cualquier persona residente en la UE y se aplica a las organizaciones de todo el conjunto. Para los sindicatos, es esencial entender cómo utilizar el RGPD para:

- respetar el Reglamento al tratar los datos de los afiliados
- garantizar que los datos de los trabajadores estén protegidos en el lugar de trabajo y que los empleadores no recopilen ni traten datos privados de los trabajadores
- oponerse a los empleadores que utilizan erróneamente el RGPD para socavar las actividades sindicales.

Consulta la caja de herramientas sobre el RGPD para sindicalistas de industriAll Europe

En los últimos años han surgido intentos de regular el desarrollo y el uso de la IA. A nivel mundial, la UNESCO ha adoptado [recomendaciones sobre la ética de la inteligencia artificial](#) (2021), mientras que la OCDE ha elaborado [principios de la IA](#) (2019) que se centran en cómo los gobiernos y otros actores pueden dar forma a un enfoque centrado en el ser humano para una IA digna de confianza. A nivel europeo, el grupo de expertos de alto nivel sobre IA de la Comisión Europea publicó [directrices éticas para una IA digna de confianza](#) (2019).

Más allá de principios, directrices y recomendaciones, la Comisión Europea presentó en 2021 una propuesta de primera normativa comunitaria jurídicamente vinculante sobre IA, denominada proyecto de [Ley de Inteligencia Artificial](#).³ En el momento de redactar este informe (enero de 2024), la aprobación definitiva de la Ley de IA de la UE está pendiente. Su objetivo es clasificar las aplicaciones de IA en cuatro categorías de riesgo diferentes: aplicaciones que plantean un riesgo inaceptable y, por tanto, están prohibidas; aplicaciones que plantean un riesgo elevado y deben someterse a requisitos específicos de IA y a una evaluación de conformidad; aplicaciones que plantean un riesgo mínimo y están permitidas en

² Para más ejemplos de aplicaciones de IA en los sectores de fabricación, ver el informe de la Comisión Europea (2022) [AI watch: AI uptake in manufacturing](#).

³ La Comisión Europea también ha propuesto un [borrador de directiva sobre mejora de las condiciones de trabajo en trabajo en plataforma](#) que trata ampliamente el tema de la gestión algorítmica.



principio, pero sujetas a obligaciones de transparencia; y aplicaciones que no plantean ningún riesgo.⁴ Los derechos de los trabajadores y su participación en las decisiones relativas a la introducción de la IA en el lugar de trabajo ocupan también un lugar central en la propuesta de Ley Europea de IA que prevé:

- el deber de consultar a los trabajadores y sus sindicatos antes de introducir la IA en el lugar de trabajo
- el deber de llevar a cabo una evaluación del impacto de la introducción de la IA en los derechos fundamentales
- una cláusula de apertura para que los legisladores nacionales limiten el uso de los sistemas de IA para proteger los derechos de los trabajadores.

Sin esperar a la adopción definitiva de la Ley de IA de la UE, la Comisión Europea está multiplicando las iniciativas para establecer un marco comunitario regulador de la IA, tal como ocurre con el "paquete de innovación en materia de IA" que lanzó a finales de enero de 2024 y que incluye, entre otras cosas, la creación de una oficina de IA en el seno de la Comisión Europea⁵

Los sindicatos, incluidos los representantes a nivel de empresa, deberían pasar a la ofensiva para dar forma a una IA legal, no discriminatoria y justa en el lugar de trabajo que se rija por los siguientes principios⁶:

- El humano debe permanecer siempre al mando y con pleno control. El ámbito de actuación de la IA debe estar claramente definido y ser transparente, tanto para el humano como para la máquina;
- La adaptabilidad y la tolerancia a los errores deben estar claramente definidas;
- Las decisiones tomadas por el algoritmo deben ser transparentes e impugnables, concretamente mediante una consulta significativa y permanente a los trabajadores;
- No deben imponerse objetivos irracionales;
- La IA debe contribuir a aliviar el trabajo humano. Debe aumentar el trabajo humano, no sustituirlo;
- Hay que dejar espacio para tareas más creativas en un entorno de trabajo seguro;
- Todos los trabajadores deben tener a su disposición las competencias adecuadas para trabajar con la IA y debe desarrollarse una estrategia de reciclaje y mejora de las cualificaciones que garantice una transición digital justa para todos.

Recomendación 1

Desarrollar vuestra propia estrategia sindical

Como representante de los trabajadores en una empresa multinacional, tienes un papel que desempeñar: ¡sé proactivo! No esperes a que la dirección te informe sobre el desarrollo de la IA en el lugar de trabajo que pueda haber decidido unilateralmente. Decídetes por ti mismo, evalúa los distintos escenarios posibles y decide con un programa sindical cómo deben colaborar los trabajadores y la IA.

Contacta con tu organización sindical nacional y con industriAll Europe

Las organizaciones sindicales han trabajado en análisis detallados del reto de la IA y han elaborado ambiciosas reivindicaciones sindicales, adaptadas a sectores específicos. Ponte en contacto con tu federación sindical nacional y con el Secretariado de industriAll Europe para aprender de las prácticas/iniciativas de tu país, de toda la UE y de las empresas de tu sector.

⁴ Para más información, ver [presentación de industriAll Europa](#) sobre el borrador de Ley de IA.

⁵ Aquí encontrarás más información en línea sobre el paquete de innovación en materia de IA de la Comisión Europea.

⁶ Ver posición de industriAll Europa (2022) *Todos los ojos puestos en la IA. La inteligencia artificial como reto y oportunidad para los trabajadores y sus representantes* (en [English](#), [French](#), [German](#)).





Pregunta a tu sindicato por las bases de datos existentes (gubernamentales o académicas) que proporcionan información sobre los sistemas de IA actualmente en uso, así como sobre las políticas públicas en materia de IA, como por ejemplo:

- **Alemania:** Las listas de la [Plattform Lernende Systeme](#) de sistemas de autoaprendizaje e IA que se están desarrollando en Alemania desde la ciencia, la industria y la sociedad.
- **Polonia:** [AIPoland](#) ofrece una visión general de los actos, productos y servicios relacionados con la IA que ofrecen las empresas radicadas en Polonia, las universidades y los servicios públicos.
- **Todos los países:** [Nesta](#), una organización benéfica con sede en el Reino Unido, ha diseñado un mapa mundial de la gobernanza de la IA.
- **Todos los países:** El [Centro para la IA y la política digital](#) analiza las prácticas de la IA y las estrategias nacionales en 50 países.
- **Todos los países:** [AlgorithmWatch](#) vigila y evalúa los procesos de toma de decisión algorítmica que tienen un impacto social.

También muchos países han adoptado estrategias nacionales específicas en materia de IA, que merece la pena tener en cuenta a la hora de elaborar tu propia agenda sindical:

- Austria, [alemán e inglés](#)
- República Checa, [inglés](#)
- Finlandia, [inglés](#)
- Francia, [francés](#)
- Alemania, [alemán](#)
- Irlanda, [inglés](#)
- Italia, [inglés](#)
- Polonia, [polaco](#)
- Portugal, [inglés](#)
- España, [inglés](#) (resumen), [español](#) (texto completo)
- R.U., [inglés](#)

Las organizaciones sindicales también pueden informarte mejor sobre los últimos avances de las estrategias de IA debatidas por los responsables políticos a escala nacional, europea y mundial. Además de seguir de cerca los debates políticos, tu organización sindical nacional y el Secretariado de industriAll Europe están en contacto permanente con los responsables políticos nacionales y europeos, que estarán encantados de conocer tu experiencia concreta de debate sobre la IA en tu empresa y te ayudarán a señalar los casos problemáticos.

Contacta y coordina con los representantes de los trabajadores de tu empresa a nivel nacional y local

Es importante que exista una fuerte coordinación entre los niveles europeo y nacional. Las nuevas tecnologías deben debatirse tanto en el CEE como a nivel nacional. Si se acuerdan políticas a nivel europeo, es importante compartirlas con el nivel nacional, y viceversa. Si se alcanzan políticas o acuerdos a nivel nacional, asegúrate de informar al CEE/CEE-SE.



Las razones para establecer conexiones sólidas y garantizar un buen flujo de información entre el CEE/CEE-SE y los representantes de los trabajadores a nivel nacional y local son múltiples:

- **Esta es la mejor manera de identificar pronto las medidas relacionadas con la IA, que pueden planificarse en un país antes de convertirse en transnacionales.**
- **Es la mejor manera de aprender unos de otros, compartir e intercambiar buenas prácticas** (por ejemplo, enterarse de que se ha alcanzado un acuerdo sobre IA en un país podría tener un efecto indirecto si se difunde ampliamente entre su red).
- **Esta es la mejor manera de aprovechar y beneficiarse plenamente de los derechos de información, consulta y participación, que existen no sólo a escala europea, sino también nacional** (incluido el derecho de los comités de salud y seguridad a acceder a amplia información, como la evaluación de riesgos o los informes sobre medidas preventivas, y a recibir asistencia de expertos).
- **Por último, es a nivel nacional y local donde se implantará la IA**

Desarrolla e impulsa tu experiencia en digitalización

El CEE/CEE-SE también tiene derecho a recibir formación y a invitar a expertos a las reuniones del CEE/CEE-SE, que pueden formar/educar sobre la IA. Esto facilitará los debates con la dirección.

Recomendación 2

Implícate en tu empresa

La inteligencia artificial en el lugar de trabajo es un tema de diálogo social. Este principio fundamental es el núcleo del histórico acuerdo marco sobre digitalización alcanzado por los interlocutores sociales intersectoriales europeos en junio de 2020. Acordaron que un enfoque de colaboración entre los empresarios, los trabajadores y sus representantes debe regir las decisiones sobre la transformación digital de una empresa para garantizar que se aprovechen plenamente las oportunidades, se mitiguen los riesgos y se aplique correctamente el marco jurídico.



REFERENCIA

EL ACUERDO MARCO DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS SOBRE LA DIGITALIZACIÓN (2020)

Disponible en [inglés](#)

El acuerdo marco autónomo adoptado en 2020 ofrece directrices claras para la gestión de la transformación digital a través del diálogo social sobre cuatro temas clave:

- Competencias digitales y garantía de empleo
- Modalidades de conexión y desconexión
- Inteligencia artificial y garantía del "principio de control humano"
- Respeto a la dignidad humana y vigilancia

Este acuerdo marco europeo debe ser aplicado, en caso necesario, por sindicatos y empresarios a nivel nacional, sectorial y empresarial.



Tomar la inteligencia artificial como tema de negociación colectiva es una tendencia bastante reciente. Existen algunos ejemplos de acuerdos nacionales o sectoriales. En 2019, los interlocutores sociales intersectoriales finlandeses acordaron principios conjuntos sobre digitalización e inteligencia artificial (véase [Digitalizar Finlandia es una oportunidad: un gran salto adelante en el bienestar de los empleados y en la productividad laboral](#)).

A nivel de empresa, según las directivas de CEE y SE, los CEE y los CEE-SE tienen derecho a ser informados y consultados "en particular sobre la situación y la evolución probable del empleo, las inversiones y los **cambios sustanciales relativos a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o procesos de producción...**". Como los cambios tecnológicos tendrán a menudo efectos sobre el empleo, las inversiones y seguramente introducirán nuevos métodos de trabajo y de producción, se trata claramente de un tema que entra en el ámbito de los CEE/CEE-SE.

Como miembro del CEE/CEE-SE, deberías dedicar tiempo en tus reuniones a compartir los avances en los distintos países también en lo que se refiere a los cambios tecnológicos. Además, debes asegurarte de que la inversión en nuevas tecnologías y las consecuencias de éstas se aborden en las reuniones con la dirección central.

Recomendación 3

Debate con la dirección

Plantear el tema de la IA en el trabajo del CEE/CEE-SE e incluirlo en el debate con la dirección. Cuidado: no se trata de un debate puntual, sino que debe tener lugar con regularidad. Ten en cuenta que los sistemas de IA pueden ser sistemas de aprendizaje. Una vez desplegadas, las aplicaciones de aprendizaje automático pueden evolucionar constantemente y pueden cambiar su propósito de aplicación, la forma en que operan y la forma en que procesan los datos. Se requieren comprobaciones rutinarias para asegurarse de que los trabajadores y sus datos están adecuadamente protegidos.



¡CONSEJO!

Solicita un mapa de todos los sistemas de IA existentes en tu empresa o a punto de implantarse (¿Dónde? ¿Cuál? ¿Para qué?).

Pide a la dirección que elabore una evaluación de impacto del sistema de IA que se va a implantar en el lugar de trabajo, prestando especial atención al impacto sobre los derechos fundamentales (por ejemplo, riesgos de discriminación...) y sobre el empleo (por ejemplo, número de puestos de trabajo afectados, necesidades de cualificación).

Sugerir a la dirección la creación de un puesto de contable de datos, cuyo deber sea controlar e informar anualmente sobre el uso de los sistemas de IA, del mismo modo que un contable financiero controla e informa sobre la situación financiera.

La IA es un fenómeno polifacético. No es sólo un tema (protección de datos o competencias digitales...) que incluirías ocasionalmente en el orden del día de tu reunión del CEE/CEE-SE. Es un concepto mucho



más amplio, con muchas dimensiones diferentes, así como un proceso continuo, que requiere un seguimiento regular.

Se aconseja a los miembros del CEE/CEE-SE que planteen los siguientes temas a la dirección central y que se **realice la información y consulta**, con el apoyo de expertos, sobre el impacto probable de la IA (país por país) en los siguientes temas:

Estrategia de negocio

- ¿Hay una estrategia general sobre IA en la empresa y qué características tiene?
- ¿Tiene previsto la empresa cambiar su modelo o estrategia de negocio debido a la IA (por ejemplo, uso de mantenimiento predictivo, diseño y personalización automatizados, optimización de la programación)?
- ¿Cómo se espera que la introducción de la IA mejore la posición de la empresa en el mercado?
- ¿La IA será desarrollada internamente o por empresas externas? Si es externa, ¿cómo se llevará a cabo el mantenimiento/supervisión (por ejemplo, expertos externos en el sistema, contratos de mantenimiento a largo plazo, posibilidad de mantenimiento interno)?

Inversiones en IA

- ¿En qué áreas invierte la empresa en IA?
- ¿Cuáles son los aumentos de productividad esperados/alcanzados con la introducción de la IA?
- ¿Cuál es el coste de la inversión en IA y el rendimiento esperado de la inversión?
- ¿Cómo participan los trabajadores en las pruebas y la aplicación de la IA? ¿Cómo se utilizan las experiencias de los trabajadores para mejorar los procesos?



Empleo y condiciones de trabajo

- ¿Cómo se prevé que evolucione el nivel de empleo en la empresa en relación con la introducción de la IA: creación, transformación, destrucción o desplazamiento de puestos de trabajo? Desglosar la información por cualificación y sexo.
- ¿Cómo se espera que evolucionen la calidad del empleo y las condiciones de trabajo en la empresa en relación con la introducción de la IA?
- ¿Qué supervisión humana existe para comprobar los procesos de RR.HH. ejecutados por la IA (p. ej. contratación, promoción profesional, incluidos ascensos y aumentos salariales)?
- ¿Cómo ha evolucionado la proporción entre perfiles poco cualificados (\leq secundaria superior) y perfiles muy cualificados?
- ¿Cómo puede cambiar, o ha cambiado, la jornada de trabajo con la introducción de la IA?
- ¿Qué mecanismos de recurso existen para garantizar que los trabajadores puedan impugnar las decisiones algorítmicas que les afectan?

Contenido del puesto de trabajo y organización del trabajo

- ¿Cómo afectará la IA a los procesos de trabajo, así como a la capacidad de los trabajadores para influir en su propia planificación y procesos de trabajo?
- ¿Cómo está afectando la IA a las profesiones (nuevas tareas emergentes, nuevos empleos)?
- ¿Cómo ha influido la IA en la carga de trabajo? ¿Ha aumentado o disminuido?
- ¿Cómo se organiza el trabajo? ¿El trabajo está controlado por seres humanos que trabajan con máquinas, o se planifica para que "se adapte a las máquinas"?
- ¿La IA está dando a los trabajadores más autonomía o, por el contrario, más control y rutinas de trabajo inflexibles? ¿Pueden los trabajadores supervisar los sistemas de IA?



Formación y desarrollo de competencias

- ¿Cómo trabaja la empresa en la planificación estratégica de competencias a largo plazo (identificación de las necesidades de competencias para el futuro y desarrollo de las ofertas de formación correspondientes)?
- ¿Qué diferentes tipos de competencias serán necesarias en el futuro, especialmente en lo que respecta a la interacción persona-máquina (HMI) y a la interacción persona-ordenador (HCI)? ¿Cómo piensa asegurarse la empresa de que los trabajadores comprenden sus propias funciones y tareas dentro de sus puestos de trabajo y frente a la máquina?
- ¿Todos los trabajadores tienen acceso a formación de reciclaje y mejora?
- ¿Cuál es el número de horas de formación en IA (comparado con el número total de horas de formación por trabajador, mostrado por cada grupo de cualificación)? ¿Cuál es la previsión para el año próximo?
- ¿Incluye la política de formación relacionada con la IA el desarrollo de aptitudes personales, como la capacidad de resolver problemas, el pensamiento crítico...?
- ¿Qué fondos se han destinado a formación/educación?
- ¿Cómo participan los sindicatos y los representantes de los trabajadores en las políticas de desarrollo de competencias y formación en la planta, a escala regional y nacional?

Control del comportamiento y el rendimiento de los trabajadores

- ¿Cómo se controla el rendimiento y el comportamiento de los trabajadores, tanto dentro como fuera del trabajo (por ejemplo, mediante dispositivos de seguimiento GPS, geolocalización en dispositivos móviles, en coches de empresa...)?
- ¿Cómo cumple la empresa sus obligaciones legales en materia de privacidad de datos (por ejemplo, no controlar a los trabajadores fuera del horario laboral)?
- ¿Cómo se realiza la elaboración automatizada de perfiles de los trabajadores y cómo pueden éstos acceder a sus perfiles?
- ¿Qué herramientas de análisis del paquete Microsoft Office 365 se utilizan? ¿Quién tiene acceso a estos datos? ¿Con qué fin se almacenan y durante cuánto tiempo? (es decir, MyAnalytics, WorkplaceAnalytics...).⁷

⁷ Herramientas como MyAnalytics o WorkplaceAnalytics pueden seguir el comportamiento de los usuarios. A partir de parámetros como las pulsaciones de teclas o el tiempo de permanencia en una aplicación específica, se puede llevar a cabo un control del rendimiento. Dado que estos sistemas son muy poco fiables y que ello puede dar lugar a



Protección de datos del trabajador

- ¿Cómo se compartirá la información sobre los empleados con el CEE/CEE-SE y los representantes de los trabajadores?
- ¿Cuál es la política de la empresa en materia de protección de datos? ¿Dónde se almacenan los datos, dónde están los servidores y bajo qué jurisdicción? ¿Cómo se utilizan los datos? ¿Quién tiene acceso a los datos? ¿Se venden los datos de los trabajadores a empresas externas? ¿Qué derechos tienen los trabajadores para acceder a la información que la empresa tiene sobre ellos?
- ¿Cómo se asegura la empresa de que los sistemas de IA cumplen el RGPD?
- ¿Existe una evaluación de impacto sobre la protección de datos? ¿Cuáles son las fuentes de los datos y cómo se garantiza el derecho de acceso a la evaluación de impacto?

Salud laboral y seguridad

- ¿Qué nuevas tecnologías/IA puede introducir la empresa para proteger mejor la salud y la seguridad de los trabajadores?
- ¿La IA ha liberado a los trabajadores de ciertas tareas gravosas o, por el contrario, ha aumentado la presión física y psicológica?
- ¿Se controla el impacto de la IA sobre la salud y la seguridad en el trabajo (por ejemplo, el estrés laboral debido a la intensificación del trabajo)? ¿Se ha realizado una evaluación de riesgos? ¿Cómo se asocia a los trabajadores? ¿Se actualiza periódicamente la evaluación de riesgos?

IndustriAll Europe y sus organizaciones sindicales afiliadas están aquí para apoyarte. Para cualquier pregunta o sugerencia, o si necesitas ayuda específica para avanzar en el diálogo sobre la IA con tus directivos o responsables políticos, ponte en contacto con nosotros:

- ⇒ **Tu organización sindical nacional**
- ⇒ **El coordinador de industriAll Europe que asiste a tu CN, CEE o CE-SE**
- o
- ⇒ **Equipo de industriAll Europe dedicado a ello**

Aurora Rossi
Asesora política
Experta en IA

aurora.rossi@industrialall-europe.eu

+32 488 285 694

Bruno Demaitre
Asesor político principal
Experto en CEE

bruno.demaitre@industrialall-europe.eu

+32 476 540 990

una vigilancia ilimitada y en tiempo real del empleado, debe evitarse el uso de Microsoft Office 365 para la vigilancia y el control del rendimiento.



 **Leer más...**

IndustriAll Europe ha trabajado en la inteligencia artificial durante los últimos años. Aquí hay una recopilación de posiciones y estudios existentes, que pueden ser de utilidad para los debates de los CEE/CEE-SE.

Posiciones de IndustriAll Europe por tema

Inteligencia artificial	Documento político (2022) Todos los ojos en la IA. Inteligencia artificial como un reto y una oportunidad para los trabajadores y sus representantes, inglés , francés , alemán
	Contribución de industriAll Europe a la consulta pública sobre el borrador de la Ley de IA (2021), inglés
	Resumen Político (2019) sobre Inteligencia Artificial: los humanos deben mantenerse al mando, inglés
Uso de los datos	Resumen Político (2017) Compartir equitativamente el valor añadido del Big Data industrial. Los monopolios del Big Data no deben robar los conocimientos técnicos de los trabajadores industriales de la UE, inglés

Posiciones por sector de industriAll Europe

Metal, ingeniería y tecnología (MET)	Declaración conjunta (2023) Inteligencia artificial en los sectores <i>MET</i> . <i>Conclusiones conjuntas de IndustriAll Europe y Ceemet</i> . inglés , francés , alemán
TIC	Documento político (2021) Plan de Acción de IndustriAll European Trade Union. El sector europeo de las TIC en una encrucijada, inglés , francés , alemán

