

Recomanacions a la negociació col·lectiva per a la implementació de la digitalització i la intel·ligència artificial a les empreses



Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya



Generalitat
de Catalunya



UGT.cat

Unió General de
Treballadores i Treballadors
de Catalunya

Foment
del Treball Nacional

pimec

Cr

Recomanacions a la negociació col·lectiva per a la implementació de la digitalització i la intel·ligència artificial a les empreses

Edició:

© 2025 Consell de Relacions Laborals de Catalunya

 crl.gencat.cat

Elaboració i redacció:

Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Coordinació:

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Maquetació:

Cactus Seny Gràfic

® Barcelona, setembre de 2025



Avís legal:

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement No comercial - Sense obres derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>.

Membres de la Comissió de Convenis Col·lectius Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Presideix:

Núria Gilgado i Barbadilla, directora general de Relacions Laborals, Treball Autònom i Seguretat i Salut Laboral

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

- Per CCOO: Jorge Moraleda Daza i Ricard Ruiz Palacio
- Per UGT: Òscar Riu García i Noèlia Marin García

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

- Per FOMENT: Yésika Aguilar Granados i Mireia Recio Ortega
- Per Pimec: Ariadna Guixé Ors i Ariadna Pagès López

En representació de la Generalitat de Catalunya:

M. Àngels Cuadrada Basquens
Jordi Puiggalí Torrentó
Raquel Alsina Armengol

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Francesc Gibert Badia
Núria Gonzalez Manzano

Grup Tècnic de Negociació Col·lectiva

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

- Per CCOO: Daniel Cruz Fuentes i Jorge Moraleda Daza
- Per UGT: Noèlia Marín García

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

- Per FOMENT: Mireia Recio Ortega i Thaís Carrera
- Per Pimec: Ariadna Guixé Ors i Ariadna Pagès López

En representació de la Generalitat de Catalunya:

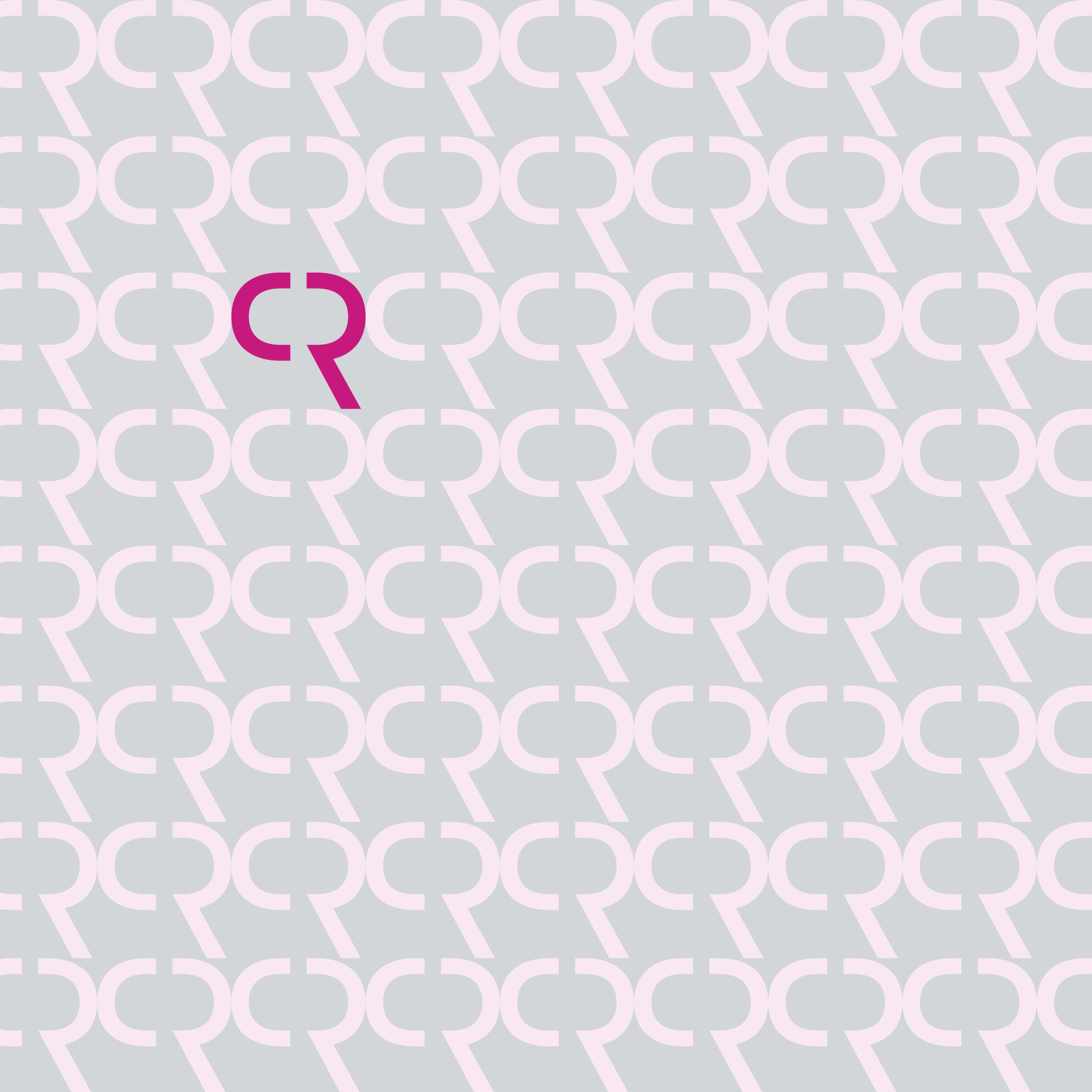
Raquel Alsina Armengol

En representació de la Inspecció de Treball de Catalunya:

Víctor Ballester Alarcón

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Núria Gonzalez Manzano



Índex

Presentació	9
1. Context	11
1.1. Digitalització i intel·ligència artificial: definicions	12
1.2. Dades de context	14
1.3. Impacte de la transformació digital i de la IA en les relacions laborals	16
2. La importància del diàleg i la concertació social en aquesta matèria	20
2.1. L'Acord marc europeu de digitalització	21
2.2. L'Acord interprofessional de Catalunya (2018-2020)	22
2.3. V Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva	23
2.4. Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement	24
2.5. Pacte Nacional per a la Indústria 2022-2025	24
3. Transició justa, ètica i responsable en els processos de transformació digital dels llocs de treball	25
4. Orientacions i continguts per a la negociació col·lectiva en matèria de digitalització i IA	27
4.1. Gènere, digitalització i IA	28
4.2. Dret a la informació, la consulta i la participació	29
4.3. Formació i capacitació en competències digitals per a l'ocupabilitat	33
4.4. Gestió de la seguretat i la salut laboral en la implantació de la digitalització i la IA	36
4.5. Dret a la desconnexió digital: modalitats de connexió i desconnexió	37

4.6. Respecte de la dignitat i sistemes de vigilància	40
4.7. Ús d'eines digitals, TIC i sistemes d'IA.....	43
5. Orientacions per implementar la digitalització i la IA a l'empresa...	46
5.1. Consideracions generals sobre la digitalització i la IA	47
5.2. Particularitats en la implantació de la IA.....	51
6. Exemples de convenis col·lectius i acords	55
7. Recursos i referències	67
8. Abreviatures i acrònims	69



Presentació

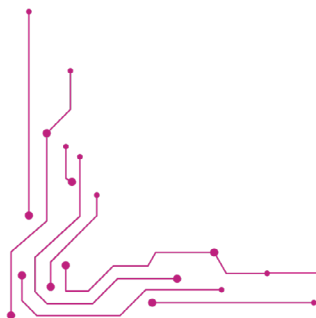
El Consell de Relacions Laborals (CRL) és l'òrgan de diàleg i concertació social i participació institucional en matèria de relacions laborals i està integrat per les organitzacions sindicals (CCOO i UGT) i empresarials (Foment del Treball i PIMEC) més representatives de Catalunya i per l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

La Comissió de Convenis Col·lectius, en el marc del Pla anual de suport a la negociació col·lectiva del CRL, fomenta i millora els diversos elements que intervenen en la negociació col·lectiva a Catalunya, amb l'objectiu d'impulsar-la, orientar-la i atendre situacions i circumstàncies que puguin requerir atenció i solució amb el total respecte a l'autonomia col·lectiva.

En l'actualitat, la transformació digital de l'economia està aportant beneficis clars per a les empreses i les persones treballadores. No obstant això, aquesta transició pot comportar reptes i riscos que requereixen anticipació, acompanyament i els coneixements necessaris per fer-hi front.

Amb l'objectiu de conscienciar i millorar la comprensió dels reptes i les oportunitats del món laboral derivats d'aquesta transformació i proporcionar un marc d'anàlisi compartit que doni suport al seu desenvolupament des d'un enfocament orientat a les persones, a la millora de la qualitat de l'ocupació i a la productivitat de les empreses, el CRL, mitjançant el seu Grup Tècnic de Negociació Col·lectiva (GTNC), posa a disposició aquestes *Recomanacions a la negociació col·lectiva per a la implementació de la digitalització i la intel·ligència artificial a les empreses de Catalunya*.

Aquest nou instrument està totalment alineat amb l'Agenda 2030 de les Nacions Unides i impulsa l'assoliment dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS), més concretament els que promouen la salut laboral (ODS 3), la igualtat i el temps de treball per aconseguir la igualtat de gènere (ODS 5), el treball digne i el creixement econòmic (ODS 8), un consum i una producció responsables (ODS 12) i l'aliança pels objectius (ODS 17).





Context

1.1. Digitalització i intel·ligència artificial: definicions

Digitalització

La digitalització és un procés social i econòmic en construcció que implica la transformació d'activitats, serveis o processos analògics en digitals, per tal d'aprofitar les oportunitats que ofereix la tecnologia digital en termes de creació d'ocupació de qualitat, millora de les condicions laborals i augment de la competitivitat empresarial, l'eficiència i l'optimització dels processos productius.

En el marc de les relacions laborals, per *digitalització* s'entén el procés de transformació digital de processos de gestió de les persones treballadores o de les seves condicions laborals o d'ocupació (incloent-hi l'accés i el manteniment de l'ocupació), amb incidència (en major o menor mesura, directament o indirecta) en la presa de decisions que afecten qualsevol dels aspectes susdits.

Aquest procés de transformació digital implica la utilització d'eines digitals, enteses en el seu sentit més ampli (ja estiguin dotades de programari (software) i maquinari (hardware) o només de programari), que, com a regla general, han estat programades per un o més algorismes i afecten la presa de decisions, per part de l'empresa o de qualsevol de les persones treballadores, en l'execució de les funcions que aquestes duguin a terme sobre qualsevol dels aspectes abans esmentats.

En aquest sentit, cal tenir en compte que un algorisme és un fragment de codi informàtic que vertebrava el funcionament del programari a partir d'un seguit de paràmetres, regles i instruccions, ordenats i estructurats, d'acord amb un llenguatge de programació concret i de manera que, davant d'un problema o una necessitat definits prèviament pel codi informàtic, estableix un seguit de passes per assolir una solució o resultat. Els algorismes poden configurar (o no) models o sistemes d'intel·ligència artificial quan reuneixen els trets característics esmentats a sota.

A l'efecte d'aquestes *Recomanacions*, quan es parli de *digitalització* o de *transformació digital*, s'estarà fent referència al concepte definit aquí.



Intel·ligència artificial¹

El terme *intel·ligència artificial* (IA) s'aplica als sistemes que manifesten un comportament intel·ligent, perquè són capaços d'analitzar el seu entorn i passar a l'acció —amb un cert grau d'autonomia— amb la finalitat d'aconseguir objectius específics.

S'entén per *sistema d'intel·ligència artificial* (sistema d'IA) el programari que es desenvolupa emprant una o diverses de les tècniques i estratègies (estratègies d'aprenentatge automàtic, basades en la lògica i el coneixement o en estadístiques, entre d'altres) i que pot, per a un conjunt determinat d'objectius definits per éssers humans, generar informació de sortida com a continguts, prediccions, recomanacions o decisions que influeixin en els entorns en els quals interactua.

De la definició que actualment preveu l'article 3.1 del Reglament europeu d'intel·ligència artificial (RIA), es desprenen els trets característics següents de tot sistema d'IA (per bé que, posteriorment, la Comissió Europea ha matisat que no cal que es donin tots en el mateix grau d'intensitat en un model o sistema per concloure que està dotat d'IA):

- L'autonomia (independència envers l'actuació humana).
- La capacitat d'inferència (aprenentatge, raonament, modelització que duu a terme el sistema d'IA autònomament).
- L'adaptabilitat (aquest és un requisit opcional, no necessari), és a dir, que el sistema sigui capaç d'aprendre automàticament dels seus «errors» o de modificar el seu comportament quan canvien les circumstàncies de les dades d'entrada rebudes.
- Es tracta de sistemes basats en una màquina, ja sigui perquè estan integrats en maquinari o perquè contribueixen a la funcionalitat d'un producte sense formar-ne part —no integrats.
- Tenen objectius explícits o implícits, que normalment es troben als algoritmes que els configuren.

¹ Definició elaborada a partir del *Llibre blanc sobre la intel·ligència artificial: un enfocament europeu orientat a l'excel·lència i la confiança* i el *Reglament europeu d'intel·ligència artificial (RIA)*.



1.2. Dades de context

D'acord amb els informes [*L'economia digital a Catalunya: píndola sectorial*](#) i [*La intel·ligència artificial a Catalunya*](#), elaborats per la Unitat d'Estratègia i Intel·ligència Competitiva d'ACCIÓ (2024) i actualitzat amb dades del febrer del 2024, la transformació digital és una de les tres màximes prioritats tecnològiques de les empreses.

Catalunya és la cinquena regió més digitalitzada de la Unió Europea d'acord amb les variables que s'indiquen a continuació. L'economia digital catalana agrupa 23.482 empreses, un 6,5 % més respecte de l'any 2022. Té una facturació de 34.783 M€ (un 15,3 % més que el 2023) i equival al 12,9 % del PIB total de Catalunya. I ocupa 185.851 persones (un 1,7 % més respecte de l'any anterior), el 72,3 % de les quals treballa en empreses consolidades (10 anys o més) i el 34,2% treballa en grans empreses (més de 50 persones treballadores).

D'acord amb les tendències globals identificades en els informes d'ACCIÓ, les «empreses han de fer front a la creixent preocupació sobre la manera com afecta la tecnologia a la desigualtat, les llibertats personals i l'accés a ocupacions dignes, desplegant-la de forma que contribueixi positivament la població» (ACCIÓ, 2024). Entre els reptes de la IA s'identifiquen «els canvis en l'estructura laboral i l'augment de les desigualtats i les bretxes digitals».

En aquest sentit, a Catalunya el sector de la IA està format per un 87,8 % de petites i mitjanes empreses, un 173 % més respecte del 2019. Hi ha riscos importants derivats de l'ús de la IA, com són els biaixos algorítmics de gènere, d'ètnia, d'origen, d'edat, etc., i el replantejament i l'automatització dels llocs de treball. Així, l'ús de la IA impactarà i transformarà substancialment els llocs de treball basats en tasques automatitzables i en precipitarà la reformulació d'altres. Els treballs considerats automatitzables tindran una pèrdua de prestigi. La manca de formació i de perfils professionals amb competències adients serà també un element clau a destacar (ACCIÓ, 2024).

Segons les dades de l'IDESCAT per al segon trimestre del 2024, a partir de l'[*Enquesta de clima empresarial. Mòdul d'actualitat empresarial. T2/2024*](#), el perfil d'empresa i de les persones treballadores que fan ús habitual de la IA es caracteritza pel següent:



- «L'11,6 % dels establiments empresarials de Catalunya declaren fer servir tecnologies d'intel·ligència artificial (IA). Per grandària de l'establiment, els més grans (de 50 ocupats o més) són els que més les fan servir, amb un 17,2 %; per sectors, els que més les fan servir són la indústria amb un 16,6 % i la resta de serveis (que no inclou el comerç ni l'hostaleria) amb un 12,5 %.
- »Per tipus de tecnologia, un 9,0 % dels establiments declara fer servir IA generativa (genera nou contingut, com ara text, imatges, àudio o programes) i un 87,2 % d'aquests han utilitzat el programa ChatGPT. També hi ha un 5,8 % del total d'establiments que utilitzen altres tipus de tecnologies d'IA (aprenentatge automàtic, robots autònoms, etc.).
- »Quant a la finalitat de l'ús, el 6,5 % dels establiments fan servir les tecnologies d'IA per a la millora dels processos o mètodes, seguit de la millora dels béns o serveis (5,3 %) i de l'automatització de les tasques que fa la mà d'obra (5,1 %).»

Segons la percepció dels protagonistes de les relacions laborals, cal ressenyar les dades següents:

- “El 9,8 % dels establiments declara que els treballadors qualificats o molt qualificats són els que fan servir més les tecnologies d'IA (9,8 %) seguits dels directius, gerents o gestors (8,4 %); mentre que els treballadors no qualificats o poc qualificats les fan servir un 1,9 %.”
- “Els establiments valoren l'aprenentatge de les tecnologies d'IA amb una dificultat mitjana de 4,7 punts sobre 10, dels treballadors no qualificats o poc qualificats i de 4,6 punts, tant dels treballadors qualificats o molt qualificats com dels directius, gerents o gestors.”
- “Pel que fa a l'entusiasme del personal per introduir les tecnologies d'IA (afrontar nous reptes, millorar la productivitat, etc.), la valoració mitjana és propera a 7,5 punts sobre 10 en els directius, gerents o gestors i de 7,6 i 7,4 punts en els treballadors qualificats o molt qualificats, respectivament; en canvi, en el grup de treballadors no qualificats o poc qualificats la valoració mitjana és de 5,5 punts.”
- “Segons la valoració dels establiments, els treballadors no qualificats o poc qualificats són els més preocupats per la introducció de les tecnologies d'IA (haver d'aprendre noves habilitats, ser substituïts, etc.) amb una puntuació mitjana de 4,8 sobre 10, seguida de la dels directius, gerents o gestors (4,4 punts) i la dels treballadors qualificats o molt qualificats (4,3 punts).”



1.3. Impacte de la transformació digital i de la IA en les relacions laborals

L'avanç de la IA en l'àmbit empresarial està transformant la manera en què les empreses operen i prenen decisions. A més, l'Acord marc europeu dels interlocutors socials sobre digitalització considera que la IA tindrà un impacte significatiu en el món laboral del demà. En aquest context, s'ha actualitzat l'article 64 de l'Estatut dels treballadors (ET), que estableix el dret del comitè d'empresa a ser informat sobre els paràmetres dels algoritmes i els sistemes d'IA que afectin les condicions laborals.

L'objectiu general és aconseguir una transició consensuada mitjançant una integració satisfactòria de les tecnologies digitals en el lloc de treball. Això permet aprofitar les oportunitats, així com prevenir i reduir al mínim els riscos, amb la finalitat d'eliminar els biaixos per a les persones treballadores i les empreses i així aconseguir un resultat beneficiós per a ambdues parts.

La presència o la introducció de tecnologies o eines digitals repercuteix en diverses qüestions que solen estar interrelacionades, entre les quals es poden destacar les següents:

- Organització del treball (distribució i coordinació de tasques).
- Contingut del treball i competències (impacte de la tecnologia i les eines digitals en el contingut del treball, i les competències necessàries per accomplir-lo i interactuar amb la resta de persones).
- Condicions laborals (entorn laboral —salut i seguretat—, temps de treball, lloc de treball, conciliació, selecció de personal, promoció professional, formació i mecanismes d'avaluació, acomiadament, etc.).
- Relacions laborals o interpersonals (entre persones treballadores, entre aquestes i l'empresa, i relació amb terceres persones).

Així doncs, se suggereix un enfocament multidisciplinari ampli que capti tots els elements pertinents del lloc de treball.



En aquest context, cal fer esment del RIA, aprovat pel Consell de la Unió Europea el 21 de maig de 2024. Aquest reglament té com a objectiu millorar el funcionament del mercat interior i promoure l'adopció d'una IA centrada en la persona i que sigui fiable, per garantir al mateix temps un alt nivell de protecció de la salut, la seguretat i els drets fonamentals que conté a la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea davant els possibles efectes perjudicials dels sistemes d'IA.

El RIA adopta un enfocament centrat en el risc que pot derivar-se de l'ús dels sistemes d'IA i estableix requisits i obligacions. Les seves disposicions se centren en les obligacions de les empreses i els actors involucrats en la cadena de valor dels sistemes d'IA, com ara proveïment, importació, distribució i representacions autoritzades que responen d'assegurar que els sistemes d'IA compleixin amb els requisits establerts, fer avaluacions de conformitat i garantir la transparència i la seguretat dels sistemes.

No s'esmenten explícitament obligacions directes per a les persones treballadores en general. No obstant això, les persones treballadores que prestin serveis en empreses que desenvolupen, implementen o utilitzen sistemes d'IA podrien veure's afectades indirectament, ja que aquestes empreses hauran de complir amb les normatives i garantir que els seus productes i serveis compleixen amb els estàndards establerts. Això podria incloure la formació o l'actualització de coneixements per a les persones treballadores, especialment les involucrades en el desenvolupament, la gestió de dades i la supervisió de sistemes d'IA d'alt risc.

El RIA categoritza diferents tipus d'IA segons el risc que impliquen. Els sistemes d'IA que representin només un risc limitat ha d'estar subjectes a les obligacions de transparència; en canvi, els sistemes d'IA d'alt risc estaran autoritzats, però subjectes a un conjunt de requisits i obligacions per accedir al mercat de la Unió Europea. A continuació, es detallen els tipus d'IA en funció del risc que impliquen:

1. Risc mínim o nul. Els videojocs o els sistemes de filtratge de correus electrònics no desitjats (*correu brossa/spam*) es troben en aquest nivell. La seva comercialització no es veu afectada pel RIA.
2. Risc limitat. Aquest risc existeix quan el sistema només afegeix un nivell addicional a l'activitat humana i hi regeix un deure de transparència (informar els usuaris que el contingut ha estat generat per IA). En són exemples els (bot de conversa/*chatbots*); els assistents d'IA



generativa de textos, per exemple, per a l'ús d'un to professional, la millora del llenguatge o l'adaptació de textos en la comunicació laboral), o altres sistemes d'IA que estiguin destinats a seguir procediments delimitats i restringits, que no afectin la presa de decisions (humanes o automatitzades) com, per exemple, sistemes d'IA que transformin dades no estructurades en dades estructurades, la classificació de documents rebuts, la detecció de duplicats, etc.

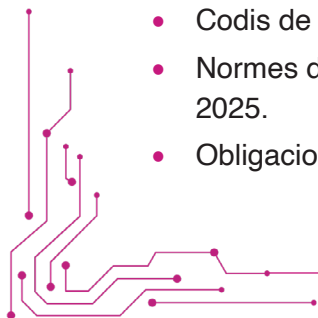
3. Risc alt. En matèria d'ocupació, gestió de les persones treballadores i accés al treball per compte propi, es consideren d'alt risc (annex III del RIA) els sistemes d'IA: (i) que estiguin destinats a ser utilitzats per a la contractació o selecció de persones (en particular, per publicar ofertes de feina, analitzar i filtrar candidatures i avaluar candidats), o bé (ii) que estiguin destinats a ser utilitzats per prendre decisions que afectin condicions de treball, la promoció o la rescissió de contractes de treball, l'assignació de tasques a partir de comportaments, trets o característiques individuals, o la supervisió i l'avaluació del rendiment i el comportament de les persones treballadores.

Aquests sistemes poden comportar biaixos de discriminació per factors com ara el gènere, l'edat, la discapacitat, l'origen ètnic o racial, o l'orientació sexual. De la mateixa manera, aquests sistemes poden afectar els drets a la protecció de les dades personals i a la privacitat de les persones treballadores.

4. Risc inacceptable o d'ús prohibit. Entre d'altres, el RIA inclou els sistemes d'IA que s'utilitzin per inferir les emocions de les persones en el lloc de treball (excepte si estan destinats a ser instal·lats o introduïts al mercat per motius mèdics o de seguretat, com els destinats a usos terapèutics).

El RIA va entrar en vigor al cap de 20 dies de la seva publicació oficial, l'1 d'agost de 2024, i és aplicable amb caràcter general al cap de 24 mesos (2 d'agost de 2026). No obstant això, s'estableixen diversos terminis per a disposicions específiques:

- Pràctiques prohibides i obligació d'alfabetització en matèria d'IA: 6 mesos després, el 2 de febrer de 2025.
- Codis de pràctica: 9 mesos després, el 2 de maig de 2025.
- Normes d'IA d'ús general, incloent-hi la governança: 12 mesos després, el 2 d'agost de 2025.
- Obligacions per a sistemes d'alt risc: 36 mesos després, el 2 d'agost de 2027.

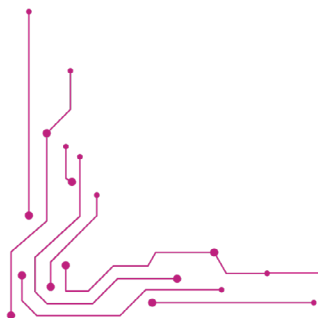


La posada en marxa del RIA s'acompanya de diverses iniciatives per facilitar-ne la implementació.

La Comissió Europea, per una banda, ha posat en marxa el [Pacte sobre la IA](#), una iniciativa voluntària per col·laborar amb les parts interessades i que convida empreses proveïdores i implementadores a avançar-se al compliment del RIA. Per altra banda, per resoldre dubtes, s'activarà l'AI Act Service Desk, que funcionarà com un servei d'atenció que inclourà la Plataforma Única d'Informació de la Comissió Europea, amb eines digitals i suport personalitzat per orientar empreses i agents sobre les seves obligacions legals.

A escala estatal, l'Agència Espanyola de Supervisió d'Intel·ligència Artificial (AESIA) durà a terme inspeccions i donarà suport a les empreses perquè s'adaptin a la normativa, tot i que aquestes també podran autocertificar-se, i s'ha impulsat, des de principis del 2025, el primer entorn controlat/*sandbox* d'IA per impulsar una innovació responsable i donar suport, especialment a pimes i empreses emergents/*startups*, en l'adaptació als requisits de la norma per als sistemes d'alt risc. A través de formació, assessorament públic i acompanyament en 12 projectes pilot, es desenvoluparan guies tècniques per ajudar la comunitat tecnològica.

Aquestes iniciatives busquen garantir una innovació responsable, amb una atenció especial al principi de control humà, d'acord amb l'article 14 del RIA, i aportar seguretat jurídica a les empreses dins del nou marc regulador europeu.





La importància
del diàleg i la
concertació social
en aquesta matèria

2.1. L'Acord marc europeu de digitalització

L'Acord marc europeu de digitalització (AMED), subscrit el 22 de juny de 2020 pels interlocutors socials europeus i el comitè d'enllaç EUROCADRES/CEC², és un compromís compartit per optimitzar els beneficis i per fer front als reptes de la digitalització en el món laboral.

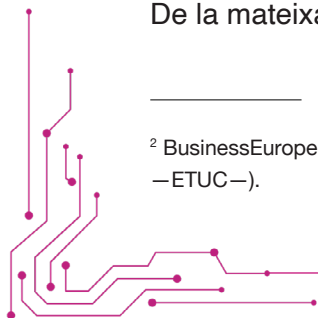
Té com a objectius principals els següents:

- Conscienciar i millorar la comprensió de les empreses, les persones treballadores i la seva representació sobre les oportunitats i els reptes del món laboral derivats de la transformació digital.
- Proporcionar un marc orientat a l'acció per encoratjar, orientar i ajudar les empreses, les persones treballadores i la seva representació a concebre mesures i accions encaminades a aprofitar aquestes oportunitats i a fer front als reptes, tenint en compte, al mateix temps, les iniciatives, les pràctiques i els convenis col·lectius existents.
- Fomentar un enfocament de col·laboració entre les empreses, les persones treballadores i la seva representació.
- Donar suport al desenvolupament d'un enfocament orientat a l'ésser humà per integrar la tecnologia digital en el món laboral, per tal de donar suport i ajudar els treballadors i les treballadores i millorar la productivitat.

L'AMED també considera que els reptes i les oportunitats que presenta la digitalització fan que els interlocutors socials tinguin un interès comú a facilitar l'accés a una formació i a un desenvolupament d'aptituds de qualitat i eficaces, respectant al mateix temps la diversitat i la flexibilitat dels sistemes de formació, que varien segons les diverses pràctiques de relacions laborals.

De la mateixa manera, i quan tracta les estratègies de transformació digital que fomenten

² BusinessEurope, SMEunited, CEEP i CES (Confederació Europea de Sindicats; en anglès, European Trade Union Confederation —ETUC—).



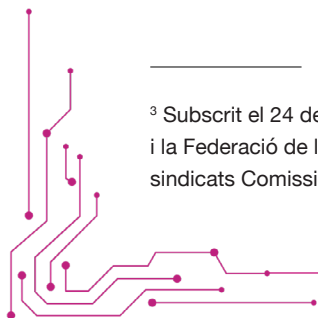
l'ocupació, l'AMED considera que cal que les estructures de diàleg social, integrades per representants de les empreses i de les persones treballadores, donin suport a una anàlisi compartida i a un compromís conjunt d'acció per avaluar i identificar les necessitats de formació relacionades amb la digitalització per a l'empresa o el sector i la seva mà d'obra. Poden ser habilitats tècniques i socials, establertes en un enfocament de formació de competències acordat.

2.2. L'Acord interprofessional de Catalunya (2018-2020)

L'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) per als anys 2018-2020³ aborda, per primera vegada, les qüestions derivades del mercat de treball de l'economia de plataformes digitals o les relacionades amb aspectes de les noves tecnologies i el seu ús personal proporcionat, la desconexió digital de les persones treballadores en finalitzar la jornada o aspectes relatius al teletreball.

Però també, i com a elements dinamitzadors del desenvolupament d'un nou model productiu, s'acorden iniciatives per al seguiment, a les empreses i els sectors, del Pacte Nacional per a la Indústria, l'aparició de la indústria 4.0 i la digitalització i més desenvolupaments en la negociació col·lectiva de les polítiques mediambientals i de mobilitat sostenible.

³ Subscrit el 24 de juliol de 2018, per part de la representació empresarial, per Foment del Treball Nacional, Petita i Mitjana Empresa i la Federació de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya i, per part de la representació de les persones treballadores, pels sindicats Comissió Obrera Nacional de Catalunya i Unió General de Treballadors de Catalunya.



2.3. V Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva

El V Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva⁴ aposta decididament pel funcionament àgil dels mecanismes participatius per afrontar els importants desafiaments que representen les grans transformacions tecnològica, digital i ecològica i les conseqüències disruptives que tenen en el si de les empreses i la seva activitat i, amb això, en l'ocupació i les seves condicions. Això ha de permetre la transició justa a una realitat que encara no està escrita, a través de l'anticipació, la formació contínua i la requalificació, i abordar les diferents bretxes perquè ningú no en quedi exclòs.

Aquest Acord preveu que, en consonància amb el que es preveu en l'AMED, el desplegament de sistemes d'IA a les empreses haurà de seguir el control humà respecte de la IA, a més de ser segur i transparent. Així mateix, també disposa que les empreses facilitaran a la representació legal de les persones treballadores informació transparent i comprensible sobre els processos en què es basin per als procediments de recursos humans (contractació, avaluació, promoció i acomiadament) i garantir que no hi ha perjudicis ni discriminacions.

Tanmateix, es considera fonamental potenciar la formació al llarg de la vida laboral com a element estratègic per a la millora de l'ocupabilitat de les persones treballadores que faciliti aquesta transformació a l'empresa.

⁴ Subscrit el 10 de maig de 2023, d'una banda, per la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresariales (CEOE) i la Confederació Espanyola de la Petita i Mitjana Empresa (CEPYME) i, per l'altra, per les confederacions sindicals de Comissions Obreres (CCOO) i de la Unió General de Treballadores i Treballadors d'Espanya (UGT).



2.4. Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement

Els últims anys, els agents socials hem fet una aposta clara perquè Catalunya avanci per ser un territori cada cop més innovador. El Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement (PN@SC) és una iniciativa estratègica que té com a objectiu consolidar Catalunya com una regió líder en l'àmbit del coneixement i la innovació. Aquest pacte pretén fomentar el desenvolupament d'un ecosistema robust al voltant de la recerca, l'educació superior, la tecnologia i la transferència de coneixement, impulsant la col·laboració entre institucions acadèmiques, centres de recerca, empreses i administracions públiques.

Com bé diu el PN@SC, és molt important que les empreses catalanes accedeixin a un veritable desenvolupament tecnològic i econòmic davant la forta competència global. Això no és possible si no disposem d'instruments i persones amb les competències necessàries per convertir Catalunya en un líder en R+D+I.

2.5. Pacte Nacional per a la Indústria 2022-2025

El Pacte Nacional per a la Indústria (PNI) 2022-2025 és un ambiciós acord programàtic per transformar el model industrial del país, relançar l'economia productiva, augmentar el pes de la indústria en l'estructura econòmica, fer que la indústria sigui més digitalitzada, innovadora, sostenible i generadora d'ocupació de qualitat, i atorgar un marc d'estabilitat temporal a la política industrial. Aquest pacte se centra en la transformació digital, la sostenibilitat i la competitivitat, amb el propòsit de posicionar la indústria catalana com un referent en innovació i desenvolupament sostenible.





Transició justa,
ètica i responsable
en els processos
de transformació
digital dels llocs
de treball

La transformació digital dels llocs de treball ha de ser un procés inclusiu i responsable, amb l'objectiu que cap persona treballadora no quedi enrere, per tal de garantir una transició justa per a tota la plantilla.

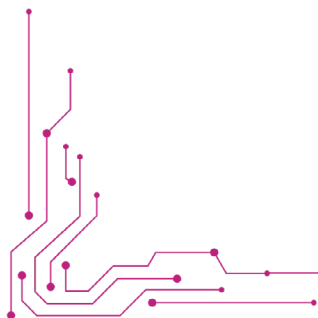
La formació i, específicament, la capacització en competències digitals han de ser un pilar per garantir que les persones treballadores puguin mantenir la seva ocupabilitat i es puguin integrar de manera efectiva en un entorn laboral digitalitzat. Per això, és necessari que tothom disposi de les eines i la formació necessària per adaptar-se a les noves tecnologies i els sistemes digitals de l'entorn laboral.

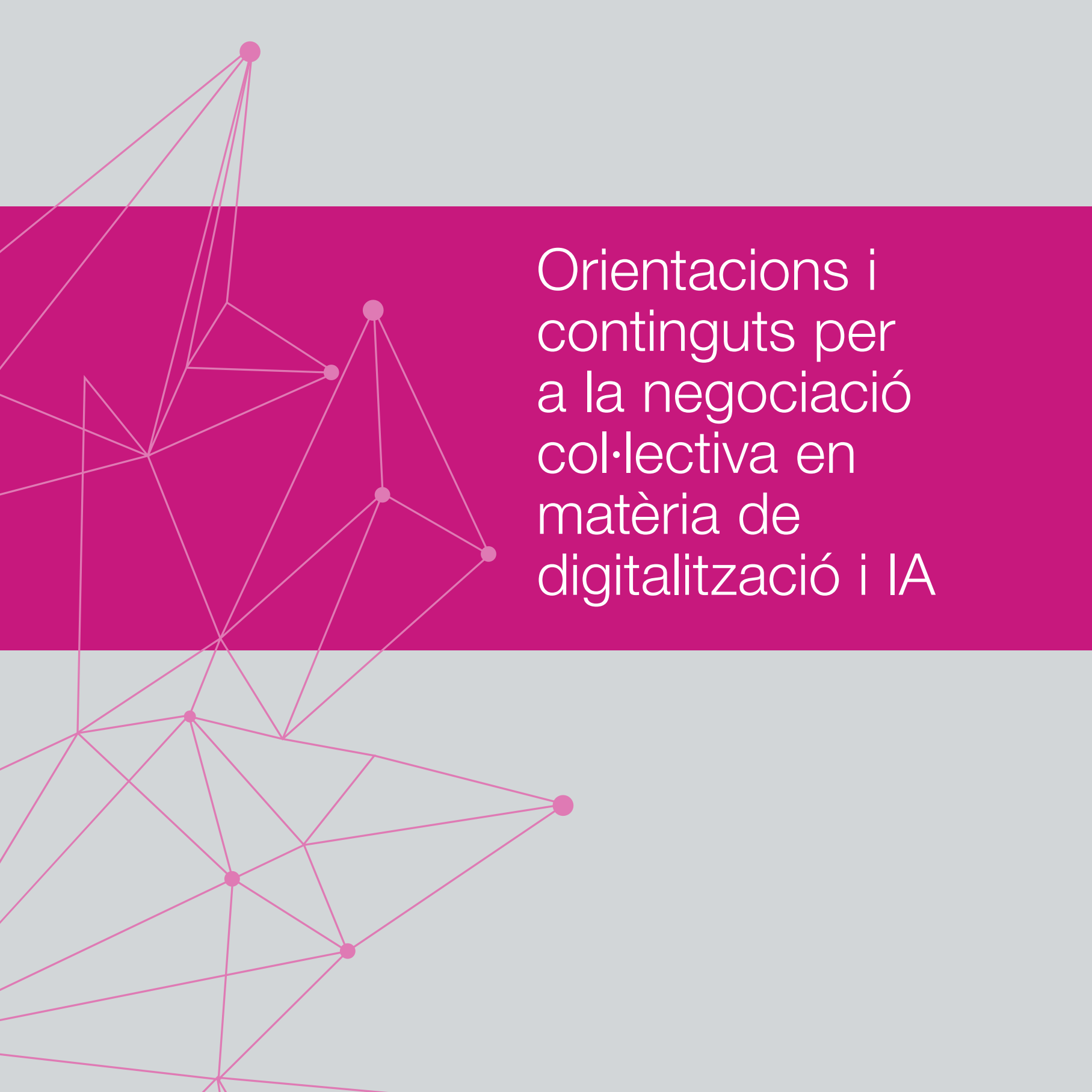
L'ús de la IA i altres tecnologies poden contribuir a millorar les condicions laborals, optimitzar els processos i afavorir una millor conciliació laboral i personal, sempre que es faci de manera inclusiva i amb la capacització necessària. Així, la digitalització implementada amb la col·laboració de les persones treballadores i la seva representació ha de ser vista com una oportunitat per crear un entorn laboral més eficient i equilibrat.

Per aconseguir-ho és fonamental que les persones treballadores coneguin el funcionament dels sistemes automatitzats, així com les seves implicacions i quines possibilitats d'intervenció tenen en la seva configuració. Això requereix programes formatius específics, adaptats a les necessitats reals de cada sector i dissenyats amb la participació de la representació legal de les persones treballadores.

Perquè la digitalització sigui un èxit, és important que les persones treballadores participin activament en el procés d'adaptació a les noves tecnologies. La transparència en l'ús dels sistemes automatitzats i la garantia del respecte pels drets laborals són condicions imprescindibles per evitar qualsevol tipus de desigualtat.

D'aquesta manera, la transformació digital pot ser una eina per crear un mercat laboral inclusiu, sostenible i eficient en què la tecnologia sigui un motor per a la millora de la qualitat del treball i la reducció de les desigualtats, i no un factor de segregació o exclusió.





Orientacions i continguts per a la negociació col·lectiva en matèria de digitalització i IA

4.1. Gènere, digitalització i IA

L'adopció creixent de la IA en l'entorn empresarial i social posa de manifest la necessitat de garantir que aquests sistemes es dissenyin i es configurin sense biaixos de gènere.

Segons l'informe *Motor d'impacte: fites i oportunitats per a la igualtat de gènere a la UE*, la transició digital ha de ser una oportunitat per promoure la igualtat de gènere. Per garantir una transició digital justa cal abordar les desigualtats estructurals i integrar una perspectiva de gènere en el desenvolupament tecnològic.⁵

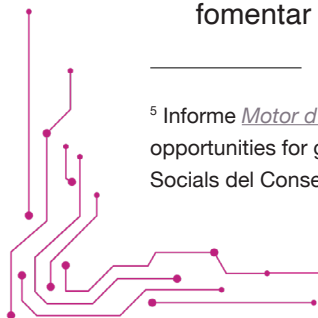
Qualsevol procés de transformació digital ha d'incorporar la perspectiva de gènere tot assegurant que la tecnologia digital resulta beneficiosa per a totes les persones treballadores i que preserva un dels drets fonamentals, el de la igualtat i la no-discriminació.

Tot i això, poden haver-hi bretxes de gènere en els diferents àmbits laborals (salarial, conciliació, contractació, etc.) que es poden incrementar amb la posada en marxa dels processos de transformació digital a les empreses. Per això, és imprescindible que s'inclougui la perspectiva de gènere en la negociació d'aquests àmbits per reduir i eliminar les possibles bretxes.

En aquest sentit, és important la consideració de les mesures següents:

- Avaluar el disseny dels processos automàtics (algoritmes) de selecció, contractació, promoció, acomiadament, etc., que es duguin a terme a l'empresa per evitar que es produeixin biaixos de gènere.
- Abordar prioritàriament la participació de les treballadores en els processos de formació contínua en l'àmbit digital com a mesura positiva per escurçar la bretxa de segregació ocupacional i vertical que pugui haver-hi a les empreses.
- Integrar mesures d'acció positiva en els plans d'igualtat d'empreses del sector STEM per fomentar la participació femenina, reduir la bretxa de gènere en l'àmbit digital i assegurar la

⁵ Informe *Motor d'impacte: fites i oportunitats per a la igualtat de gènere a la UE* (en anglès, Impact driver: marking milestones and opportunities for gender equality in the EU), que l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE) va presentar al Grup d'Assumptes Socials del Consell EPSCO el 18 de març de 2025.



representació equitativa en el disseny de tecnologies emergents com la IA. La incorporació d'aquestes mesures no només promou la igualtat d'oportunitats, sinó que també millora la qualitat i la fiabilitat de les solucions tecnològiques.

- Avaluar que les mesures acordades en l'aplicació del temps de treball (desconnexió digital, teletreball...) no originin en el seu desenvolupament una discriminació indirecta per a les treballadores.
- Fer un diagnòstic d'impacte de gènere entre dones i homes quan una empresa utilitza algorismes o sistemes de decisió automatitzada.
- Valorar la introducció de la metodologia d'auditoria o compliance en la gestió algorítmica de les relacions laborals per tal de protegir els drets fonamentals de les persones treballadores.

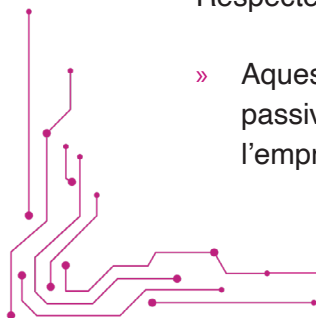
4.2. Dret a la informació, la consulta i la participació

La informació, la consulta i la participació de la representació legal de les persones treballadores (RLPT) en matèria de digitalització i IA s'han d'abordar des de dues perspectives:

1. Des d'una perspectiva legal, partim del dret legalment reconegut per l'article 64.4.d de l'ET, en virtut del qual l'empresa ha d'informar l'RLPT sobre els paràmetres, les regles i les instruccions en què es basen els algorismes o sistemes d'IA que afectin la presa de decisió i que puguin incidir en les condicions de treball, accés i manteniment de l'ocupació, incloent-hi l'elaboració de perfils.

Respecte a aquest precepte legal, cal tenir en compte algunes qüestions rellevants:

- » Aquest dret, d'acord amb la jurisprudència, queda configurat com a «dret d'informació passiva», és a dir, no requereix que l'RLPT demani accés a aquesta informació perquè l'empresa està obligada a facilitar-la.

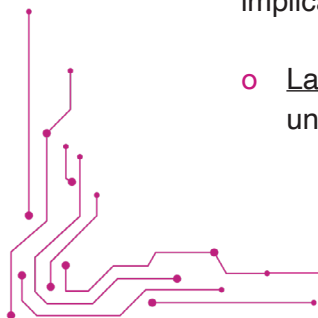


- » L'article afecta qualssevol eines digitals amb programari que contingui algoritmes, amb independència que aquests algoritmes constitueixin, o no, models o sistemes d'IA. Cal tenir en compte que la majoria dels sistemes digitals utilitzats en l'àmbit laboral actualment contenen algoritmes.

Així doncs, és recomanable que les empreses que decideixin implementar eines digitals obtinguin de l'empresa proveïdora de programari corresponent tota la informació rellevant sobre el programari en qüestió, incloent-hi els paràmetres, les regles i les instruccions que en formin part.

L'expressió *paràmetres*, *regles* i *instruccions* constitueix la translació, al llenguatge jurídic, de la realitat informàtica d'aquestes eines digitals. Es pretén que l'empresa tingui coneixement (i n'informi l'RLPT) sobre:

- Paràmetres: variables que té en compte aquella eina digital per prendre decisions, i la importància relativa o la ponderació que cadascuna té en la decisió o el resultat finalment assolit.
 - Regles: condicions lògiques predefinides que determinen si una entrada pot ser processada o ha de ser exclosa del sistema. Funcionen com a filtres binaris que actuen en una fase inicial del procés de decisió automàtica.
 - Instruccions: seqüència estructurada i ordenada d'acord amb un llenguatge de programació que conté el seguit de passos que segueix l'eina per assolir una decisió o un resultat concret.
-
- » A les qüestions anteriors, cal afegir-hi, com a element que resulta obligatori (d'acord amb l'article 87 de la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal —LOPD— i correlatius), que s'ha d'informar amb claredat, des del primer moment, tots els agents implicats sobre el següent:
 - La finalitat o els objectius amb què es preveu que s'utilitzi cada eina digital, amb un èmfasi especial quan l'empresa pugui preveure que pot derivar-se'n un impacte



especial per a les persones treballadores (per exemple, perquè incideix en la presa de decisions relatives al còmput del seu salari, temps de treball o altres qüestions rellevants, o perquè pot comportar l'adopció de sancions disciplinàries), dels quals s'haurà d'informar les persones treballadores.

- Els criteris d'utilització, per part de les persones treballadores, de les eines o dispositius digitals que s'implementin a l'empresa, amb la participació de l'RLPT.
- » La informació que s'ha de facilitar inclou «la transmissió de dades per part de l'empresa al comitè d'empresa, a fi que aquest tingui coneixement d'una qüestió determinada i pugui examinar-la» (article 64.1 de l'ET).
- » L'empresa i l'RLPT han d'actuar, en l'aplicació d'aquest procediment d'informació, «amb esperit de cooperació, en compliment dels seus drets i les obligacions recíproques, tenint en compte tant els interessos de l'empresa com els dels treballadors» (article 64.1 de l'ET).
- » Aquesta informació s'ha de facilitar a l'RLPT «en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats, que permetin als representants dels treballadors examinar-la adequadament i preparar, si escau, la consulta i l'informe» (article 64.6 de l'ET). En aquest sentit, el comitè tindrà dret a emetre un informe previ a la implementació de la digitalització en relació amb el següent (article 64.5.f de l'ET):
 - La implantació o la revisió de sistemes d'organització i control del treball.
 - Els estudis de temps.
 - L'establiment de sistemes de primes i incentius.
 - La valoració de llocs de treball.
- » El termini per emetre aquest informe és de 15 dies (article 64.6 de l'ET).
- » Aquesta informació s'ha de facilitar sense comprometre secrets comercials o models de propietat. A més, s'ha de garantir que la seguretat de les dades sensibles i la protecció de la informació comercial siguin prioritzades, de manera que es mantingui la confidencialitat dels processos empresarials i la propietat intel·lectual.



2. Com a eina per a la millora contínua en el marc de la digitalització de processos (amb IA o sense), en els termes que s'apunten a l'apartat 4.7; per tant, serveix d'element positiu per a una implementació més efectiva dels processos de digitalització a l'empresa, ja que pot incidir en una millor acceptació i integració per part de tots els agents implicats.

En vista d'això, es recomana la introducció de clàusules als convenis col·lectius que estableixin els termes en què aquests processos d'informació, consulta i participació han de materialitzar-se, atenent les circumstàncies particulars de cada sector d'activitat o empresa inclòs en els respectius àmbits d'aplicació.

En consonància amb aquesta recomanació, podem destacar, entre d'altres, el V Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva (2023),⁶ en el qual també es subratlla la importància d'incorporar les mesures de l'AMED, posant èmfasi en la necessitat d'anticipar-se als canvis per minimitzar els efectes negatius de la digitalització en l'ocupació. Així mateix, la normativa europea en matèria d'IA estableix l'obligació de fer una avaluació prèvia de les condicions laborals afectades per aquests sistemes.

Entre d'altres, la introducció d'aquest clausulat als textos convencionals pot presentar aquests avantatges: fomentar una digitalització més consensuada entre empreses i RLPT; garantir una transició digital justa, inclusiva i equitativa; afavorir la protecció dels drets fonamentals en el marc de la transformació digital, així com la seguretat jurídica de tots els agents implicats en aquesta matèria, i facilitar l'aplicació de la normativa especialment per part de petites i mitjanes empreses.

Aquestes clàusules haurien de ser revisades periòdicament pels agents negociadors del conveni per anar adequant-les a l'evolució de la digitalització a cada sector d'activitat.

⁶ Signat per la CEOE, CEPYME, CCOO i la UGT.



4.3. Formació i capacitació en competències digitals per a l'ocupabilitat

La digitalització de processos dins les empreses pot requerir l'adaptació del perfil competencial dels recursos humans amb la demanda de noves habilitats i una necessitat d'adaptació al canvi constant. En aquest sentit, la formació hi té un paper fonamental.

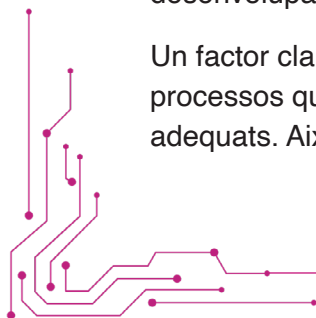
Per donar resposta a la demanda de nous perfils digitals, és important adaptar la formació en tots els seus nivells i formes: la formació professional, la universitària, la formació contínua, l'ocupacional, la formació reglada i la no reglada. Aquesta adaptació és essencial perquè Catalunya lideri la revolució digital en curs.

La legislació actual preveu el deure empresarial de formar les persones treballadores:

- En relació amb qualsevol adaptacions del seu lloc de treball relacionades amb la digitalització de processos o la introducció d'eines basades en algoritmes o sistemes d'IA (d'acord amb els articles 4.2.b i 23.1.d de l'ET).
- Quan s'implementin sistemes d'IA, aquest deure de formació s'expressa en el deure d'alfabetització tecnològica de l'article 4 del RIA.
- En matèria de seguretat i salut en el treball, i d'acord amb els articles 19 de l'ET i 19 de la LPRL, cal impartir formació adequada i suficient, teòrica i pràctica, a les persones treballadores sobre aquelles eines que tinguin incidència en la generació (o la reducció o el control) de riscos al seu lloc de treball.

Més enllà d'aquestes previsions legals, els reptes i les oportunitats que presenta la digitalització fan que els interlocutors socials tinguin un interès comú a facilitar l'accés a una formació i a un desenvolupament d'aptituds de qualitat i eficaços.

Un factor clau consisteix a determinar quines són les competències (digitals) i el canvi de processos que cal introduir i, en conseqüència, com organitzar els processos de formació adequats. Això cal tenir-ho en compte a escala sectorial i empresarial.

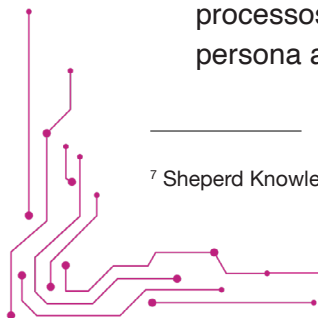


Per fomentar les transicions d'ocupació de les persones treballadores a les empreses que es poden produir arran d'un procés de digitalització i, més àmpliament, entre les empreses i els sectors, cal una inversió en competències que garanteixi l'actualització dels coneixements i l'accés a l'ocupació de les persones treballadores i el manteniment d'aquesta ocupació.

Es plantegen les línies de treball següents per a la negociació col·lectiva en matèria de digitalització:

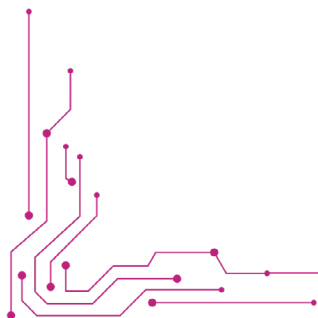
- Apostar per la formació contínua de les persones treballadores per a la millora de les competències digitals de les persones treballadores. Als convenis col·lectius és recomanable que s'identifiquin i, si es considera adient, es prioritzin les accions formatives a impartir amb aquest objectiu, per tal de facilitar l'elaboració dels plans anuals de formació a cada empresa.
- Les ofertes de formació han d'anunciar clarament les condicions de participació, també pel que fa a la durada, els aspectes financers i el compromís de les persones treballadores.
- Introduir clàusules als convenis col·lectius que promoguin el desenvolupament d'accions formatives que facilitin el desenvolupament de capacitats i habilitats que permetin l'adaptació de les persones treballadores a un context digital canviant. La formació que es proporcionï a les persones treballadores ha d'ajudar-les a fer el millor ús possible en qualitat i eficàcia de les tecnologies digitals que s'introdueixen, responent a les necessitats de formació identificades per l'empresa i les persones treballadores.
- Pel que fa al moment en què s'han d'impartir les accions formatives en matèria de digitalització, als convenis col·lectius es pot preveure l'aplicació de mesures de flexibilitat horària, adaptades a l'activitat de l'empresa i a les persones treballadores, o d'altres que permetin adequar els horaris de feina a les necessitats formatives i evitin excessos de jornada.
- D'altra banda, pel que fa a la forma i el contingut d'aquestes accions formatives, és recomanable establir orientacions al conveni per tenir en compte els trets diferencials dels processos d'aprenentatge en persones adultes. La doctrina⁷ ens diu, entre d'altres, que la persona adulta que aprèn:

⁷ Sheperd Knowles, M. *Andragogy in Action: Applying Modern Principles of Adult Learning* (1984).



- i. És responsable del seu propi desenvolupament. En aquest sentit, la participació de les persones treballadores, directament i/o a través de l'RLPT, en el disseny de les accions formatives en facilita l'èxit.
 - ii. Connecta la seva experiència professional i personal amb els coneixements que rep. En el disseny de continguts de les accions formatives, serà recomanable tenir en compte el perfil sociocultural dels grups diana.
 - iii. Busca l'aplicació pràctica dels coneixements que rep, perquè l'ajuda a interioritzar els conceptes.
 - iv. Actua segons el seu grau de motivació. És recomanable explicar a les persones treballadores quines són les necessitats concretes que es volen satisfer amb l'acció formativa impartida i quins objectius es persegueixen.
- Ampliar l'oferta formativa de la formació no presencial relacionada amb les competències digitals per potenciar la participació d'un nombre més gran de persones, com, per exemple, en el cas de les persones que teletreballen o es troben en zones allunyades d'on té lloc la formació.
 - Pel que fa al conveni col·lectiu, és recomanable establir-hi mesures que potenciïn la utilització del crèdit de formació bonificada per al desenvolupament de les competències digitals de les persones treballadores.

Finalment, les microcredencials són una iniciativa europea que té com a objectiu oferir formacions específiques per a les persones treballadores, adaptades als desafiaments actuals i futurs, especialment els derivats de les transicions social, digital i ecològica, i finançades per la Unió Europea. Aquesta proposta busca facilitar l'adaptació de les persones treballadores a aquests canvis, apropant el sistema formatiu a les necessitats d'empreses i persones treballadores, garantint-ne la qualitat i assegurant una oportunitat d'aprenentatge accessible i inclusiva per a tothom. La negociació col·lectiva pot establir criteris per afavorir l'ús d'aquesta figura de manera adaptada a cada sector d'activitat o empresa.



4.4. Gestió de la seguretat i la salut laboral en la implantació de la digitalització i la IA

El dret de les persones treballadores a la protecció eficaç de la seva seguretat i salut comporta un deure correlatiu de l'empresa de protegir-les envers tots els aspectes relacionats amb el treball. Això inclou els riscos que puguin derivar de la digitalització de processos (a través d'eines digitals dotades o no).

La implantació d'aquests nous models organitzatius i de producció pot provocar l'augment de determinats riscos laborals, com poden ser els psicosocials, associats a l'aïllament que en ocasions es pot produir davant la manca d'interacció física amb altres persones treballadores, o els que pot provocar el teletreball; o bé els ergonòmics, per exemple, quan el ritme de treball ve fixat a través d'eines digitals (o d'altres condicions de treball, com ara les tasques monòtones i/o repetitives, que poden constituir factors de risc ergonòmic).

D'altra banda, requereix una atenció especial l'estrès que poden experimentar les persones treballadores per la implantació d'aquestes noves tecnologies i els possibles canvis en el grau o la forma d'exigència i control del seu treball.

La transparència i la claredat són fonamentals per controlar els riscos que poden derivar de la digitalització, juntament amb una avaluació de riscos adequada i suficient i una vigilància eficaç de la seguretat i la salut de les persones treballadores.

S'ha de prestar una atenció especial a la implementació de mesures preventives basades en la robòtica, com els robots col·laboratius i els exoesquelets passius. Si bé poden servir per reduir determinats riscos, també en poden generar d'altres, tant de seguretat com higiènics, ergonòmics i psicosocials.

A través de la negociació col·lectiva, es poden establir regles o principis d'utilitat a cada sector o empresa per facilitar la identificació i la gestió preventiva d'aquests riscos emergents. És recomanable posar el focus en la revisió de les avaluacions de riscos per a la introducció d'aquestes noves tecnologies amb caràcter preventiu, tot incorporant la perspectiva de gènere, amb la participació de l'RLPT i els delegats i delegades de prevenció.



4.5. Dret a la desconnexió digital: modalitats de connexió i desconnexió

El dret a la desconnexió digital consisteix a limitar l'ús de les tecnologies de la comunicació per garantir fora del temps de treball, establert legalment o convencionalment, el respecte dels temps de descans, els permisos i les vacances de les persones treballadores, així com de la seva intimitat personal i familiar.

És obligatori que l'empresa elabori una política interna dirigida a la plantilla, amb l'audiència prèvia de l'RLPT, i que hi inclogui les persones que ocupin llocs directius, sota els paràmetres fixats per l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD).

Aquesta política interna ha de definir les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió, així com les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

El CRL, per mitjà de les Orientacions del Consell de Relacions Laborals per garantir el dret a la desconnexió digital (en endavant, Orientacions), posa a disposició de les empreses, de l'RLPT i, si escau, de les seccions sindicals i la plantilla indicacions i bones pràctiques per impulsar una política de desconnexió digital.

A banda d'aquestes Orientacions, l'AMED, a l'apartat 2 «Modalitats de connexió i desconnexió», tracta la matèria com segueix:

“La presència o la introducció de dispositius o eines digitals als llocs de treball poden oferir noves oportunitats i possibilitats d'organitzar el treball de manera flexible en benefici de les empreses i les persones treballadores. Al mateix temps, però, pot crear riscos i reptes pel que fa a la delimitació del temps de treball i del temps personal [...]”

“L'empresa té el deure de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores en tots els aspectes relacionats amb el treball. Per evitar possibles efectes negatius en la salut i la



seguretat de les persones treballadores i en el funcionament de l'empresa, l'atenció s'ha de centrar en la prevenció.”

Es tracta d'una cultura en què les empreses i les persones treballadores participen activament en l'assoliment d'un entorn laboral segur i de qualitat mitjançant un sistema de drets, responsabilitats i deures definits, i en què es concedeix la màxima prioritat a la prevenció.

Entre les mesures que cal considerar i que figuren a les *Orientacions* d'una manera més detallada, destaquem les següents:

Informació, comunicació i difusió:

L'empresa ha de garantir el coneixement de la seva política d'empresa a tota la plantilla facilitant l'accés al document, cosa que pot dur a terme de les maneres següents:

- » Publicació a la intranet.
- » Cartells, taulers d'anuncis.
- » Documents d'acollida.
- » Enviament del document de política d'empresa a cadascuna de les persones de la plantilla.

Formació:

L'empresa ha de facilitar formació per adquirir les competències i l'ús de les eines digitals, en tant que és indispensable per minimitzar-ne els aspectes negatius i aconseguir-ne un ús eficient i responsable.

- » Cursos que permetin formació específica.
- » Formació específica per a llocs directius i comandaments amb equips a càrrec seu.

Sensibilització:

L'empresa ha de promoure una cultura i actuar amb exemplaritat, de manera que tota la plantilla s'hi impliqui i se'n responsabilitzi, fent una atenció especial als comandaments:

- » Enviament de correus amb bones pràctiques per a la desconexió i l'ús responsable.
- » Infografies que permetin conèixer la política de desconexió.



La política d'empresa, doncs, haurà d'incloure accions de formació i sensibilització del personal sobre l'ús dels mitjans tecnològics i el dret a la desconexió digital, i incloure-ho en les polítiques de prevenció de riscos laborals, fent una atenció especial a qüestions com els riscos psicosocials i la fatiga digital. A més, caldrà que s'actualitzi aquesta informació periòdicament.

Comunicacions:

L'empresa ha de concretar aquells elements i pràctiques comunicatives habituals que puguin contribuir a millorar el dret a la desconexió digital. Cal parar especial atenció a les persones en períodes d'inactivitat com ara vacances, incapacitats temporals i permisos retribuïts, entre d'altres, així com a les persones amb responsabilitats de cures o les que tenen la seva presència limitada pel gaudiment de mesures de conciliació i corresponsabilitat. *(Per a exemples i bones pràctiques, consulteu els apartats «Comunicacions» i «Comunicacions urgents» de les pàgines 21 i 22.)*

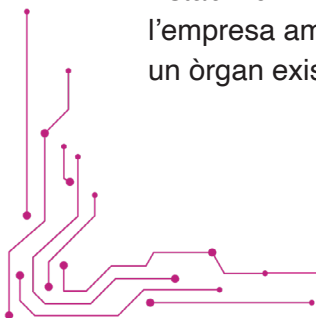
Però també, i tal com preveu l'article 88.3 de la LOPDGDD, es preservarà el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància o teletreball, així com al domicili de l'empleat o empleada vinculat a l'ús, amb finalitats laborals, d'eines tecnològiques.

Sistemes d'avisos:

La major part d'eines disponibles de tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) incorporen moltes possibilitats sovint infrautilitzades que permeten alertar o simplement aturar el servei. Es tracta de valorar quines eines es tenen a disposició i com poden contribuir a alertar de l'inici i la fi de la jornada. *(Per a exemples i bones pràctiques, consulteu l'apartat «Sistema d'avisos» de la pàgina 23.)*

Seguiment i avaluació:

Establir un mecanisme de seguiment i avaluació de la política de desconexió digital de l'empresa amb la creació d'un òrgan (la comissió de seguiment), o atribuir aquestes funcions a un òrgan existent.



Vies de resolució:

A fi d'establir garanties a l'exercici del dret i als deures que se'n desprenen, s'haurà de preveure un mecanisme de recollida de queixes i suggeriments i un circuit per donar-hi resposta. En tot cas, el canal utilitzat ha de garantir que tant la direcció com l'RLPT tenen accés a aquestes queixes i suggeriments.

4.6. Respecte de la dignitat i sistemes de vigilància

La tecnologia digital i els sistemes de vigilància de la IA, juntament amb el processament de dades, ofereixen la possibilitat de promoure un entorn laboral segur i unes condicions de treball de qualitat, i de millorar l'eficiència de l'empresa.

No obstant això, al mateix temps, plantegen el risc de comprometre la intimitat i la privacitat de les persones, en particular en els casos de vigilància personal. Això podria conduir al deteriorament de les condicions laborals i a una minva del benestar de les persones treballadores.

Dret a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons

Aquest dret es regula en l'article 89 de la LOPDGDD. L'article fa referència al dret a la intimitat de les persones treballadores enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons al lloc de treball. La LOPDGDD exigeix informació, amb caràcter previ, de manera expressa, clara i inequívoca a les persones treballadores i, si és el cas, a l'RLPT sobre l'existència i les característiques de les càmeres de videovigilància i de gravació de sons.

El registre de converses privades i les gravacions indiscriminades de veu i de les converses de les persones treballadores són mesures intrusives per a la intimitat i el dret a la protecció de



dades de caràcter personal, de tal manera que el sistema de gravació de sons no pot ser utilitzat amb finalitats de control empresarial (article 89.3 de la LOPDGDD). No obstant això, aquestes gravacions sí que poden tenir lloc en aquells casos en què el principi d'idoneïtat, necessitat i adequació, i la proporcionalitat entre el fi legítim i la mesura adoptada ho permeti, d'acord amb la normativa vigent i els pronunciaments jurisprudencials.

Cal partir sempre de la premissa que l'adopció de mesures en aquest àmbit ha de respondre a criteris de necessitat, adequació i idoneïtat des de la proporcionalitat entre la finalitat legítima que es busca satisfer i les mesures que es pretenen adoptar a aquest efecte.

Per abordar aquestes qüestions es proposen les mesures següents:

- Negociar que els dispositius de videovigilància en limitin l'ús exclusivament a motius de seguretat de les instal·lacions, els béns i les persones derivats de l'activitat al centre de treball i, en cap cas, no admetre'n la instal·lació en llocs destinats al descans o esplai de les persones treballadores, com ara vestuaris, lavabos, menjadors i anàlegs (article 89.2 de la LOPDGDD).
- Informar, amb caràcter previ i de manera expressa, clara i concisa, l'RLPT i les persones treballadores de l'ús d'aquests dispositius amb finalitats de control empresarial, i situar un cartell prou visible als accessos a les zones vigilades que indiqui de manera clara la identitat del responsable de la instal·lació, davant de qui i on cal dirigir-se per exercir els drets que preveu la normativa de protecció de dades, i on es pot obtenir més informació sobre el tractament de les dades personals.

Dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral

La LOPDGDD regula, en l'article 90, el dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral.

La premissa aquí també és que només s'ha d'utilitzar en cas de demostrar-ne la necessitat després de valorar els principis de necessitat, idoneïtat, minimització i proporcionalitat. La minimització de les dades i la transparència, juntament amb unes normes clares sobre el tractament de les dades personals, limiten el risc de vigilància intrusiva i d'ús indegut de les dades personals.



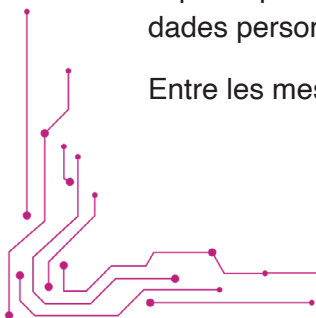
Com a mesures per a la seva utilització, es tindran en compte les següents:

- Donar informació prèvia, expressa, clara i inequívoca a les persones treballadores i a l'RLPT sobre l'existència i les característiques d'aquests dispositius, en concret sobre:
 - La identitat del responsable del tractament.
 - La finalitat del tractament.
 - La possibilitat d'exercici dels drets d'accés, rectificació o supressió de les dades.
 - El sistema de geolocalització que s'ha d'implantar i a partir de quina data.
 - Quina informació s'obtindrà amb aquesta geolocalització.
 - En quins moments de la jornada laboral funcionen els dispositius, i que és inadmissible fer-ne ús fora d'aquests.
- Els dispositius els haurà de posar a disposició l'empresa i, en cap cas, no és admissible que s'obligui que les persones treballadores hagin d'utilitzar els seus propis dispositius. A més, la finalitat perseguida ha de ser legítima, no poden activar-se permanentment i s'han d'establir els mecanismes oportuns de desconexió en els temps de descans, fora de les hores de treball.

Regulació del tractament de dades personals en la negociació col·lectiva

L'article 91 de la LOPD indica que els convenis col·lectius poden establir garanties addicionals dels drets i les llibertats relacionats amb el tractament de les dades personals de les persones treballadores i la salvaguarda de drets digitals en l'àmbit laboral. Per altra banda, el Reglament general de protecció de dades (RGPD) estableix normes, pel que fa al tractament de les dades personals de les persones treballadores, que s'han de respectar. Concretament, l'article 88 de l'RGPD fa referència a les possibilitats d'establir, mitjançant convenis col·lectius, normes més específiques per garantir la protecció dels drets i la llibertat en relació amb el tractament de les dades personals de les persones treballadores en el context de les relacions laborals.

Entre les mesures que cal considerar es podrien tenir en compte les següents:



- Permetre que l'RLPT abordi qüestions relacionades amb les dades, el consentiment, la protecció de la privacitat i la vigilància.
- Identificar finalitats legítimes per al tractament de dades i preveure que les dades no s'han de recopilar ni emmagatzemar simplement perquè és possible o per un eventual propòsit futur no definit.
- La recopilació, el processament de les dades de les persones treballadores i el disseny de l'algoritme. Cal prestar especial atenció al risc d'un monitoratge excessiu i d'opacitat en els algoritmes.

4.7. Ús d'eines digitals, TIC i sistemes d'IA

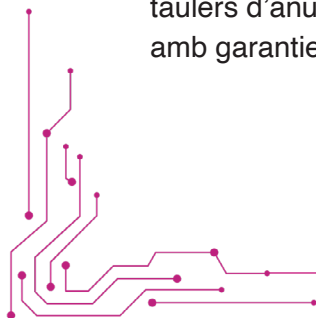
L'ús de les eines digitals, les TIC i, especialment, els serveis basats en IA pot afavorir la productivitat i l'eficiència de les persones treballadores, sempre que s'utilitzin de manera responsable i segura.

Amb l'objectiu de garantir-ne un ús adequat i compatible amb els drets de les persones, els convenis col·lectius poden regular-ne les condicions d'ús d'acord amb les premisses següents:

Finalitat i disponibilitat

Les eines digitals, incloent-hi les basades en IA, són recursos que l'empresa posa a disposició de les persones treballadores per al desenvolupament correcte de les seves funcions. L'ús d'aquestes eines hauria de limitar-se a activitats professionals, excepte amb autorització expressa en sentit contrari i segons les condicions establertes.

Així mateix, és recomanable que l'empresa faciliti a l'RLPT serveis i eines digitals, com ara taulers d'anuncis digitals, que permetin exercir les seves funcions i obligacions en l'àmbit digital amb garanties d'eficiència i accessibilitat.



Control i privacitat

El control legítim que l'empresa pot exercir per garantir un ús adequat i raonable de les eines digitals i els serveis d'IA haurà de fer-se respectant en tot moment el dret a la intimitat de les persones treballadores. En cas d'incidències, es garantirà la presència de l'RLPT.

Quan l'empresa faci ús d'eines digitals per supervisar i avaluar l'eficiència de les tasques laborals, com ara el seguiment de projectes o el rendiment dels sistemes d'IA, es farà sempre actuant amb transparència i assegurant que aquesta informació no es faci servir per vulnerar els drets individuals de les persones treballadores.

Si l'empresa implementa mecanismes de control o monitoratge de l'ús de les eines digitals o els serveis d'IA, com la recopilació d'informació sobre el rendiment laboral o el temps dedicat a tasques específiques, haurà d'informar prèviament les persones treballadores d'aquest control i garantir que els mecanismes siguin proporcionats i no invasors.

Riscos i responsabilitats en l'ús de sistemes d'IA

L'ús de sistemes d'IA pot implicar riscos associats a la gestió de la informació. Per això, les persones treballadores han de seguir les bones pràctiques següents:

- No proporcionar informació sensible (com dades confidencials, de clients o de negoci) i anonimitzar els continguts substituint les dades reals per dades codificades.
- Aplicar el principi de mínima informació: introduir únicament les dades estrictament necessàries per aconseguir un resultat efectiu.
- Evitar introduir informació inexacta, inadequada o falsa que pugui propiciar la difusió de continguts erronis o causar perjudicis a terceres persones.
- Assegurar-se que els sistemes d'IA que s'utilitzin ofereixin un entorn segur i garanteixin la privacitat de les dades.

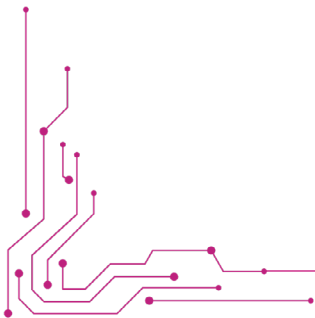
A més, cal que l'empresa informi sobre les normes, els límits i les responsabilitats associats a l'ús de sistemes d'IA per tal de garantir-ne un ús segur, ètic i conforme a la normativa vigent.



Règim disciplinari

L'ús indegut de les eines digitals i els sistemes d'IA es considera un incompliment dels deures laborals.

Es recomana que els convenis col·lectius tipifiquin de manera expressa aquestes conductes, amb l'aplicació de mesures disciplinàries proporcionals i les situacions agreujants com ara conductes que impliquin assetjament, discriminació o difusió de continguts ofensius o il·lícits.





Orientacions per implementar la digitalització i la IA a l'empresa

5.1. Consideracions generals sobre la digitalització i la IA

La implementació de la digitalització comporta un canvi estratègic fonamental que afecta tots els àmbits de l'organització. No es tracta només d'incorporar noves tecnologies, sinó de transformar processos, models de negoci i formes de treball per aprofitar al màxim les oportunitats que ofereixen les eines digitals. Aquesta transformació implica automatitzar tasques, millorar la gestió de la informació i afavorir una presa de decisions més àgil i basada en dades. La incorporació de sistemes d'IA a les empreses representa, igualment, una oportunitat estratègica per augmentar l'eficiència, millorar la presa de decisions i generar valor econòmic.

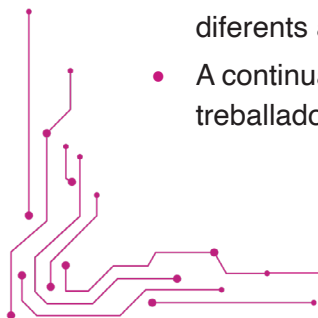
Tant la digitalització com la implantació de sistemes d'IA a l'empresa han de constituir, al mateix temps, una eina per millorar les condicions de treball i generar ocupació de qualitat.

És important que la implementació sigui eficaç i segura i estigui alineada amb el marc legal europeu per dotar les empreses de seguretat jurídica i alhora vetllar pels drets fonamentals i generar un clima de confiança en l'organització.

És fonamental articular els processos de digitalització del treball, entesos en el seu sentit més ampli, des de la lògica de la millora contínua i la integració de bones praxis, ètiques i responsables, a tots els nivells de cada organització i en tots els àmbits de l'activitat empresarial.

Aquest **cicle de millora contínua** hauria de comportar el següent:

- Primer, avaluar l'impacte potencial (positiu i negatiu) que pot tenir una nova eina en l'entorn en què s'implementarà, tant des d'una perspectiva de seguretat i salut en el treball com des d'una perspectiva d'igualtat d'oportunitats i de tracte, i altres qüestions rellevants. És recomanable que aquesta avaluació prèvia es dugui a terme amb la participació dels diferents actors implicats (RLPT i, si escau, persones treballadores).
- A continuació, vigilar el procés d'implementació d'aquestes noves eines, formar les persones treballadores encarregades d'utilitzar-les i informar-ne puntualment l'RLPT. Són importants



la transparència i la claredat, pel que fa al contingut i els objectius d'aquestes eines digitals (amb IA o sense) i a les mesures que calgui adoptar per garantir-ne un ús adequat, just i segur per a totes les persones involucrades.

- Finalment, avaluar els termes en què s'han implementat aquestes eines i l'impacte que finalment han tingut en l'entorn de treball i les condicions laborals de la plantilla. Aquesta tasca ha de facilitar l'adopció de les millores que escaiguin.

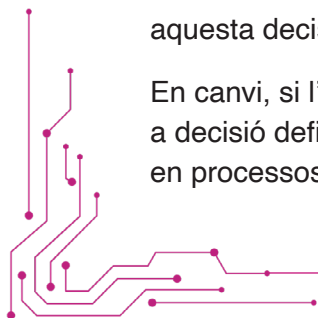
L'objectiu ha de ser aconseguir la millor integració de les noves eines dins de l'organització, alhora que el conjunt de la plantilla implicada prengui consciència dels avantatges i els riscos que plantegen aquestes eines i estigui en condicions d'utilitzar-les amb seguretat i sense biaixos, per tal que aquesta sigui un benefici per a tota l'organització.

Es recomana l'aplicació, per part de les empreses, de les **fases que preveu l'AMED**, subscrit el 22 de juny de 2020. Tots aquests temes s'han de tractar, i s'han de tenir en compte les respectives funcions i responsabilitats dels diferents agents per valorar conjuntament l'impacte i l'afectació real o material en les condicions de treball, així com els riscos que puguin derivar de la digitalització.

Encara que les fases siguin les mateixes, aquest procés de diàleg entre l'empresa i l'RLPT ha de poder adaptar-se en funció de la grandària de l'empresa, del sector, de l'activitat i de la incidència i el nivell de risc ([segons la classificació del RIA](#)) que pugui plantejar aquesta mesura en les condicions de treball o d'ocupació.

A tall d'exemple, d'entre la multiplicitat de casos que es poden produir, si l'empresa té pensat habilitar l'accés de les persones treballadores a un editor digital de textos o un assistent d'IA generativa de risc limitat com ChatGPT o altres eines similars, caldria informar-ne l'RLPT a l'empara de l'article 64.4.d de l'ET, en la mesura que aquesta eina tingui incidència en la presa de decisions que afectin les condicions de treball (en aquest cas, facilitant-ne la redacció); ara bé, en aquest supòsit, sembla que n'hi hauria prou amb aquesta informació, sense plantejar l'execució de les diferents fases de l'AMED de manera exhaustiva i detallada en relació amb aquesta decisió empresarial.

En canvi, si l'empresa té pensat implementar (ja sigui en la fase prèvia com a prova pilot o com a decisió definitiva) una eina digital, amb IA o sense, que plantegi canvis de més profunditat en processos de treball (per exemple, sistemes de control de ritmes de treball, d'assignació de



tasques, d'execució de processos amb el suport de persones treballadores, amb especial focus en casos en què puguin veure's sotmeses a tasques monòtones o repetitives, etcètera), serà recomanable seguir la lògica susdita del cicle de millora contínua.

Altres aspectes que cal prendre en consideració en la digitalització a l'empresa són l'afectació de drets específics com els relatius a la protecció de dades o a la intimitat (vegeu l'apartat 4.6 d'aquest document) o l'ús dels dispositius tecnològics (vegeu l'apartat 4.7 d'aquest document).

Al que s'ha descrit anteriorment, cal afegir-hi els canvis que, en matèria de **seguretat i salut en el treball** (sobretot en relació amb nous riscos associats, l'adequació de l'avaluació de riscos i dels drets de formació i informació, tant individualment com col·lectiva), comporta la digitalització, amb IA o sense. En aquest sentit, cal prendre en consideració orientacions com les de les notes tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball en relació amb els riscos derivats de la utilització de noves tecnologies, sobretot des del punt de vista organitzatiu i, en concret, des de la perspectiva dels riscos psicosocials.⁸

En matèria de **formació**, entre les obligacions en vigor del RIA, tant les empreses proveïdores com les implementadores de sistemes d'IA han d'adoptar mesures per garantir un nivell suficient d'alfabetització en matèria d'IA del seu personal i d'altres persones que s'ocupin del funcionament i l'ús dels sistemes d'IA.

A més, d'acord amb la normativa laboral vigent, l'RLPT té dret a emetre un informe previ a l'execució del pla de formació per part de l'empresa. A més, l'elaboració d'aquests plans ha de garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació i assegurar que tothom tingui accés a la formació en condicions d'equitat.

Es recomana que tant la definició com la planificació i el desenvolupament dels plans de formació contínua —especialment els relacionats amb l'alfabetització en IA i la digitalització— es duguin a terme mitjançant un procés de participació i negociació amb l'RLPT, que ha de respectar els principis que estableix la normativa i fomentar la col·laboració i el diàleg social.

⁸ NTP-1122 Les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC) (I): noves formes d'organització del treball; NTP-1123 Les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC) (II): factors de risc psicosocial; NTP 1150: Riscos ergonòmics en l'ús de les noves tecnologies amb pantalles de visualització; NTP 1165: Teletreball, criteris per a la seva integració en el sistema de gestió de la SST.



També es pot fer una menció específica al dret a la formació professional vinculada a l'adaptació a la implantació de noves formes d'organització del treball i a nous requisits del treball. En aquesta matèria, tal com disposa l'AMED, s'ha de prestar una atenció especial al següent:

- » L'efectivitat del principi d'igualtat, que eviti qualsevol biaix de discriminació, particularment per motius de gènere o d'edat.
- » Assegurar la implantació d'un sistema de formació i de qualificació professional adequat, els continguts de la qual siguin igualment determinats de manera participativa.

Els canvis tecnològics empresarials també requeriran personal altament especialitzat amb competències específiques, una necessitat que es mantindrà en el temps. Així, és important que les empreses, en funció de la seva mida i capacitat, facilitin l'adquisició d'aquestes competències estratègiques als seus treballadors i treballadores per garantir una implementació i un desenvolupament continu de la transformació digital.

Quan l'empresa sol·licita a una persona treballadora que participi en una formació relacionada amb la feina que estigui directament vinculada a la transformació digital de l'empresa, aquesta formació correrà a càrrec de l'empresa de conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'ET i el conveni col·lectiu. Aquesta formació pot ser interna o externa i es durà a terme, sempre que sigui possible, durant l'horari de treball. Sempre serà considerat com a temps efectiu de treball.

Cal promoure l'ús del permís individual de formació (PIF) i recordar que les 20 hores anuals de formació a què tenen dret les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat (d'acord amb l'article 23.3 de l'ET) es poden acumular fins a un màxim de 100 hores, en un període de cinc anys. És recomanable que l'empresa promogui activament l'ús d'aquest crèdit d'hores, amb l'objectiu de facilitar el desenvolupament professional i la millora de la qualificació dels treballadors i les treballadores, per assegurar una formació contínua adaptada a les innovacions en l'àmbit laboral.

Tal com s'ha anat exposant al present document, la digitalització, amb la incorporació de la IA o sense, pot generar beneficis en termes d'increment de la productivitat o de creació d'un nou valor tangible o intangible (com ara informació o coneixement) per a les empreses que la implementin.



En aquest context, es poden explorar fórmules que puguin reconèixer de manera adequada les contribucions de les persones treballadores en aquest àmbit i permetre que els avantatges derivats d'aquests processos també contribueixin a reforçar la cohesió interna, la motivació i l'alineament amb els objectius de l'organització.

5.2. Particularitats en la implantació de la IA

La implementació de la IA ha de ser eficaç i segura i estar alineada amb el marc legal europeu per dotar les empreses de seguretat jurídica i, alhora, vetllar pels drets fonamentals i generar un clima de confiança en l'organització.

El RIA és el primer marc jurídic en matèria d'IA que aborda els riscos de la IA i posiciona Europa per exercir un paper de lideratge a escala mundial.

Les consideracions legals a l'hora d'implementar sistemes d'IA tenen aplicacions concretes depenent del paper de les empreses com a implementadores o proveïdores d'eines d'IA, així com als riscos associats als sistemes que aquestes proporcionen o implementen.

En cas que l'empresa sigui proveïdora de sistemes d'IA, aquesta haurà de seguir altres obligacions que estableix el RIA.

En aquest àmbit, es formulen les recomanacions següents:

Drets d'informació, consulta i participació de l'RLPT en la implementació dels sistemes d'IA

En aquest àmbit, cal remetre's a l'apartat 4.2 (en particular, pel que fa a la normativa aplicable i l'anàlisi del seu contingut i abast).

Es recomana promoure la participació de l'RLPT en aquelles fases del procés d'implementació dels sistemes d'IA que tinguin una incidència directa en les condicions laborals, especialment, en la mesura que sigui possible, en la fase de disseny i desenvolupament. Aquesta participació



podrà adaptar-se segons les característiques del sistema i l'impacte previst, amb l'objectiu de garantir una visió anticipada dels possibles efectes sobre les persones treballadores i sempre des de la lògica de la millora contínua.

Alfabetització en matèria d'IA

Tant les empreses que implementen els sistemes d'IA com les proveïdores de sistemes d'IA han d'adoptar mesures per garantir un nivell suficient d'alfabetització en matèria d'IA del seu personal i d'altres persones que s'ocupin del funcionament i l'ús dels sistemes d'IA.

És recomanable que dins del pla de formació de l'empresa s'incloguin les mesures per garantir un nivell suficient d'alfabetització en matèria d'IA de manera transversal, i que la definició i les planificacions d'aquestes es duguin a terme mitjançant un procés de participació de l'RLPT.

Limitacions i exclusions de l'ús de la IA: usos prohibits i d'alt risc

El RIA classifica els sistemes d'IA segons el nivell de risc que plantegen. Pel que fa als usos prohibits, el RIA estableix un nombre molt limitat de casos, vuit en concret, que afecten especialment la intimitat i la dignitat de les persones i que es consideren riscos inacceptables en l'àmbit de la Unió Europea.

Un sistema d'IA és considerat d'alt risc segons el context i l'ús concret que se'n fa. Com a norma general que estableix el RIA, un sistema d'IA pot ser considerat d'alt risc quan s'utilitza en l'àmbit laboral, incloent-hi la gestió de recursos humans i l'accés al treball (vegeu l'apartat 1.3). La normativa identifica aquests àmbits:

- Biometria i identificació remota.
- Infraestructures crítiques.
- Educació i formació professional.
- Ocupació, gestió de recursos humans i accés al treball.
- Sanitat i serveis mèdics.
- Aplicació de la llei i Administració de justícia.
- Migració, asil i control de fronteres.



- Serveis públics i beneficis socials.
- Productes regulats en mercats amb seguretat crítica.

L'ús de la IA en l'àmbit laboral pot comportar certs riscos, especialment quan s'aplica a processos de selecció, la contractació i la gestió de persones treballadores.

Els sistemes d'IA considerats d'alt risc inclouen, d'acord amb l'annex III del RIA, els utilitzats per publicar ofertes de feina específiques, analitzar i filtrar candidatures, avaluar aspirants i prendre decisions sobre condicions laborals, promocions, acomiadaments o l'assignació de tasques basant-se en característiques personals o patrons de comportament. També es consideren d'alt risc els sistemes que monitoren el rendiment i el comportament de les persones treballadores, així com l'ús de dades biomètriques permeses a la Unió Europea o en l'àmbit estatal.

D'altra banda, hi ha determinades aplicacions de la IA que es consideren de risc inacceptable i, per tant, estan expressament prohibides pel fet de vulnerar drets fonamentals i valors essencials. Això inclou tècniques subliminars, manipuladores o enganyoses dirigides a modificar el comportament de les persones, així com les que explotin vulnerabilitats relacionades amb l'edat, la discapacitat o la situació socioeconòmica. També es prohibeixen els sistemes d'IA que classifiquin o puntuïn socialment les persones, així com els que detectin i analitzin emocions en l'entorn laboral.

Finalment, es prohibeix la utilització de sistemes de categorització biomètrica destinats a inferir aspectes sensibles com la raça, l'orientació política, l'afiliació sindical, les creences religioses o filosòfiques, la vida sexual o l'orientació sexual. A més, no es permet l'ús de mecanismes de reconeixement facial, de veu o altres tecnologies similars en espais públics. Aquestes limitacions són essencials per evitar qualsevol forma de discriminació i per garantir que la IA es desplega amb un respecte absolut als drets fonamentals de les persones treballadores.

Tot i les prohibicions establertes, es preveuen determinades excepcions vinculades, principalment, a l'interès públic i a la seguretat nacional.

Avaluació en la IA d'alt risc

Els models o sistemes d'IA que estiguin qualificats d'alt risc (vegeu l'apartat 1.3) requereixen una avaluació d'impacte en els termes del RIA. L'empresa ha d'obtenir aquest document del



proveïdor d'aquest programari i donar-ne trasllat a l'RLPT.

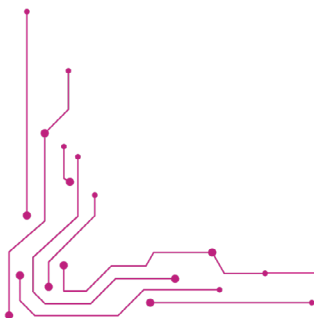
Garantia del principi del control humà sobre la IA

S'ha de garantir que les persones mantinguin el control sobre les decisions de la IA en el lloc de treball, així com sustentar l'ús de la robòtica i les aplicacions de la IA, tot respectant i complint els controls de seguretat. La garantia de control humà sobre els models i els sistemes d'IA pretén servir a aquest efecte, de manera que aquests estiguin sempre supervisats per un ésser humà (és a dir, un humà estarà sempre al final de la cadena decisòria).

Tot i així, el control humà no elimina el risc necessàriament i en tots els casos cal estar atents als possibles biaixos cognitius que es poden produir en la implementació i l'ús continuat d'aquestes eines digitals, com ara, entre d'altres:

- El biaix d'automatització (*automation bias*), és a dir, la tendència a confiar en excés en els resultats que dona el sistema d'IA, fins i tot quan hi hagi senyals d'errors o biaixos discriminatoris.
- El biaix de confirmació (*confirmation bias*), que es produeix quan l'ésser humà escull o interpreta la informació que rep del sistema d'IA en els termes que confirmen les seves pròpies creences prèvies.
- L'efecte d'halo (*halo effect*) o el biaix de complaença (*complacency bias*), que es produeix quan l'ésser humà, després d'un seguit de resultats correctes o bons, tendeix a sobrevalorar el rendiment general del sistema d'IA i reduir el control en successives interaccions.
- El biaix d'atribució (*attribution bias*), quan s'atribueixen els encerts del sistema a la seva «intel·ligència» i els seus errors s'atribueixen, en canvi, al conjunt de dades emprat o a altres factors externs al codi mateix del model o sistema d'IA.

Es proposa que sempre hi hagi una persona al final de la cadena de comandament que prengui la decisió sota criteris transparents i proporcionats.





Exemples de convenis col·lectius i acords

XXI Convenio colectivo general de la industria química (código de convenio núm. 99004235011981; BOE núm. 41, de 17.2.2025)

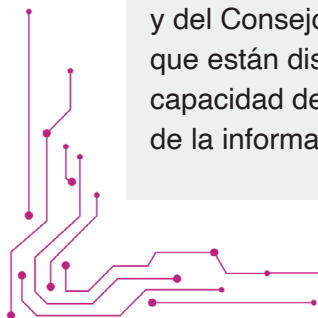
Artículo 10. Nuevas tecnologías e inteligencia artificial

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que las nuevas tecnologías a introducir se basen en sistemas de inteligencia artificial (IA), la información a facilitar a los representantes legales de las personas trabajadoras se referirá, al menos, a las siguientes cuestiones:

- Sistema concreto de IA a implantar.
- Objetivos y razones para la implantación del sistema de IA.
- Evaluación de los posibles impactos en el empleo, especificando los puestos de trabajo que puedan verse afectados.
- Análisis de los posibles cambios en las condiciones de trabajo.
- Parámetros, reglas e instrucciones en los que se basen los algoritmos o sistemas de IA que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, al objeto de evaluar su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

A estos efectos y de conformidad con el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, son sistemas de IA aquellos basados en una máquina que están diseñados para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como



predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales.

Los representantes de las personas trabajadoras podrán emitir en un plazo de diez días un informe con sus observaciones y sugerencias sobre la implantación de la nueva tecnología o sistema de IA, que deberá ser valorado por la dirección de la empresa con carácter previo a proceder con la implementación.

La introducción de nuevas tecnologías o sistemas de IA comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

Los sistemas de IA garantizarán que no se produzcan prejuicios ni discriminaciones y que el principio rector del mismo deberá ser el control humano.

En todo caso, de producirse modificación sustancial de condiciones de trabajo como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías y sistemas de IA, deberá seguirse el trámite del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 28.5 del presente convenio colectivo.

XXV Convenio colectivo del sector de la banca (código de convenio núm. 99000585011981; BOE núm. 1, de 1.1.2025)

Artículo 80. Derechos digitales

[...]

4. Derecho a la educación digital

Las Empresas se comprometen a formar su personal, en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

5. Derecho ante la inteligencia artificial



Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las Empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia.

Las Empresas informarán a la RLPT sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.

Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (código de convenio núm. 99001945011981; BOE núm. 175, de 24.7.2023)

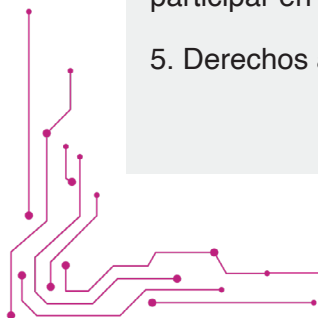
Artículo 35. Derechos digitales

[...]

4. Derecho a la educación digital

Las Empresas facilitarán la formación de su personal en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a las nuevas tareas que así lo requieran, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

5. Derechos ante la inteligencia artificial



Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las Empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia.

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

Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.

Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (código de convenio núm. 99000165011987; BOE núm. 273, de 15.11.2023)

Artículo 12. Transformación digital

En los procesos de transformación digital, las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse en las mismas, cuando éstos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales.

Asimismo, las empresas que inicien dichos procesos formarán a sus personas trabajadoras en las competencias y habilidades necesarias para afrontar la transformación digital.

Artículo 15. Uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales



Las partes coinciden en tener como referencia respecto al uso de la inteligencia artificial que se haga en el ámbito laboral la Declaración Conjunta sobre Inteligencia Artificial, aprobada por los Agentes Sociales Europeos del Sector de Seguros el 16 de marzo de 2021.

Las partes ponen de manifiesto las ventajas que puede conllevar para las personas trabajadoras y las empresas, el uso responsable de la Inteligencia Artificial, ya que puede proporcionar trabajos más cualificados y mejores condiciones laborales, así como facilitar la actividad diaria de las empresas y sus personas trabajadoras.

Las partes consideran que la Inteligencia Artificial debe ser un medio dirigido a reforzar las capacidades y habilidades de las personas trabajadoras y su aplicación en el ámbito laboral debe estar fundada en el principio de control humano.

En todo caso, la aplicación de la Inteligencia Artificial debe realizarse de acuerdo con criterios éticos y de transparencia, evitando cualquier forma de discriminación, y a las condiciones establecidas en la Legislación, en particular en la LOPDGDD, y en el Reglamento (UE) 2016/679, Reglamento General de Protección de Datos.

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

VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (código de convenio núm. 99005585011900; BOE núm. 228, de 23.9.2023)

Artículo 31. Ordenación del trabajo

[...]

3. La implantación de cualquier sistema por parte de la empresa de tecnologías de la información deberá respetar en todo momento la normativa de protección de datos, y en concreto el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de



diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como cualquier otra normativa que resulte de aplicación o que la sustituya.

En cualquier caso, las medidas que se adopten deben ser proporcionales a la finalidad que tengan, respetando la dignidad y el derecho a la protección de datos, teniendo en cuenta no obstante que ya que deriva de la existencia de una relación laboral no se requiere consentimiento de la persona trabajadora.

Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a las personas trabajadoras afectadas que se establecen en la legislación vigente. Asimismo, cuando estas medidas tengan carácter colectivo o plural deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de las personas trabajadoras, indicando la finalidad que se persigue.

IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE núm. 214, de 7.9.2023)

Artículo 108. La transformación digital

La empresa informará a la representación de los trabajadores con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada.

Convenio colectivo del sector de grandes almacenes 2023-2026 (código de convenio núm. 99002405011982; BOE núm. 137, de 9.6.2023)

Artículo 27 bis. Desconexión digital

[...]

5. Las empresas realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado



de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

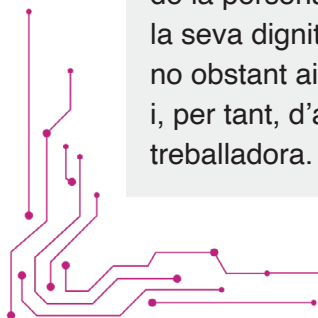
Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (codi de conveni núm. 79000275011992; DOGC núm. 8827, de 5.1.2023)

Disposició adicional 2a

TICS

La implantació per part de l'empresa de tecnologies de la informació per al control de la prestació laboral, com ara controls biomètrics com l'empremta digital, la vídeo vigilància, els controls sobre l'ordinador (monitoratge remot, indexació de la navegació per internet, o la revisió o monitoratge del correu electrònic i/o de l'ús d'ordinadors) o els controls sobre la ubicació física de la persona treballadora mitjançant geolocalització, es realitzarà respectant en tot moment les previsions de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades o normes que en el futur puguin substituir a les anteriors.

Aquestes mesures hauran de ser proporcionals a la finalitat de verificar el compliment per part de la persona treballadora de les seves obligacions i deures laborals. Deuran per tant respectar la seva dignitat i el seu dret a la protecció de dades i a la seva vida privada tenint en compte, no obstant això, que la legitimació per al tractament deriva de l'existència de la relació laboral i, per tant, d'acord amb la normativa aplicable, no es requereix del consentiment de la persona treballadora.



Quan existeixin instal·lats sistemes de vídeo vigilància per al control periòdic i regular de la prestació laboral, l'empresa haurà d'informar els representants de les persones treballadores dels canvis d'ubicació de les càmeres amb una antelació mínima de 24 hores. Aquesta notificació podrà realitzar-se mitjançant correu electrònic.

IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (código de convenio núm. 99003435011900), BOE núm. 10, de 12.1.2022)

Capítulo XX. Protección de datos de carácter personal y garantías digitales

Artículo 117. La transformación digital

La empresa informará a la representación de los trabajadores con la debida antelación de la toma de las decisiones de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida.

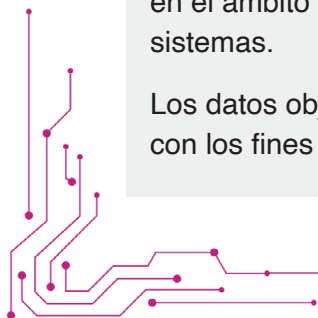
Artículo 122. Disposiciones comunes

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa información expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.

Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan



afectos al posible ejercicio las personas trabajadoras de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Artículo 123. Comisión para la protección de los derechos digitales en las empresas

Se recomienda constituir en las empresas con convenio propio una comisión para la protección de los derechos digitales nombrados a partes iguales por la representación empresarial y la representación legal de los trabajadores, que ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, de negociar los criterios referidos en los preceptos anteriores de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio, el establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras, y la regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Acuerdo de mediación de Federación de Servicios CCOO, FSC-CCOO y FeSMC-UGT frente a TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S. L. (JUST EAT)

Artículo 68. Derechos digitales

Las personas trabajadoras tienen los siguientes derechos digitales en el ámbito laboral:

[...]

e) Derecho de información ante algoritmos y sistemas de inteligencia artificial

Para garantizar el derecho de información ante algoritmos y sistemas de inteligencia artificial



previsto en el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1.º) La Empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales siempre y cuando dichas decisiones puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento de empleo de las personas trabajadoras, incluida la elaboración de perfiles.

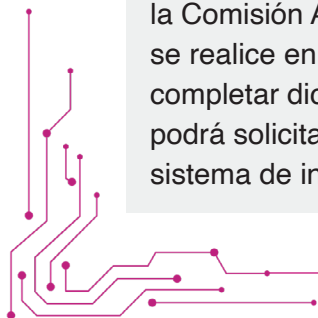
2.º) En el caso anterior, la Empresa facilitará información tanto de los parámetros y datos, como de las reglas e instrucciones que nutren los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial. En particular y en relación la actividad del personal de reparto, la Empresa facilitará la información relevante utilizada por el algoritmo y/o sistemas de inteligencia artificial a los efectos de organizar su actividad como pueden ser el tipo de contrato, número de horas contractuales, preferencias horarias de las personas trabajadoras y libranzas previas. No se facilitará información relativa al algoritmo y/o sistema de inteligencia artificial que tenga la protección que le confiere la normativa vigente.

3.º) La Empresa garantizará que los algoritmos y/o sistemas de inteligencia utilizados tengan un grado de supervisión humana, al tiempo que no tengan en consideración datos, que puedan dar lugar a la vulneración de derechos fundamentales como pueden ser, entre otros, el sexo o la nacionalidad de las personas trabajadoras.

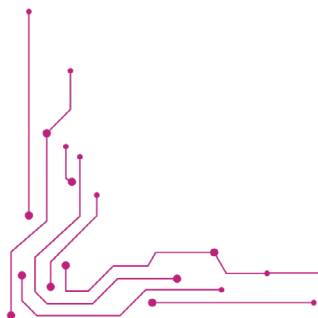
4.º) Las partes acuerdan la creación de una comisión paritaria a través de la cual se canalizará el derecho de información previsto en el presente apartado (la «Comisión Algoritmo»).

La mencionada Comisión Algoritmo, se constituirá en un plazo máximo de 90 días con posterioridad a la firma del Convenio y estará compuesta por dos miembros designados por la parte empresarial y otros dos miembros designados por la parte social.

La información que, conforme a lo previsto en el presente apartado deba facilitar la Empresa, se canalizará a través a la Comisión Algoritmo. Dicha información se entregará una vez constituida la Comisión Algoritmo y, con posterioridad, se informará de cualquier cambio sustancial que se realice en los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial utilizados. A los efectos de completar dicho derecho de información, la representación social de la Comisión Algoritmo podrá solicitar la comparecencia de la persona responsable de la supervisión del algoritmo y/o sistema de inteligencia artificial objeto de revisión.



La información facilitada a la representación legal de las personas trabajadoras no podrá ser utilizada para fines distintos de los que motivaron su entrega ni para funciones que excedan de su ámbito de competencia.





Recursos i referències

- » *Libro blanco sobre la inteligencia artificial: un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza*
- » Reglament europeu d'intel·ligència artificial (RIA)
- » *L'economia digital a Catalunya: píndola sectorial*
- » *La intel·ligència artificial a Catalunya*
- » Enquesta de clima empresarial. Mòdul d'actualitat empresarial. T2/2024
- » Pacte sobre la IA (Unió Europea)
- » Acord marc europeu de digitalització
- » Acord interprofessional de Catalunya (AIC) 2018-2020
- » V Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva
- » Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement (PN@SC)
- » Pacte Nacional per a la Indústria
- » *Impact driver: marking milestones and opportunities for gender equality in the EU*
- » *Orientacions del Consell de Relacions Laborals per garantir el dret a la desconnexió digital*
- » *Guía de recomendaciones y buenas prácticas para la negociación colectiva andaluza. Implantación de nuevos sistemas tecnológicos y derechos digitales.* Antonio José Valverde Asencio, professor titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat de Sevilla.





Abreviatures i acrònims

AESIA: Agència Espanyola de Supervisió de la Intel·ligència Artificial

AIC: Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020 (DOGC núm. 7702, de 7.9.2018)

AMED: Acord marc europeu de digitalització

Art.: article

BOE: Butlletí Oficial de l'Estat

DOGC: Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

EPSCO: Consell d'Ocupació, Política Social, Sanitat i Consumidors (en anglès, Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council)

ET: Estatut dels Treballadors

IA: Intel·ligència artificial

LOPDGDD: Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals

LPRL: Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals

ODS: Objectiu de Desenvolupament Sostenible

PIB: Producte Interior Brut

PIF: Permís Individual de Formació

PN@SC: Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement

PNI: Pacte Nacional per a la Indústria

RIA: Reglament Europeu d'Intel·ligència Artificial

RGPD: Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure

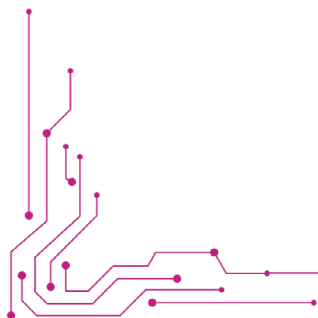


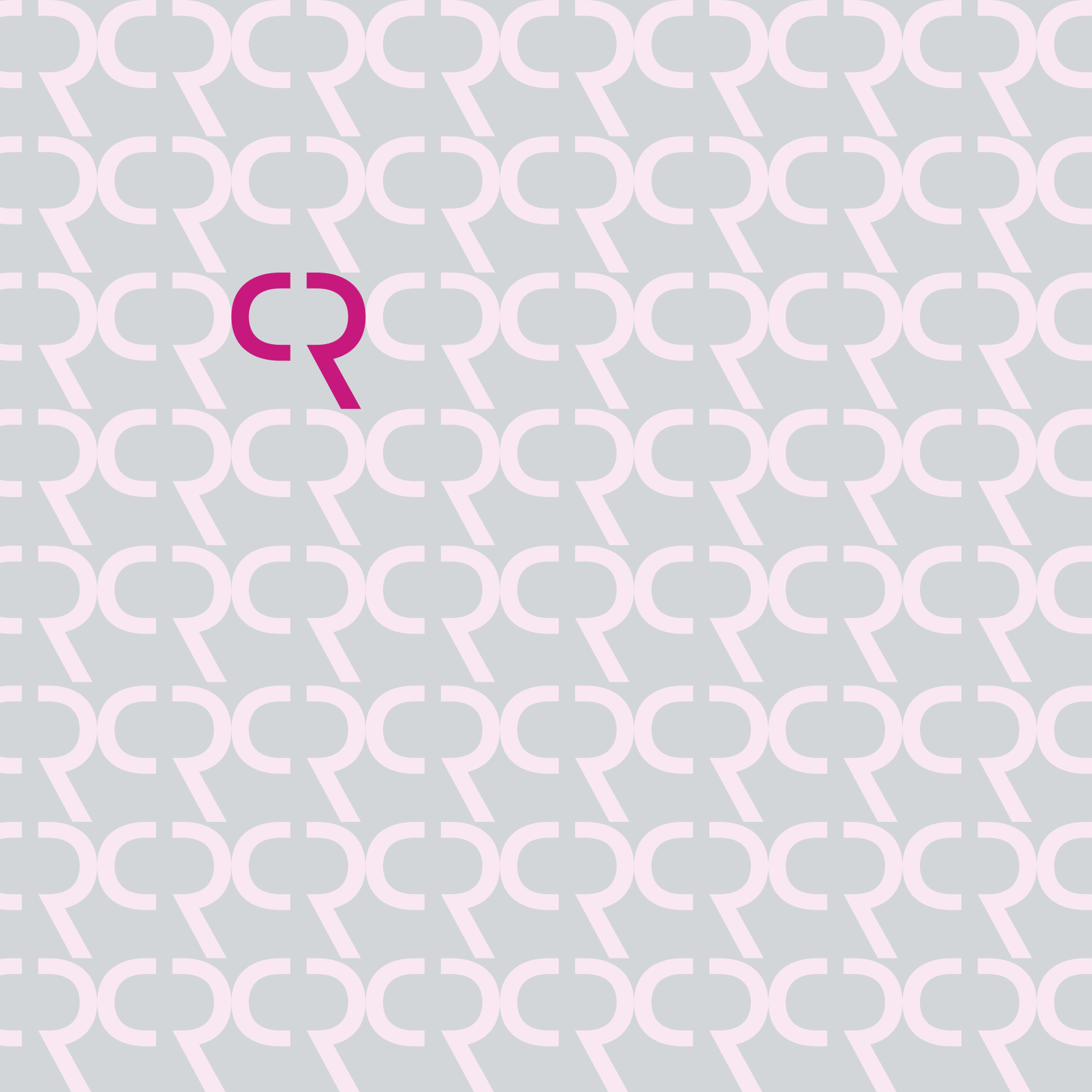
circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades) (DOUE 4.5.2016). Reglament general de protecció de dades.

RLPT: Representació legal de les persones treballadores

TIC: Tecnologies de la informació i la comunicació

UE: Unió Europea







<http://crl.gencat.cat/>