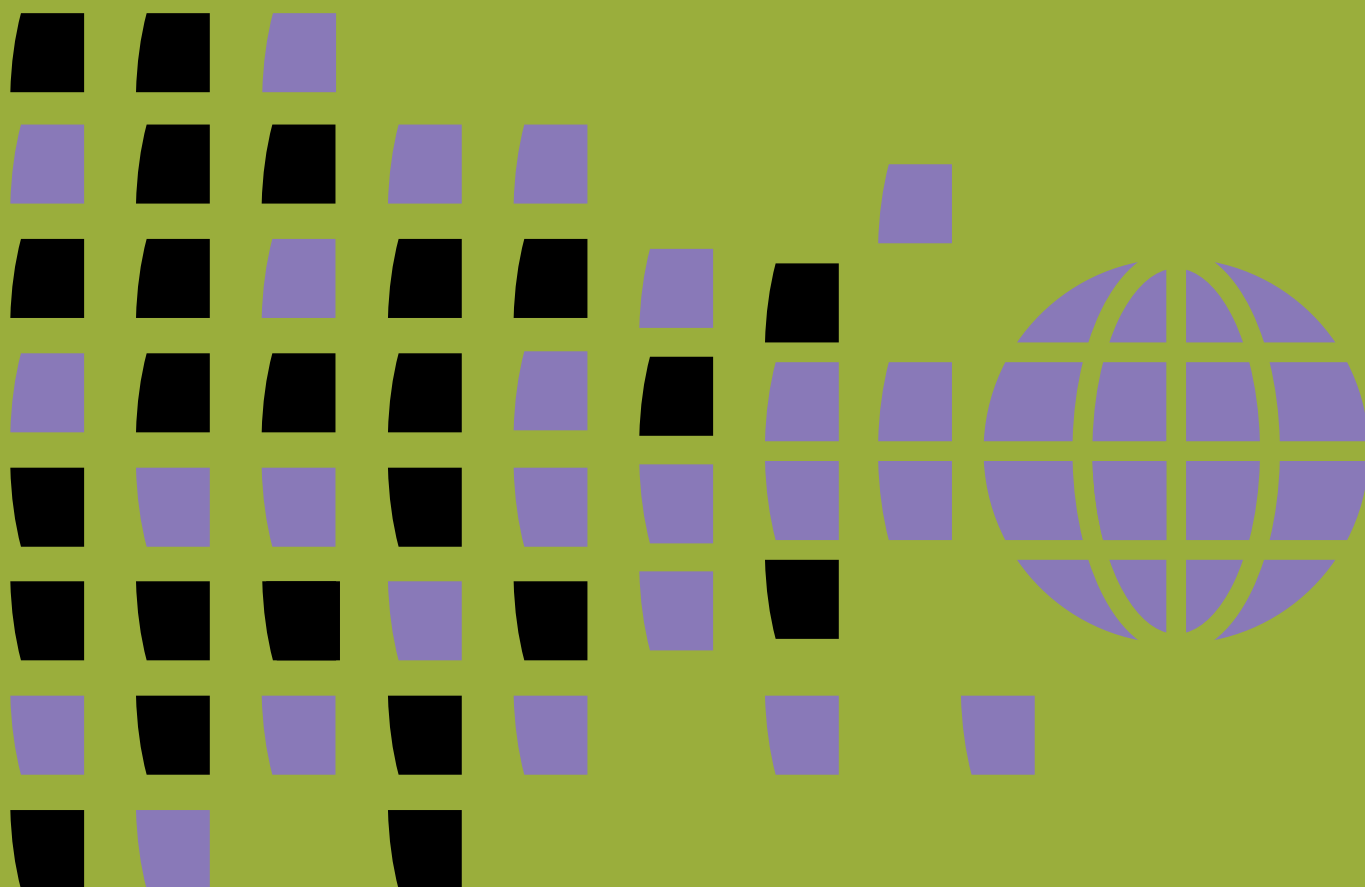


TOMEMOS



LAS RIENDAS

**PRINCIPIOS DEL PERSONAL
DEL TRANSPORTE SOBRE
LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL**



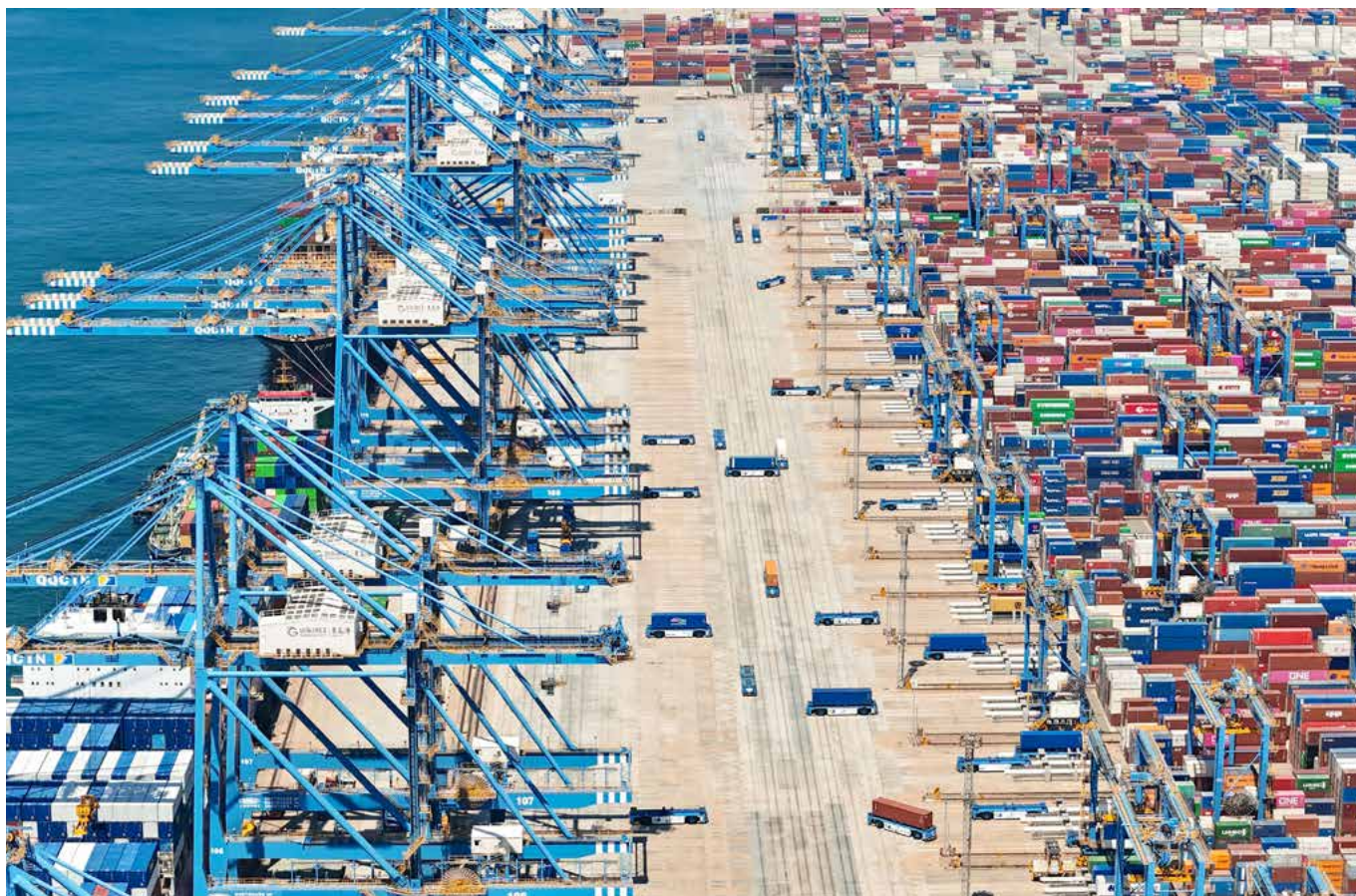
**FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE**

TOMEMOS LAS RIENDAS: PRINCIPIOS DEL PERSONAL DEL TRANSPORTE SOBRE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La rápida expansión de la inteligencia artificial (IA) hace que urja más que nunca que la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) defina una posición clara sobre su impacto entre la fuerza laboral y en nuestra sociedad y formule reivindicaciones concretas para abordarlo.

Los empleadores y los responsables de la formulación de políticas suelen destacar el potencial de la IA para aumentar la productividad, la eficiencia y la seguridad. Para el personal del transporte, sin embargo, la IA supone una grave amenaza para el empleo, las condiciones laborales, la privacidad, la salud y la seguridad en el trabajo (SST) y los derechos laborales fundamentales. Los sistemas de IA cometen errores, amplifican los sesgos y se están utilizando ya de formas que socavan los derechos y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras.

El presente documento describe la implementación actual de la IA en la industria del transporte, los riesgos y las oportunidades para el personal y el papel fundamental de los sindicatos en la configuración y el control del modo en que se regula, negocia y utiliza la IA.



¿QUÉ ES LA IA?

“Inteligencia artificial” es un término amplio que abarca varias tecnologías emergentes, como los sistemas automatizados de toma de decisiones, las herramientas predictivas y los sistemas generativos y semiautónomos.

La IA se utiliza de formas diversas en el sector del transporte tanto por parte de los empleadores como de la fuerza laboral. Esta diversidad supone que no existe una respuesta normativa o negociadora única. En su lugar, las normas centradas en los trabajadores y las trabajadoras, los convenios colectivos y los enfoques específicos de cada sector deben diseñarse a medida del uso concreto que se haga de la IA en centros de trabajo y operaciones específicas.



Foto: CFOTO a través de Reuters Connect



USO DE LA IA EN LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE

La IA ya se utiliza extensamente en el transporte y la logística, incluidos los siguientes ámbitos:

- procesos administrativos digitalizados (incluidas funciones de contratación y gestión);
- inteligencia operacional (previsiones, información en tiempo real);
- gestión de flotas (telemática digital, conducción ecológica, gestión del rendimiento);
- sistemas operativos de almacenes;
- plataformas y economía de las microtarefas (emparejamiento, planificación de rutas, fijación de tarifas);
- gestión de la seguridad (supervisión del personal de conducción y de la fatiga cognitiva);
- sistemas de gestión del tráfico, programación y señalización;
- sistemas de gestión de pasajeros (aeropuertos, transporte ferroviario, metro);
- sistemas de seguridad (reconocimiento facial y de patrones);
- automatización (trenes, manejo de cargas y equipajes, venta de boletos);
- señalización y control del tráfico ferroviario;
- vehículos autónomos y sistemas de navegación;
- agrupación de camiones y buques (*platooning*);
- operaciones por control remoto (control del tránsito aéreo, puertas de acceso a puertos, robótica).

Foto: Eri Konno/*The Yomiuri Shimbun* a través de Reuters Connect

IMPACTO EN EL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El impacto total de la IA en los empleos del sector del transporte sigue siendo incierto. Las pruebas disponibles sugieren que la IA tiende más a incrementar el trabajo que a sustituirlo por completo, aumentando su intensidad, el volumen de tareas y la responsabilidad. Sin embargo, la IA ya está desplazando a la mano de obra y provocando una destrucción real de empleos, especialmente aquellos del sector del transporte que requieren habilidades cognitivas.

Los trabajadores y las trabajadoras jóvenes corren el riesgo de perder empleos dignos de nivel inicial, los de más edad se enfrentan a la exclusión cuando se descuidan el reciclaje profesional y la reubicación del personal, y los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres, como las tareas administrativas y de oficina —donde se concentran las mujeres del sector del transporte—, están expuestos a la IA generativa casi el doble que los puestos ocupados mayoritariamente por hombres. Todo ello debería preocuparnos a todos, dado que este sector ya adolece de una falta de diversidad en su fuerza laboral.

Por el momento, la IA ha mostrado limitaciones en lo que respecta a la precisión, la seguridad y la fiabilidad. Se exige al personal que corrija los resultados de la IA o gestione los fallos del sistema, lo que aumenta sus responsabilidades y su nivel de estrés sin que ello vaya acompañado del reconocimiento, la formación o la remuneración correspondientes.

En las operaciones de transporte en las que la seguridad reviste una importancia crítica, estos fallos suponen un peligro real, no solo para los trabajadores y las trabajadoras que deben abordarlos, sino también para los pasajeros, la población, las infraestructuras y el medioambiente.

Uno de los cambios más significativos es la expansión de la gestión algorítmica. Estos sistemas asignan tareas, supervisan el desempeño, influyen en la remuneración y condicionan las decisiones de contratación y despido. Mediante el control y la vigilancia algorítmicos, los trabajadores y las trabajadoras son observados, evaluados y gestionados por sistemas que no pueden ver, cuestionar ni controlar. Esto es habitual en los servicios de transporte basados en plataformas, que se caracterizan por la recopilación constante de datos, la opacidad en la toma de decisiones y una supervisión humana limitada, lo cual socava la privacidad de la fuerza laboral, el debido proceso, los derechos colectivos, la libertad sindical y el papel del criterio humano.

Por lo tanto, la IA debe entenderse no solo como una tecnología, sino como una herramienta que remodela las relaciones de poder en el trabajo.



Fotos: Matthew Chattle/Cover Images a través de Reuters Connect (superior); dpa Picture-Alliance a través de Reuters Connect (inferior)

RIESGOS PARA LA SALUD, LA SEGURIDAD Y LOS DERECHOS

La IA plantea tanto oportunidades como riesgos graves en lo referente a la seguridad del personal del transporte. Si bien algunos sistemas pueden liberar al personal de tareas peligrosas, muchos otros incorporan tecnologías de seguimiento invasivas que aumentan el estrés, la fatiga y el agotamiento psicológico. Y en el transporte un fallo puede ser cuestión de vida o muerte.

Entre los principales riesgos cabe destacar:

- las decisiones basadas en datos inexactos o sesgados;
- las correlaciones incorrectas que dan lugar a resultados inseguros o injustos;
- la discriminación incorporada en los conjuntos de datos o los algoritmos;
- las predicciones erróneas del comportamiento, las emociones o la fatiga;
- la menor intervención del criterio humano en entornos críticos para la seguridad.

Estos riesgos no son hipotéticos. La IA ya ha estado implicada en muertes y lesiones graves en centros de trabajo del sector del transporte, así como en los crecientes efectos psicosociales derivados de la pérdida de autonomía, el aislamiento, la vigilancia constante y la disminución de la interacción humana en el trabajo.

Incluso cuando los sistemas de IA funcionan según su diseño, su uso puede seguir dañando la salud mental y la dignidad de la fuerza laboral.

EFECTOS SOCIALES E IMPACTO A NIVEL MUNDIAL

El desarrollo de la IA refleja y refuerza las desigualdades mundiales. La propiedad de la infraestructura, los datos y las plataformas de IA está en manos de un reducido número de empresas que buscan controlar la infraestructura digital en la que se sustentan las economías, incluido el transporte. Al igual que en anteriores revoluciones industriales y tecnológicas, la fuerza laboral que desarrolla la IA carece de diversidad: por ejemplo, las mujeres representan solo el 22 %, lo que conlleva el riesgo de perpetuar las desigualdades existentes. La IA también se basa en la extracción de datos a gran escala y en el trabajo invisible de procesamiento de datos que se realiza en condiciones precarias, a menudo en el Sur Global.

La protección normativa es desigual: en algunas regiones se están estableciendo normas vinculantes, mientras que en otras la supervisión es mínima. Las multinacionales del transporte suelen sacar partido de estas lagunas normativas, aplicando normas diferentes a los trabajadores y las trabajadoras según la región. Los gigantes tecnológicos están trabajando activamente para que la situación siga siendo así: cabildan a favor de la desregulación, al tiempo que incorporan sus intereses en la legislación y en los acuerdos comerciales con el fin de impedir cualquier regulación antes de que los trabajadores y las trabajadoras tengan siquiera la oportunidad de sentarse a la mesa de negociación.

La IA también conlleva un importante costo medioambiental debido a sus necesidades de energía y agua, lo que supone una carga adicional para las infraestructuras públicas y los objetivos climáticos. Estos efectos repercuten directamente en el personal del transporte y en las comunidades a las que prestan servicio.

PAPEL DE LOS SINDICATOS

Las respuestas normativas a la IA están evolucionando. En la Unión Europea están surgiendo marcos normativos vinculantes, como la Ley de IA, las leyes de protección de datos y la directiva sobre el trabajo en plataformas, que deben reforzarse. En otros países, los Gobiernos siguen confiando en orientaciones de carácter voluntario que ofrecen poca protección real a los trabajadores y las trabajadoras.

El movimiento sindical no puede quedarse de brazos cruzados en un momento como este. Los sindicatos deben sentarse a la mesa cuando se tomen decisiones sobre la IA. La ITF exige una regulación basada en los derechos, vinculante y ejecutable, elaborada mediante el diálogo social y la democracia en el ámbito laboral, que permita a los trabajadores y las trabajadoras participar activamente en la toma de decisiones y ejercer una responsabilidad y una autoridad reales en el lugar de trabajo. La negociación colectiva, la participación de la fuerza laboral y la coordinación internacional son esenciales para garantizar que la IA se utilice para mejorar, y no para socavar, el trabajo en el sector del transporte.

El personal del transporte y sus sindicatos deben tener derecho a:

- ser informados y consultados con anterioridad a la introducción o modificación de sistemas de IA;
- participar en el diseño, la implementación y la evaluación de la IA;
- contar con verdadera transparencia y rendición de cuentas en lo que respecta al uso de datos y los sistemas algorítmicos;
- contar con una supervisión y un control humanos efectivos de las decisiones que atañen al empleo o revisten una importancia crítica para la seguridad;
- beneficiarse de manera equitativa del aumento de la productividad mediante la subida de los salarios, la reducción del tiempo de trabajo y la mejora de la calidad del empleo;
- disfrutar de una situación de trabajo estable basada en la realidad de la relación laboral, incluidos la dirección y el control algorítmicos.

PRINCIPIOS DEL PERSONAL DEL TRANSPORTE SOBRE LA IA

Los principios del personal del transporte de la ITF sobre la IA se basan en las normas laborales internacionales, entre las que se incluyen la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, el Convenio 193 de la OIT sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.

01. INTEGRACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, LOS DERECHOS LABORALES Y LA DEMOCRACIA DESDE LA FASE DE DISEÑO

La ITF exige que los sistemas de IA en el sector del transporte se diseñen, adquieran y desplieguen con pleno respeto de los derechos humanos y los derechos laborales, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. La IA no debe socavar la libertad de asociación, la negociación colectiva, las condiciones laborales, la igualdad, el debido proceso o la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras. El personal y sus sindicatos deben ser reconocidos como actores legítimos en la gobernanza de la IA a nivel de centro de trabajo, de empresa, sectorial y mundial y participar de forma activa en la toma de decisiones.

02. INFORMACIÓN, CONSULTA Y NEGOCIACIÓN OBLIGATORIAS

La introducción de la IA supone un cambio fundamental en la organización del trabajo. La ITF exige que se reconozca a los sindicatos el derecho, con fuerza legal, a ser informados y consultados y a negociar convenios colectivos y otros acuerdos vinculantes desde la fase de concepción de los sistemas de IA hasta su introducción, modificación o ampliación. Esto debe aplicarse en todos los lugares de trabajo, cadenas de suministro y operaciones multinacionales, lo que incluye la firma de acuerdos transnacionales y sectoriales.

Los trabajadores y las trabajadoras deben participar en el diseño de las tecnologías que rigen su trabajo. La IA no debe sustituir a la mano de obra, y todo despliegue de IA debe ir precedido de evaluaciones conjuntas de su impacto laboral, incluidas sus repercusiones en el nivel de empleo. En los casos en los que la IA pueda afectar de manera significativa el empleo, los empleadores deben negociar con los sindicatos planes de transición vinculantes que garanticen la estabilidad laboral, la evaluación de competencias, la formación financiada por la empresa y la retención o reubicación de la actual fuerza laboral. Esto debe ajustarse a la política nacional de empleo, de conformidad con el Convenio 122 de la OIT, que compromete a los Estados a garantizar “el pleno empleo, productivo y libremente elegido”.

03. SUPERVISIÓN Y AUTORIDAD DECISORIA HUMANAS

En las operaciones de transporte en las que la seguridad es fundamental, el criterio humano es insustituible: hay vidas que dependen de ello. La ITF exige que la IA complemente —y nunca sustituya— la toma de decisiones humana; la autoridad final debe recaer siempre en las personas. Deben prohibirse las decisiones automatizadas en materia de contratación, despido, medidas disciplinarias o remuneración, así como los sistemas de gestión algorítmica que socavan los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras. El personal debe tener derecho a impugnar las decisiones basadas en la IA, recibir una respuesta por escrito debidamente fundamentada, recurrir ante una autoridad humana y acceder a mecanismos de reparación efectivos.

04. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

La IA introduce nuevos riesgos físicos y psicosociales. La ITF exige que los sistemas de IA se sometan a evaluaciones independientes de riesgos en materia de SST antes de su introducción y que se aborden explícitamente los riesgos psicosociales, como el estrés, la fatiga y la vigilancia. Los empleadores y los proveedores de tecnología deben demostrar de forma explícita cómo los sistemas de IA hacen que los lugares de trabajo sean más seguros; la carga de la prueba les corresponde a ellos, no a los trabajadores y las trabajadoras. El personal debe conservar el derecho a dejar de trabajar cuando los sistemas de IA generen condiciones inseguras.

05. DERECHOS SOBRE LOS DATOS, TRANSPARENCIA Y RESPONSABILIDAD ALGORÍTMICA

Los datos generados por la fuerza laboral son un producto de su trabajo. La ITF exige que se reconozca esta circunstancia y que se garantice a los trabajadores y las trabajadoras el derecho al consentimiento informado y la recompensa por el uso de tales datos. Los empleadores deben garantizar la transparencia en la recopilación y el tratamiento de datos y la toma de decisiones algorítmicas, el acceso de los sindicatos a información comprensible, la realización de auditorías conjuntas sobre sesgos y discriminación, y la aplicación de límites estrictos a las tecnologías biométricas y de vigilancia (incluida su prohibición absoluta en casos concretos). El personal también debe conservar el derecho a acceder a sus datos personales, rectificarlos y suprimirlos. Los empleadores no pueden eludir su responsabilidad culpando a los algoritmos o los proveedores.

06. IGUALDAD, JUSTICIA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN DE LA JUVENTUD

Los sistemas de IA pueden reproducir desigualdades que afectan a las mujeres, la juventud, el personal de edad avanzada, las personas migrantes y los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad, a menos que se corrijan de forma activa. La ITF exige la participación activa de las mujeres, la juventud y otros grupos marginados o vulnerables en el desarrollo de la IA y la negociación colectiva al respecto, además de evaluaciones de impacto obligatorias, pruebas de detección de sesgos en los sistemas de contratación, planificación de horarios y evaluación del desempeño, y medidas de protección frente a los efectos negativos de la gestión automatizada. La IA debe apoyar el desarrollo de capacidades, la progresión profesional y el trabajo decente, y no la descualificación o el agravamiento de la desigualdad. Y, dada la división del trabajo por género que existe tanto en el sector del transporte como en el de la IA, la expansión de esta última debe ir de la mano de un renovado esfuerzo por promover la igualdad de género y la representación paritaria.

07. RESPONSABILIDAD CORPORATIVA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

La ITF exige que las compañías multinacionales apliquen las normas laborales más exigentes a nivel mundial —y no la normativa local más laxa— que abarquen explícitamente la IA, la gestión algorítmica y la gobernanza de los datos. Las empresas y los proveedores de tecnología deben implementar una diligencia debida efectiva en materia de derechos humanos y medioambiente para garantizar la rendición de cuentas a lo largo de toda la cadena de suministro.

08. DISTRIBUCIÓN JUSTA DE LOS BENEFICIOS DEL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

En los casos en los que la IA aumente la productividad, los trabajadores y las trabajadoras deben beneficiarse de ello mediante el aumento de los salarios, la reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de retribución, la mejora de la calidad del empleo y la estabilidad laboral, y oportunidades de formación y reciclaje profesional financiadas por el empleador. No deben recaer sobre la mano de obra ni los costos ni los riesgos del cambio tecnológico.



Foto: USA TODAY Network a través de Reuters Connect

USO DE LA IA PARA FORTALECER EL PODER SINDICAL

Si bien la IA supone un riesgo para la fuerza laboral, también puede servir para reforzar el poder sindical si se gestiona de manera democrática.

Los sindicatos pueden utilizar la IA para:

- analizar los datos de los empleadores a fin de poner al descubierto la inseguridad de los horarios, la fatiga y el exceso de carga de trabajo;
- identificar resultados discriminatorios en materia de remuneración, promoción y elaboración de turnos;
- apoyar la sindicalización en ámbitos del transporte fragmentados, subcontratados o basados en plataformas;
- supervisar el cumplimiento de los convenios colectivos y los acuerdos de responsabilidad corporativa;
- reforzar la negociación mediante reivindicaciones basadas en pruebas;
- mejorar la presentación de informes sobre salud y seguridad y la detección temprana de riesgos.

La ITF ayudará a sus afiliadas a desarrollar conocimientos y capacidades técnicas en materia de IA, compartir herramientas y experiencia entre sectores y utilizar la tecnología para fortalecer la sindicalización, la negociación, la aplicación de las normas y la solidaridad internacional.

La cuestión no es si la IA se utilizará en el transporte, sino quién la controla, quién se beneficia de ella y a qué intereses responde.

La disyuntiva que se nos plantea es clara: quedarnos de brazos cruzados mientras un puñado de empresas dictan las reglas de la IA en el transporte u organizarnos, actuar y tomar nosotros las riendas.

La ITF seguirá luchando por un sector del transporte en el que la IA promueva la seguridad, la igualdad y el trabajo decente, y en el que los trabajadores y las trabajadoras —y no los algoritmos— ocupen un lugar central en la toma de decisiones.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· MOVEMOS EL MUNDO ·



**FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE**

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733