



# ► Nota informativa de la OIT

## ► Sistemas Algorítmicos Sustentables

De acuerdo con la Comisión Europea, 2021<sup>1</sup>, un sistema de inteligencia artificial (IA) significa:

*“...software que es desarrollado con una o más técnicas y abordajes [...] que pueden, por un conjunto de objetivos definidos por humanos, generar resultados como contenido, predicciones, recomendaciones o decisiones influenciando los ambientes con los cuales interactúan”.*

De manera simple, para que un AI funcione, tres elementos son necesarios<sup>2</sup>: (i) datos, (ii) algoritmos, y (iii) hardware. Datos se refieren a la información con la cual la herramienta AI actúa, que normalmente se colecta del ambiente. **Datos** pueden ser colectados tanto por máquinas (por ejemplo, sensores de máquinas) como por humanos (por ejemplo, por entrevistas con empleados) y pueden ser estructurados (por ejemplo, en forma de tabla) o desestructurado (por ejemplo, en forma de texto). Un **algoritmo**, o la lógica operativa del AI, se refiere a un conjunto de instrucciones explícitamente definido describiendo como una computadora puede realizar una acción, tarea, procedimiento, solución de problema usando los datos recolectados<sup>3</sup>. **Hardware** se refiere a la máquina que computa.

Sin embargo, muchas tecnologías digitales en el espacio de trabajo son erróneamente calificadas como «inteligencia artificial». Eso es engañoso. Muchos sistemas no son ni artificiales, ni particularmente inteligentes (Crawford 2021). Un término más preciso sería «sistema algorítmico». Este término alude a la lógica construida

por humanos en estos sistemas, lo que a su vez abre una puerta para la agencia humana sobre el diseño e instrucciones para estas tecnologías.

Este informe primeramente clarificará los términos y luego examinará los sistemas algorítmicos más comunes en los espacios de trabajo. El informe termina con una discusión de la necesidad de coadministración de los sistemas algorítmicos y recomendaciones para la acción sindical.

### Entendiendo los algoritmos

Hay muchos términos que describen los mecanismos internos de los sistemas digitales. En el centro de todo sistema digital están los algoritmos. Algoritmos son una serie de operaciones matemáticas: ecuaciones, álgebra, lógica, probabilidad, cálculos, que son traducidos en código de programación. Ese código es entonces cargado de datos; parte de estos datos son del mundo real (por ejemplo, información sobre tu localización durante la jornada de trabajo), otros datos son «sintéticos» – datos que simulan el mundo real.

Algoritmos son una serie de reglas o instrucciones que del comienzo al fin determinan cómo realizar una tarea o solucionar un problema.

### Definición de algoritmo

Conjunto de reglas, en código de programación, para la solución de un problema o realización de una tarea.

<sup>1</sup> Pág. 39. [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0001.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF)

<sup>2</sup> OCDE, (2019). Inteligencia Artificial en la Sociedad. París: Publicación OCDE

<sup>3</sup> Más complejamente en el caso de aprendizaje automatizado, un algoritmo provee parámetros con los cuales el AI aprendería a resolver un problema lo más eficientemente posible dependiendo de la definición de eficiencia provista por el programador del sistema. Algoritmos de aprendizaje automático se mejoran automáticamente con nuevos datos.



Resulta útil pensar en los algoritmos como recetas. El algoritmo tiene la tarea de hacer la mejor salsa de tomate. Tiene los ingredientes. Se le instruye que corte 350 gramos de cebolla, freír, añadir ajo, luego usar dos latas de tomates. El resultado del algoritmo será muy diferente si cambias el orden de las instrucciones, por ejemplo, si fríes los tomates y no las cebollas. Entonces lo que cuenta es: 1. Los datos, 2. las instrucciones y 3. el orden de las instrucciones.

Hannah Fry (2018, páginas 8-11)<sup>4</sup> describe que hay una cantidad casi incontable de algoritmos y que no hay un consenso en como agrupar o clasificarlos. Sugiere pensar en las tareas del mundo real que realiza el algoritmo y define cuatro categorías:

#### ► **Priorizar (hacer una lista ordenada)**

Usted conoce a estos de su página de novedades en Facebook: ¿Cuáles publicaciones ve? ¿Cuáles no? O de sus recomendaciones en Netflix o Spotify.

Las listas ordenadas usan un proceso matemático para ordenar todas las elecciones posibles y devolver las que parecen ser las «mejores» o las «más rápidas», etc. Se puede pensar en las recomendaciones de trayecto cuando usas una aplicación de mapas para llegar de A a B.

#### ► **Clasificar/Categorizar (separar cosas en cajas)**

No importa lo que se haga online, uno siempre está siendo clasificado/categorizado. Un estudiante, una enfermera, un ingeniero. Un hombre, una mujer. Un miembro del sindicato.

Uno es clasificado por los algoritmos como alguien que probablemente se interese en lo que los anunciantes quieren vender. Ropas de bebé para mujeres en sus treinta. Autos para hombres en sus cuarenta. Esto lleva a la creación de estereotipos. Fuertemente conectados a los algoritmos de priorización, estos eliminan los contenidos que piensan ser menos interesantes. Algoritmos de clasificación/categorización son altamente manipulativos.

#### ► **Asociar (Encontrar conexiones)**

Aplicaciones para citas como Tinder usan algoritmos de asociación. Conectar personas las unas a las otras por medio de otras conexiones de diferente carácter. Amazon y otros sitios de comercio electrónico también usan algoritmos de asociación. ¿Vio alguna vez el mensaje «Otros clientes también compraron x, y o z»? o «personas que compraron este ítem también miraron este»? Son ejemplos de algoritmos de asociación.

Algoritmos de asociación pueden incluir y exacerbar sesgos (por la existencia previa de sesgos en los datos). Esto puede traer impactos severos en grupos de minorías, como se ha visto en algoritmos [policiales predictivos](#) o [sistemas de calificación crediticia](#).

#### ► **Filtrar (aislar lo que es importante)**

Siri, Alexa, Cortana y todos los demás sistemas con los cuales se puede hablar son algoritmos de reconocimiento de dictado. Son diseñados para filtrar el «ruido» y enfocar en lo que piensan que uno, y no alguien más en la sala, está diciendo que es importante. El reconocimiento facial también funciona de esta manera.

Estos sistemas pueden clasificar palabras/características que no reconocen y filtrar acentos/caras para los que no están entrenados como «ruido». Por ejemplo, mujeres y personas negras en centros de llamadas de los EUA consistentemente puntúan menos que sus colegas hombres blancos, considerando que el sistema no reconocía sus acentos/tonos de voz.

La mayoría de los algoritmos usa una combinación de las cuatro categorías enumeradas previamente. Por ejemplo, si sistemas de categorización previos han mostrado que mujeres se demuestran como trabajadoras domésticas más confiables que hombres (clasificar/categorizar), y que un trabajador doméstico hombre tiene más chances de encontrar otro trabajo si le piden para trabajar en las mañanas (asociación), entonces la probabilidad que un interesado en un trabajo doméstico en las mañanas sea llamado para una entrevista es baja.

Es importante notar que los sistemas algorítmicos cumplen un propósito que fue definido por los desarrolladores. «Encuentre el mejor candidato para un trabajo», o bien “organiza la agenda de los trabajadores de campo para obtener un óptimo uso de combustible y tiempo de trabajo». La forma como los sistemas cumplen ese propósito depende de las instrucciones para el algoritmo con esos datos. En sistemas de aprendizaje automático, sin embargo, el propósito no es cumplido por un conjunto de instrucciones, sino por aprendizaje propio basado en una cantidad enorme de datos.

Independientemente del tipo de sistema, es pertinente que el proceso del sistema, instrucciones y resultados sean chequeados y evaluados por humanos. Esto para poder asegurar que el sistema está de acuerdo con la legalidad y las reglas locales, ética, cultura y hábitos.

Estar familiarizado con estos grupos de algoritmos ayudará a los trabajadores a entender cómo los varios sistemas algorítmicos usados en espacios de trabajo en realidad impactan las condiciones y derechos laborales. Con eso pueden empezar los trabajadores y sindicalistas a formar sus respuestas.

### Sistemas algorítmicos en el espacio de trabajo

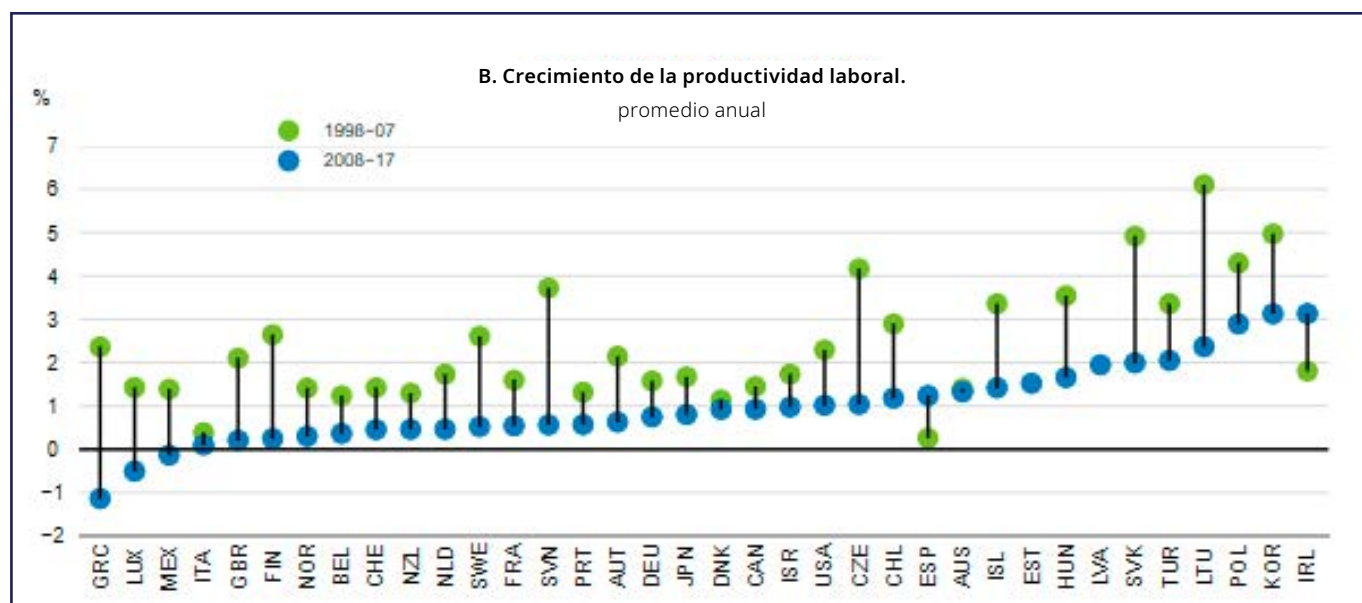
Entonces ¿Qué algoritmos existen en los espacios de trabajo? En resumen

- 1 Exclusión, investigación y selección de candidatos (sistemas automatizados de contratación y despido)
- 2 Monitoreo de tipeo en teclados
- 3 Contrôle de l'utilisation du PC
- 4 Vigilancia de uso de PC
- 5 Monitoreo de voz y palabras (evaluación del tono de voz, palabras dichas, frecuencia de las palabras dichas, tasa de “éxito”)
- 6 Sensores en el lugar de trabajo
- 7 Mediciones de productividad/eficiencia
- 8 Reconocimiento facial
- 9 Rastreo de localización

Muchas veces se afirma que estos sistemas aumentan la productividad y eficiencia, ¿pero realmente lo hacen? La OCDE publicó en 2019<sup>5</sup> un informe que muestra que el crecimiento de la productividad laboral en todos los

países, excepto dos, bajó en el periodo de 2008-2017 respecto a la década anterior. Esto al mismo tiempo que las tecnologías digitales fueron introducidas en los espacios de trabajo.

5 <https://www.oecd.org/economy/growth/digitalisation-productivity-and-inclusiveness/>



### Todo es poder

Algunos académicos, entre ellos Yochai Benkler,<sup>6</sup> creen que el misterio sobre la caída de la productividad laboral tiene más que ver con el real propósito de estas tecnologías digitales. Concretamente, pese a que son vendidas como generadores de productividad y eficiencia, el efecto real que tienen las tecnologías digitales está relacionado a las asimetrías de poder. Esto incluye poder sobre los competidores, pero también sobre los trabajadores. Muchas plataformas de trabajo digital son ejemplos de ello. Ganan ventajas de mercado significantes por medio de sus modelos de negocios contruidos a partir de la vasta extracción de datos: datos de tráfico, de comportamiento del consumidor, del flujo de datos etc. Al mismo tiempo, esos modelos de negocios perjudican los estándares de trabajo con el excedente de trabajo predeterminado algorítmicamente, manteniendo a las plataformas en el control y los costos del trabajo bajos.

En otras palabras, vigilancia y tecnologías de supervisión electrónicas generan datos para firmas que trasladan el poder de los trabajadores hacia los empleadores. La dirección recolecta enormes cantidades de datos, los analiza, y crea la narrativa que es usada para consolidar más aún el poder.

### Trabajando desde casa

Desde la pandemia de COVID-19, muchos trabajadores empezaron a trabajar desde casa. Esto llevó a un aumento drástico en la demanda de herramientas y sistemas de vigilancia. Sistemas que supervisan la actividad de los trabajadores, chequean su uso de internet, los sitios web que visitan o herramientas que usan, y que pueden escuchar llamadas. Por ejemplo, las herramientas más populares *Time Doctor*, *Hubstaff*, y *FlexiSPY*, que se encargan de más del 60% de toda la demanda de softwares de vigilancia. *Hubstaff*, *Sneek*, *Prodoscore* y *TransparentBusiness* reportaron un aumento en la clientela entre 400% y 600% en el primer periodo de lockdown de marzo a junio de 2020. Eso esencialmente significa que la vigilancia y la supervisión de los trabajadores está entrando a las áreas y formas de trabajo que no son adecuadamente regularizadas todavía ni por ley, ni dialogo social.

<sup>6</sup> Este discurso de Yochai Benkler es altamente recomendado: [https://youtu.be/\\_YDsGSI\\_qUA](https://youtu.be/_YDsGSI_qUA)

## Daño e impacto para los trabajadores

Alrededor del mundo, la regulación con propósito de limitar los riesgos y abusos de derechos por los sistemas de algoritmos para los trabajadores no existe o no está en vigor. Por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos protege a los trabajadores para organizarse, pero algunos sistemas de AI están siendo usados para perjudicar esa organización. La falta de ejecución y/o regulación provee un incentivo para el uso de sistemas/prácticas algorítmicos que causan muchas veces efectos profundamente negativos para el bienestar de los trabajadores. Hasta en regiones reguladas, como el GDPR, los sindicatos afirman lo siguiente:

1. Falta de transparencia (no saben qué sistema algorítmico de dirección de los trabajadores es usado). Esto es una violación de los artículos 13-15<sup>7</sup> del GDPR.
2. Ningún diálogo conectado a la conducta del empleador sobre las Evaluaciones de Protección e Impacto de Datos (DPIAs) – artículo 35. El diálogo con una “parte representante de los empleados» es una opinión dada por el grupo de trabajo del Artículo 29<sup>8</sup> y resaltado por algunas Agencias de Protección de Datos, pero solamente pocos sindicatos reportan alguna consulta/diálogo.

Esto deja espacio para la introducción de sistemas algorítmicos que, intencionalmente o no, perjudican a los trabajadores. A continuación, una lista de daños vividos ya por trabajadores<sup>9</sup>:

- Intensificación del trabajo – jornadas de trabajo más largas e intensas
- Discriminación/sesgos en prácticas automatizadas de recursos humanos
- Presión para la salud mental y física
- Pérdida de cualificación y desempleo – formas de trabajo contingentes en alza
- Menores salarios, inseguridad económica, menos movilidad en el mercado de trabajo
- Supresión de la sindicalización
- Pérdida de autonomía y dignidad con respecto a las prácticas de control y vigilancia, además de la pérdida de privacidad.

Lo que está claro es que estos tipos de daño son una preocupación común de los sindicatos. La diferencia con los tiempos pasados es que no son daños causados por la violación de leyes laborales existentes, o por un mal jefe, sino por medio de sistemas de algoritmos opacos que no son adecuadamente administrados.

Afortunadamente hay una cada vez más académicos y activistas que están analizando los beneficios del diseño colectivo de los algoritmos<sup>10</sup>. Esto se refiere al codiseño de los sistemas algorítmicos para que dirección y trabajadores puedan estar de acuerdo con los propósitos de un sistema, los datos que pueden ser usados, qué debe ser medido, cuándo, y qué no debería ser medido.

Nada previene que las tecnologías digitales que sean introducidas ayuden a los trabajadores. Los siguientes propósitos podrían ser actualizados:

- Bajar el número de horas extras
- Mejor distribución del tiempo y de las tareas
- Protección de los derechos del trabajador
- Cumplimiento de la evaluación del acuerdo colectivo
- Evaluaciones de los trabajadores mejores y más equilibradas
- Mejor control sobre las competencias de los trabajadores (blandas y duras)
- Mejor entendimiento de los deseos de los trabajadores y clientes

Para prevenir el daño a los trabajadores, los propósitos de las tecnologías digitales en el espacio de trabajo y los algoritmos y datos que posibilitan esas tecnologías deben ser definidas con los trabajadores, y entonces continuamente administradas juntamente a los trabajadores. Ahora moveremos la discusión hacia los problemas administrativos.

## Métodos administrativos – asegurando un asiento en la mesa

Los sistemas algorítmicos pueden ser administrados de varias formas, siguiendo las leyes, regulaciones, negociación y estándares colectivos y buenas prácticas. La próxima figura indica los varios modelos posibles y existentes. Sin embargo, no existen aún leyes sobre administración de sistemas algoritmos en ningún país

7 <https://gdpr-info.eu/art-13-gdpr/>

8 <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169>

9 Moore P.V., (2019). *OSH and the Future of Work: Benefits and Risks of Artificial Intelligence Tools in Workplaces*. In: Duffy V. (eds) *Digital Human Modeling and Applications in Health, Safety, Ergonomics and Risk Management. Human Body and Motion*. HCII 2019. Lecture Notes in Computer Science, 11581. Cham: Springer y <https://datasociety.net/library/explainer-algorithmic-management-in-the-workplace/>

<https://laborcenter.berkeley.edu/data-algorithms-at-work/>

10 [http://minlee.net/materials/Publication/2021\\_AIES-WorkerWellBeing.pdf](http://minlee.net/materials/Publication/2021_AIES-WorkerWellBeing.pdf)

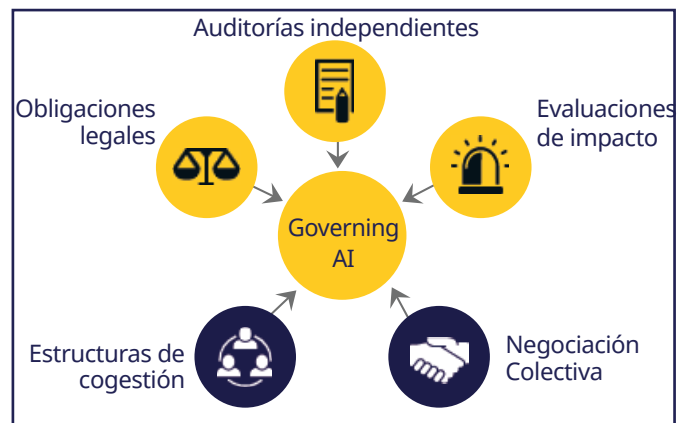
del mundo. La UE y el Estado de Washington están en el proceso de presentación de regulaciones<sup>11</sup>, pero estas no entraron en vigor. Aunque sí existen modelos de administración de sistemas algorítmicos<sup>12</sup> y mayoritariamente vienen de la academia y/o de *think tanks*, sorprendentemente pocos incluyen la voz de estos directamente afectados por estos sistemas. Es lo que ocurre con el borrador de la ley sobre AI de la UE<sup>13</sup>, que no menciona a los trabajadores ni con una palabra, ni el diálogo social a nivel europeo. Esto significa por otro lado que evaluaciones de impacto, auditorías y propuestas éticas de administración de AI son unilateralmente conducidas por los empleadores sin que sean involucrados los trabajadores o sindicatos.

El próximo capítulo se enfocará en cómo los trabajadores y sindicatos podrían tratar estas brechas regulatorias y prácticas. Es importante que la dirección de las empresas sea responsabilizada por los sistemas que están instalando y que los trabajadores tengan el claro derecho de mitigar, corregir y influenciar el tipo de sistema utilizado, para qué propósito y con qué datos.

### Soluciones – cogestión

Para prevenir el daño a los trabajadores, para responsabilizar a la dirección y para aumentar las posibilidades de codiseño de los sistemas algorítmicos para el beneficio de los trabajadores, los trabajadores necesitan presionar para obtener regulaciones en el área de trabajo y a nivel nacional por medio de campañas y diálogo social bipartito/tripartito.

Para apoyar esta presión, Colclough (2021) creó una guía de cogestión algorítmica<sup>14</sup> que consiste en siete temas y una gama de preguntas que pueden usar los trabajadores para empezar estas conversaciones vitales. Los siete temas son:



## 7 Temas de Gobernanza (de Why Not Lab's Guide)



<sup>11</sup> Para la UE: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>

Para el Estado de Washington: <https://oag.dc.gov/sites/default/files/2021-12/DC-Bill-SDAA-FINAL-to-file-.pdf>

<sup>12</sup> Por ejemplo, <https://royalsocietypublishing.org/doi/10.1098/rsta.2018.0080> y [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3478244](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3478244)

<sup>13</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>

<sup>14</sup> <https://www.thewhynotlab.com/hive/#comp-kgmaxe1>



Las preguntas reales son ofrecidas en las próximas secciones. Aquí explicamos su importancia.

### 1. Transparencia y contratos de adquisición

- Los trabajadores no siempre saben cuales sistemas algorítmicos son usados en su espacio de trabajo.
- Además, muchos de esos sistemas son sistemas de terceros, que la organización que los utiliza licencia o compra los derechos de uso. Dependiendo del contrato entre el desarrollador/vendedor y el instalador (el empleador que implementa el sistema), los derechos de ajuste de los algoritmos pueden variar. Aún más, es pertinente que los trabajadores sepan quiénes (desarrollador/vendedor y/o instalador) tienen acceso y control sobre los datos extraídos.

### 2. Responsabilidad

- Está claro que la introducción de sistemas algorítmicos de recursos humanos en espacios de trabajo influencia y cambia las responsabilidades de los empleadores. Muchos representantes reportan que no está claro a quién deben recurrir para obtener respuestas sobre decisiones automatizadas/semiautomatizadas de la dirección. ¿Será el departamento local/central de recursos humanos, o el departamento de TI? ¿Quién hace las evaluaciones de impacto y administra los efectos de las tecnologías? Los trabajadores tienen el derecho de saber.

### 3. Derecho de corrección

- Dado el impacto de los sistemas algorítmicos para los trabajadores, estos tienen que desafiar las acciones y decisiones basadas únicamente o no en estos sistemas.

### 4. Protección y derechos sobre datos

- En línea con las recomendaciones del Informe 1, los trabajadores deberían por lo menos tener ciertos derechos de saber qué datos son recolectados, por qué razones y qué pasa con los datos después de la extracción.
- Sin embargo, los trabajadores deben también tener el derecho de participar en la determinación del propósito y uso de esos datos, y de editarlos.

### 5. Daños y beneficios

- Estas preguntas están relacionadas fuertemente al sondeaje de la dirección por las evaluaciones y auditorías que condujeron con los sistemas algorítmicos. Pero también qué medidas tomaría la dirección en caso de que algún daño, intencional o no, sea identificado.

### 6. Ajustes a los sistemas algorítmicos

- Este punto está relacionado al tema 1 sobre transparencia y adquisición y tiene el objetivo de mostrar al mundo los derechos que los trabajadores y la dirección deben corregir si daños o otros impactos adversos son identificados. Esto es pertinente en casos en los cuales la compañía contrata un sistema de un tercero.

### 7. Cogestión

- El último tema sigue la discusión de todos los otros temas e invita a la sensibilidad de trabajadores y dirección administrando juntos los sistemas algorítmicos por medio de acuerdos<sup>1516</sup>. Considerando que las líneas directivas de responsabilidad pueden estar lejos de los trabajadores afectados, es pertinente que los que tienen contacto más cercano con los trabajadores participen de la administración de los sistemas.
- Este tema también trata la cuestión de si la dirección y los trabajadores tienen las capacidades y conocimientos necesarios para administrar los sistemas algorítmicos de forma exitosa. Hay una suposición peligrosa en muchos modelos de administración que la dirección puede siempre entender los impactos potenciales causados por los sistemas algorítmicos que instalan.

Cada uno de los temas trata de brechas entre los derechos de los trabajadores y las responsabilidades directivas. Aunque en algunas regiones del mundo los trabajadores tienen algo de protección de datos, las cuestiones son genéricas para cualquier espacio de trabajo y tipo de relación con la dirección.

<sup>15</sup> Vease también Moorte, P (2020) for European Parliament STOA Committee: Data subjects, digital surveillance, AI and the future of work

<sup>16</sup> De Stefano, V (2018): "Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence and labour protection

## Recomendaciones

Las amenazas al bienestar, condiciones de trabajo y salarios de los trabajadores causadas por la instalación de sistemas algorítmicos no regulados son sentidas por los trabajadores de todas partes del mundo. Además de la negociación por derechos a la protección de datos mucho más fuertes para los trabajadores (ver Informe 1), los representantes y sindicatos deben empezar a negociar el algoritmo.

La guía se traduce en las siguientes preguntas que los sindicatos/representantes deberían preguntar a la dirección. Modificadas ligeramente, son equivalentemente aplicables a las discusiones con formuladores de políticas.

---

<b>Transparencia/ Adquisición</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Cuáles sistemas algorítmicos usa el empleador que afectan los trabajadores y sus condiciones laborales? ¿Qué propósito tienen estos sistemas?</li><li>2. ¿Quién diseñó y a quién pertenecen los sistemas? ¿Quiénes son los desarrolladores y vendedores?</li><li>3. ¿Cuáles son los acuerdos contractuales entre los desarrolladores, vendedores, y el empleador con relación al acceso de datos además de la supervisión, manutención y rediseño del sistema?</li><li>4. ¿Qué medidas de transparencia pueden ser establecidas para asegurar revelación de los algoritmos usados en los sistemas digitales?</li></ol>
<b>Responsabilidad</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>5. ¿Qué mecanismos de supervisión instaló la dirección? ¿Quién está involucrado?</li><li>6. ¿Qué medidas hay si algún sistema falla en su objetivo, daña algún trabajador, y/o si la dirección falla en administrar el sistema digital?</li><li>7. ¿Cómo se asegura que el sistema esté de acuerdo con las leyes existentes?</li><li>8. ¿Cuáles directores son responsables por los sistemas?</li></ol>
<b>Derecho a corrección</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>9. ¿Qué mecanismos pueden ser establecidos para asegurar que los trabajadores tengan el derecho de desafiar las acciones y decisiones tomadas por la dirección relacionadas a los sistemas algorítmicos?</li></ol>
<b>Protección y derechos sobre datos</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>10. ¿Si datos personales e informaciones personalmente identificables son procesadas por estos sistemas, que protección o legal o de la compañía sobre esos datos existe? ¿Qué otros tipos de protección son necesarios?</li><li>11. ¿Los conjuntos de datos que incluyen datos personales de los trabajadores e información personalmente identificable son vendidos o trasladados afuera de la compañía?</li><li>12. ¿Qué mecanismos pueden ser establecidos para asegurar que los trabajadores tengan el derecho al acceso y corrección de datos personales e información personalmente identificable?</li></ol>
<b>Daños y beneficios</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>13. ¿Qué evaluaciones de riesgos e impactos (positivos y negativos) sobre el bienestar y condiciones de trabajo de los trabajadores hicieron la dirección y/o terceros?</li><li>14. ¿Cómo se controlan o monitorean posibles daños a los trabajadores en estos sistemas, por ejemplo, salud y seguridad, discriminación y sesgos, intensificación del trabajo, despidos?</li><li>15. ¿Cuál es el plan de la dirección para la revisión periódica de los efectos o impactos imprevistos?</li></ol>

---



---

<b>Ajustes</b>	16. ¿Cuáles son los mecanismos y procedimientos para la corrección de sistemas algorítmicos? 17. ¿Cómo se registrarán las evaluaciones y ajustes?
<b>Cogestión</b>	18. ¿Qué mecanismos pueden ser planteados para que los representantes de los trabajadores participen en esta administración? 19. ¿Qué capacidades son necesarias para que la dirección y los trabajadores puedan implementar, administrar y evaluar los sistemas digitales de forma responsable y sabiamente?

---

Además, es recomendable que los sindicatos:

1. Construyan conocimiento sobre AI y datos digitales entre los representantes de los trabajadores y los sindicatos.
  - a. Considerar el termino “representantes digitales”
2. Conectarse a los activistas digitales más abiertamente para estar al día con las tecnologías, al igual que para conocer los riesgos y desafíos a los derechos que estos sistemas presentan a los trabajadores.