



## NOTA DE PRENSA

### La negociación colectiva es clave para guiar la implantación del uso de la IA en la empresa española ante la indefinición normativa

- El problema no es usar la IA, si no el impacto que tiene en la empleabilidad no utilizarla
- El SEPE necesita moderanizarse para cualificar a los trabajadores mediante la formación

Juan Carlos Lozano, periodista de Prensa Ibérica, ha moderado el tercer webinar de Campus IA+Iguual sobre [‘Inteligencia artificial y diálogo social: Nuevas obligaciones empresariales y sindicales’](#). José Luis Fernández, director del área de estudios laborales de USO y Estela Martín, abogada & responsable de Comunicación Corporativa de SincroGO, han planteado dos grandes retos: el uso de la IA en el diálogo social para realizar un diagnóstico sobre las necesidades de las empresas españolas y la modernización del Servicio Público de Empleo para adaptar la formación de los trabajadores a las nuevas capacidades que demanda el mercado.

**Madrid, 30 de abril.** Juan Carlos Lozano dirige *Activos*, un suplemento de Prensa Ibérica de economía, empresa e inversión. Con este bagaje, ha entablado un interesante coloquio en el webinar celebrado hoy sobre el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el diálogo social. Los dos ponentes - José Luis Fernández Santillana, director del área de estudios laborales de Unión Sindical Obrera (USO) y Estela Martín, abogada y directora de Comunicación Corporativa de SincroGO- han subrayado que tanto la empresa como los representantes de los trabajadores deberían ser más proactivos para aprovechar las ventajas de la inteligencia artificial y minimizar los riesgos en temas como la destrucción de empleo o el posible impacto negativo en la diversidad de la empresa.

#### Cómo afecta la legislación a la negociación

Partiendo de un repaso a la normativa en materia de IA e Igualdad, apuestan por la necesidad de adoptar ya medidas concretas en las empresas porque, ha explicado Estela Martín, *“nos estamos jugando el modelo de relaciones laborales del futuro”*. A nivel europeo, la llamada Ley IA -un reglamento que entrará en vigor en 2026- corre el riesgo de quedarse obsoleta frente a la velocidad a la que avanza la IA. Las empresas cuentan con otros marcos regulatorios relacionados con el uso de algoritmos en el área de Recursos Humanos como el Reglamento de Protección Datos, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Riders y la Ley 15/22 para la Igualdad de trato y no discriminación, además de la Estrategia nacional de IA que aborda también el impacto de los sesgos de la IA en materia de igualdad.

Por su parte, José Luis Fernández ha manifestado que *“no tenemos un marco regulatorio claro y estamos sometidos a cierto grado de voluntarismo. Europa es muy proteccionista y lenta pero sí tenemos cierta ventaja frente a otros países, como EEUU, que apuestan por un modelo de autorregulación de las empresas. Nuestra normativa es más garantista con las personas”*.

En este contexto, la clave es el **diálogo social**. Para la directiva de SincroGo, *“tendríamos que estar negociando usos concretos de IA y límites en el marco de la negociación colectiva sin dejar pasar más tiempo; en el caso de los planes de igualdad de las empresas obligadas a tenerlos, hay que ver si se evitan sesgos como el de edad, por ejemplo”*.

*“La IA puede ayudarnos en la fase diagnóstica de la negociación colectiva para analizar la situación real de las empresas y seguir avanzando hacia un empleo mejor pagado y que favorezca la conciliación, sin perder de vista otros grandes temas como la productividad, el presentismo...”*, afirma el representante de USO. En su opinión, el diálogo social no avanza a la velocidad necesaria porque el papel de la CEOE, Cepyme, UGT y Comisiones Obreras es muy institucional y artificial.



Este veterano sindicalista cree que, más allá de la obligación de informar sobre el uso de la IA a la representación de los trabajadores y a los propios empleados, *“es necesario detallar cómo se ha entrenado el modelo para entender los inputs de entrada y salida del algoritmo, por ejemplo. La IA puede facilitar el análisis para estudiar temas de negociación colectiva con mayor recorrido que la entrada y salida de los trabajadores siempre que se actúe con sentido común”*. Para Estela Martín, es también muy importante el tipo de datos que maneja la empresa porque *“sin una buena relación de confianza no dispondrá de datos de calidad. En las encuestas de compromiso, por ejemplo, los empleados no siempre dicen la verdad”*.




### Impacto en el mundo laboral

Un informe de la OIT del pasado mes de agosto minimizaba el impacto de la IA en el empleo, mientras que otro del FMI de enero alertaba acerca de una gran eliminación de puestos de trabajo. *“Nos enfrentamos a una situación nueva porque, tradicionalmente, los avances que permitían automatizar algunos trabajos afectaban a puestos de baja cualificación, mientras que la IA tendrá también impacto en los de media y alta cualificación”*, explica Estela Martín.

Mientras se produce la creación y destrucción simultánea de puestos de trabajo, hay que gestionar los tiempos y entra en juego una medida clave que propone José Luis Fernández: la **formación** para dotar de nuevas capacidades a los trabajadores. El Servicio Público de Empleo (SEPE) no puede seguir tan alejado de las necesidades del mercado laboral y dedicarse básicamente a gestionar la prestación por desempleo a nivel estatal, al tiempo que deriva la búsqueda trabajo al ámbito autonómico donde se actúa sin coordinación. Urge un plan de modernización de la Administración Pública mediante IA para responder a la demanda real del empleo.

El problema no es para qué usar la IA -en cada sector es importante analizar el tema mediante la negociación colectiva- si no el impacto que tiene no utilizarla a nivel de **empleabilidad**, destaca Estela Martín. Por eso, propone a las empresas recurrir a un DAFO -análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades- y *“utilizar la IA para posibilitar medidas como **la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas en los sectores en que sea posible o la jornada semanal de 4 días sin merma productiva**”*.

Asimismo, la directiva, que además es Top voice en LinkedIn, aboga por que *“los planes de igualdad incluyan una mención expresa sobre no discriminación de ningún tipo, tanto en la empresa como en los proveedores subcontratados”*, algo que está más allá de la normativa. Algunas empresas usan IA para hacer presentaciones sobre sus planes de igualdad sin darse cuenta de los sesgos que trasladan el texto y las imágenes y esto es un tema de dirección estratégica de personas. ¿Para qué sirve hablar de lenguaje inclusivo si los catálogos que utiliza la empresa están llenos de sesgos?, se pregunta.

Información relacionada	
RR. HH: cómo y para qué aplicar la IA	<a href="#">RR. HH solo debe usar la IA si tiene claro el objetivo</a> 
IA para Dummies	<a href="#">El humanismo definirá la ética de la IA en el mercado laboral</a> 
Preguntas para el proveedor de IA	<a href="#">La IA permite personalizar el trato con el staff sin sustituir a la persona</a> 
<b>Para más información o entrevistas:</b> Asun Velasco. Tel.: +34 682 156 440. Email: <a href="mailto:asun.velasco@iamasigual.eu">asun.velasco@iamasigual.eu</a>	

**Sobre el Proyecto.** IA+Igual es un proyecto cofinanciado por la Dirección General de Evaluación, Calidad e Innovación, de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Unión Europea. Se trata de un proyecto piloto, innovador en materia de Asuntos Sociales, cuyo objetivo fundamental es analizar y verificar los algoritmos de Inteligencia Artificial aplicados en el ámbito de Recursos Humanos para identificar los sesgos en su programación e impulsar una IA más ética e igualitaria dentro del ecosistema empresarial.