

21st Century Unionism: Between Platforms and Artificial Intelligence

4th Edition of the Trade Union Forum on Platform
Work in Nicosia, 25 - 26 September 2025

Daniel Cruz Fuentes

Head of Digital, Ecological, and Demographic Transition
Secretaria d'Acció Sindical i Transició Justa
CCOO de Catalunya



What is CCOO?

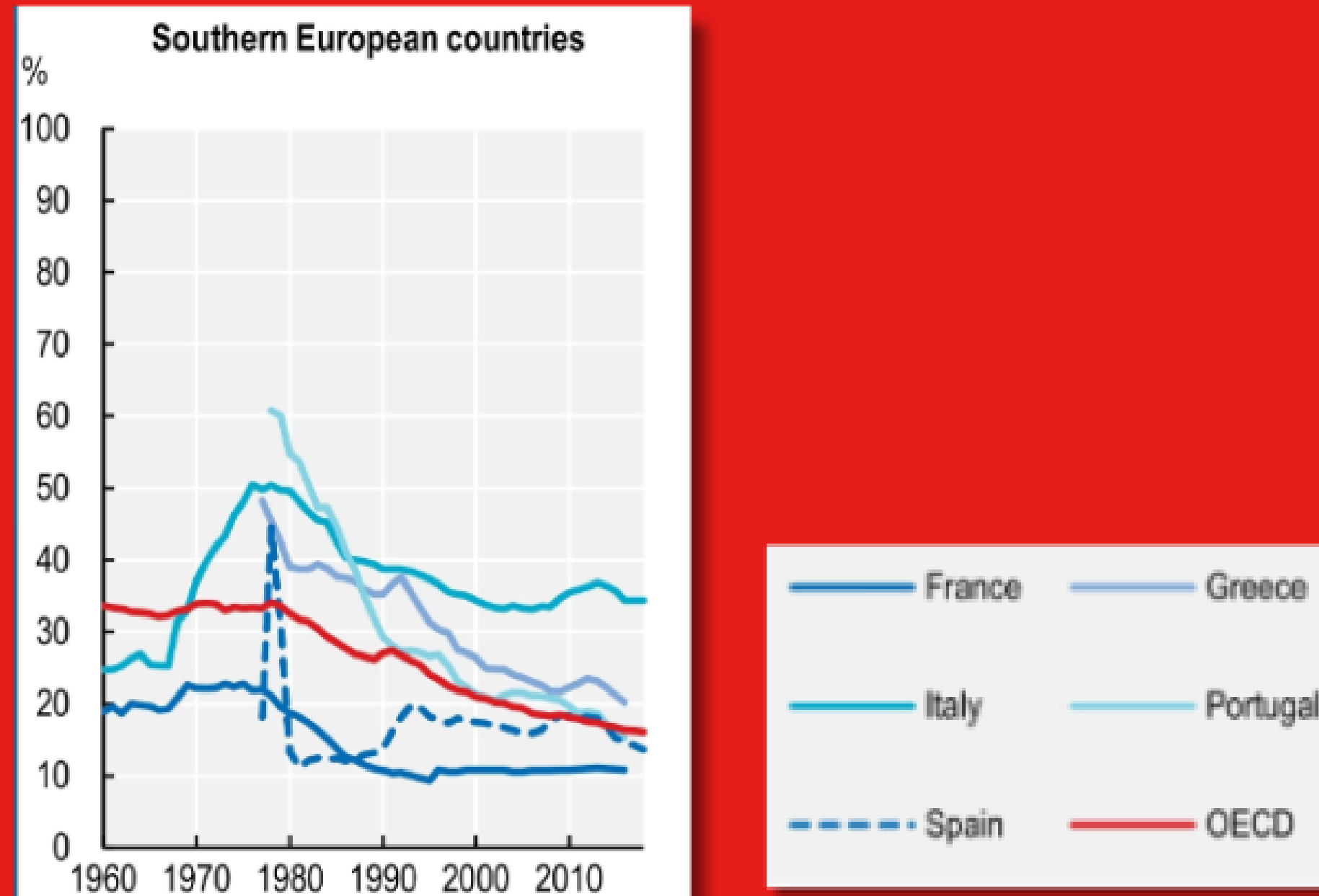
- **Founded on November 20th, 1964, during the Franco dictatorship**
- **First union in Catalonia and Spain**
- **The General Secretary for Catalonia is Belen López, and for Spain, it is Unai Sordo**



- **Affiliated to:**



Context: Origin and Evolution of Class Unionism



**21st Century Unionism:
Between Platforms and Artificial Intelligence**

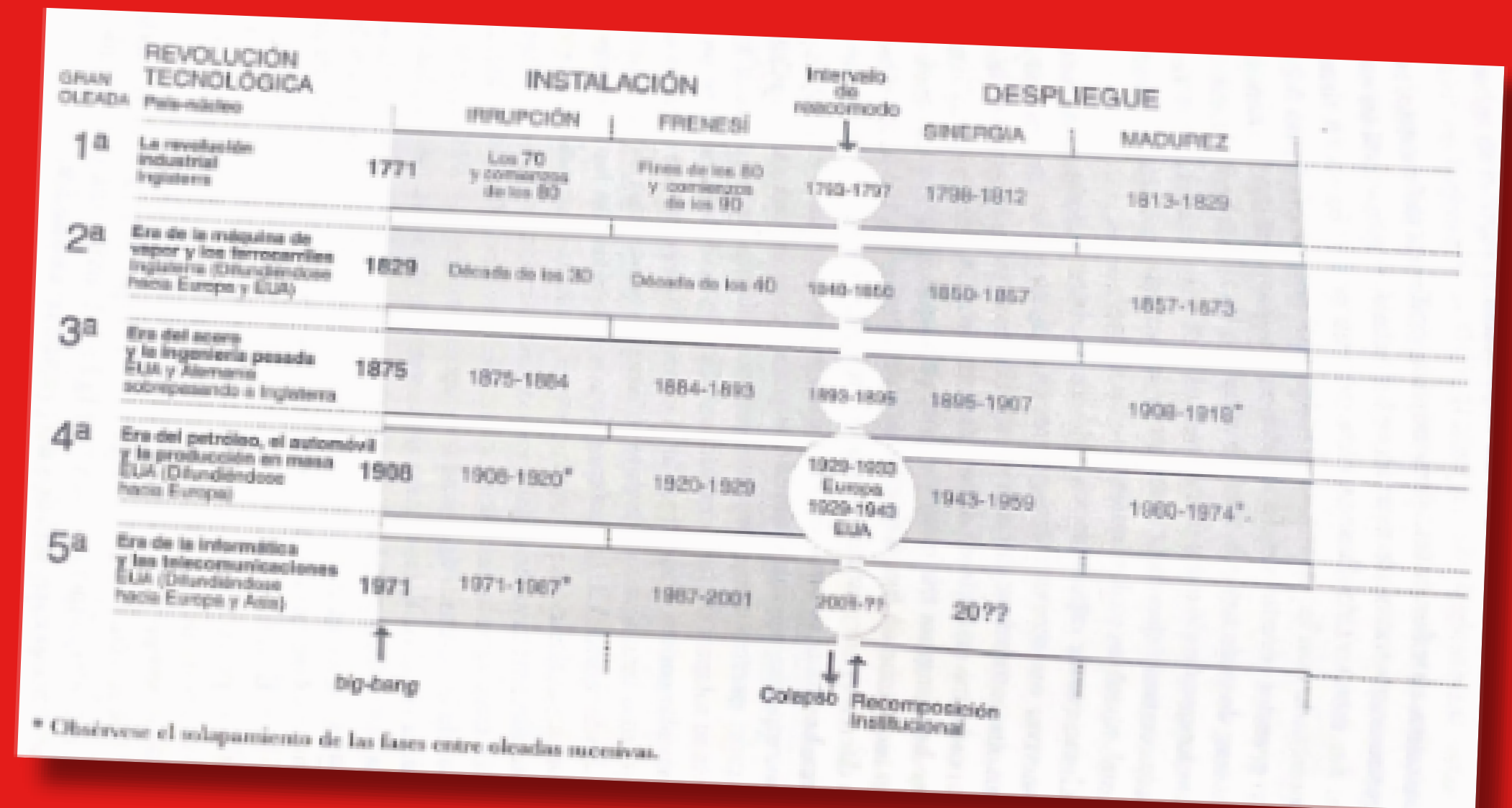
Impact of technology on history: phases and processes

**Carlota Pérez,
economist**

- **Installation**
- **Deployment**

Deregulation

REGULATION



21st Century Unionism: Between Platforms and Artificial Intelligence

'Plataformisation' of the economy: 3 main types

**False
autonomous**

cuideo

Uber

Glovo?

**Freelance
work**

fiverr.

upwork

malt

**Professionals
self-employed**

TOPDOCTORS

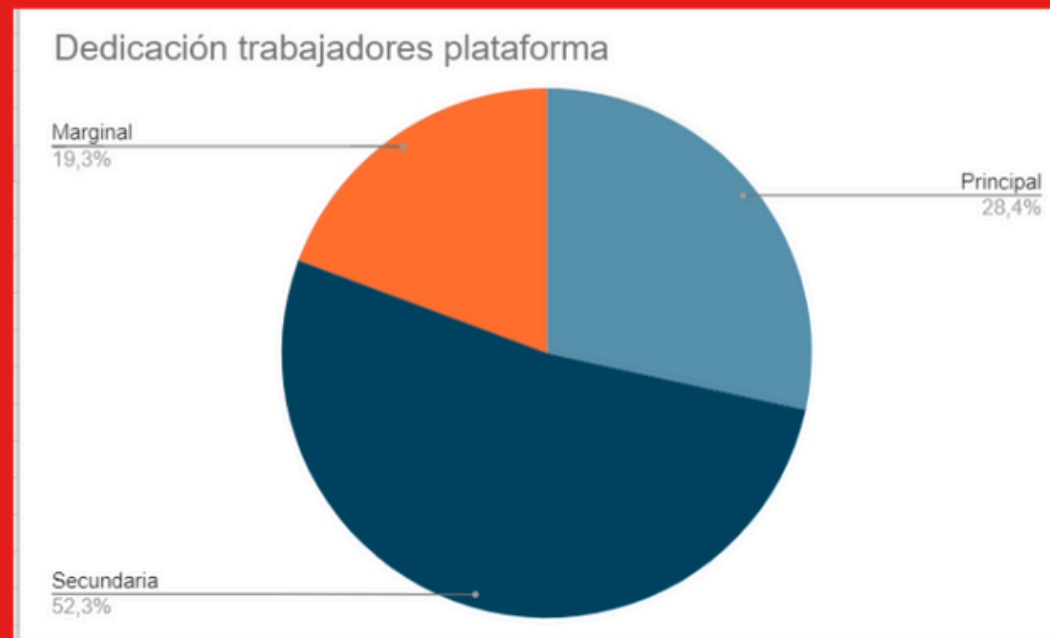
abogadea

TaskRabbit

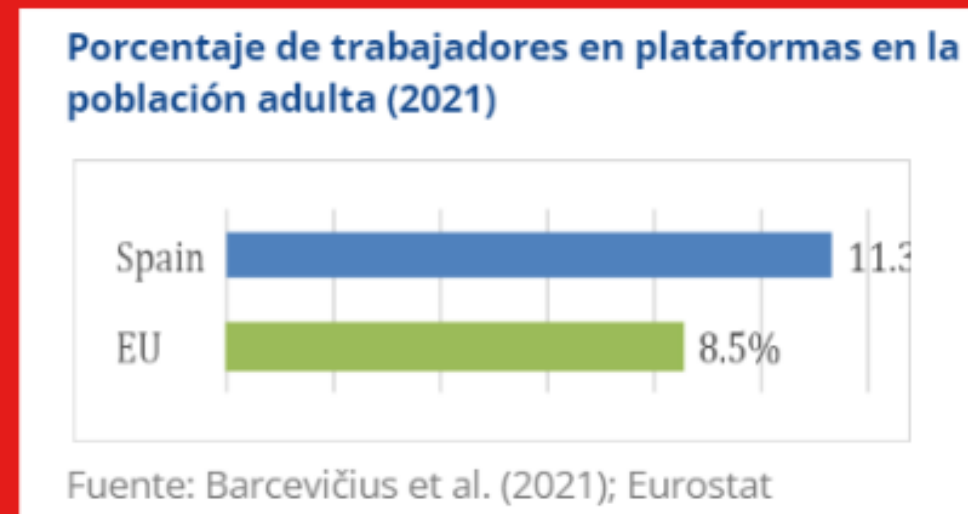
**21st Century Unionism:
Between Platforms and Artificial Intelligence**

Some data to put in context

Around 4 million people work on the platform in Spain, being for 30% of their main income



Spain, 3 points above the European average



In 2022, 28.3 million platform workers in Europe, with 29 million working in the industrial sector

158 million EUR

A 2019 study by UGT (pre-Rider Law) estimated that the improper use of self-employment contracts allowed delivery platforms to save up to 158 million EUR annually, including up to **92 million EUR in annual wages** and up to **76 million EUR in annual social security contributions.**

21st Century Unionism: Between Platforms and Artificial Intelligence

Congressional mandate

12th congress

Digitalització democràtica

La tecnologia digital basada en els microprocessadors, els algoritmes i les xarxes telemàtiques està transformant el món. Multiplica extraordinàriament la productivitat del treball, crea nous productes i serveis que canvien els hàbits i l'estil de vida de les persones, però, sobretot, modifica l'escala dels esdeveniments incrementant la dimensió global de totes les coses. La digitalització de l'economia té potencialitats però també riscos: la capacitat d'augmentar la desigual-



**21st Century Unionism:
Between Platforms and Artificial Intelligence**

Legal framework

"The union and the agreement are not 'for the people', IT IS FOR THE PEOPLE"

Workers' Statute

20.3. The employer may adopt the measures it deems most appropriate for surveillance and control to verify compliance by the worker with his or her work obligations and duties, maintaining in their adoption and application the consideration due to their dignity and taking into account, where appropriate, the real capacity of workers with disabilities.



Collective agreements

Only 3% of the collective agreements with Catalonia have an agreed clause on "Negotiation about new technologies"

Taula 9. Clàusules pactades en convenis col·lectius sectorials que s'apliquen a Catalunya. Freqüències relatives (en %)

1 de juliol de 2020

Formació i qualificació	Activitat professional	Organització del treball i noves tecnologies	Prestacions socials	Activitat sindical, aplicació i interpretació, comissió negociadora i prorrroga
Formació professional (codi 8.1)	52,8	66,4	11,4	78,0
Participació en formació de representació de persones treballadores (8.2)	38,6	81,4	3,4	75,8
Cursos de formació (8.1/1)	36,9	64,4	3,0	63,6
Permisos retribuïts per a formació (8.1/2)	36,9	50,6		46,2
Adaptació al sistema nacional de qualificacions (8.3)	21,2	42,6		11,4
Formació per mobilitat o promoció (8.1/3)	5,9	34,7		

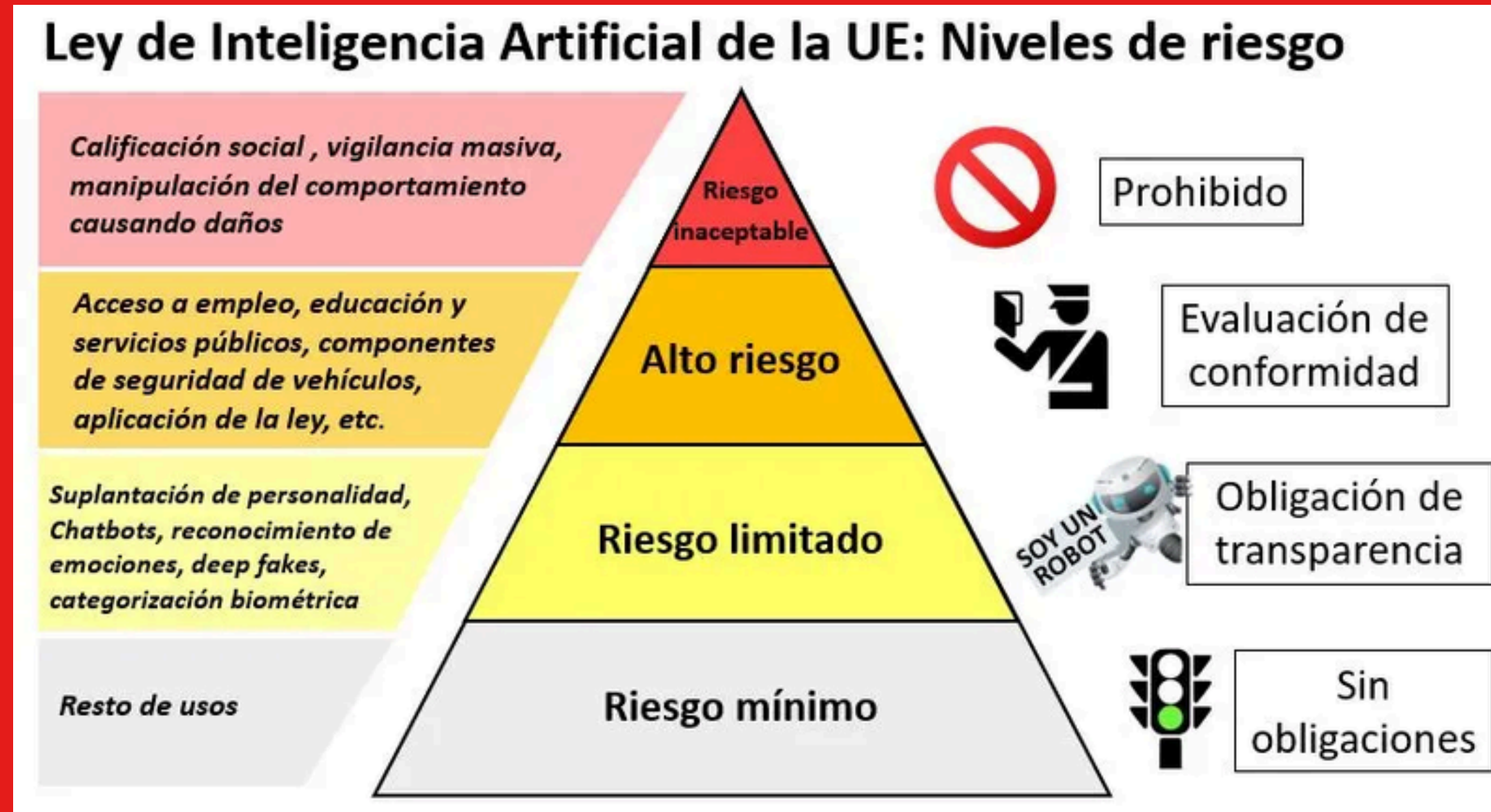
Font: Consell de Relacions Laborals a partir del Registre de convenis col·lectius del Ministeri de Treball i Economia Social. Codi: codificació original del Full estadístic del Registre de convenis col·lectius

21st Century Unionism: Between Platforms and Artificial Intelligence

Legal framework

"The union and the agreement are not 'for the people', IT IS FOR THE PEOPLE"

AI ACT



Legal framework

"The union and the agreement are not 'for the people', IT IS FOR THE PEOPLE"

Ley Rider

Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo

The law focuses on delivery platforms and confirms the status of workers on these platforms (and all the labor rights that this entails).

It also guarantees that the representation of workers can access the algorithms that organize their activity. Not only in platform companies, it affects all companies in the labor market in Spain.

RULES + PARAMETERS + INSTRUCTIONS



21st Century Unionism: Between Platforms and Artificial Intelligence

Impact of the Riders' law in the delivery sector



First agreement between a delivery platform (Just Eat) and main unions (CCOO and UGT), desember 2021

Glovo?

Changed its formula to avoid the law

Uber Eats

Subcontract their workforce through third-party intermediary companies to avoid hiring them directly and to prevent disclosing algorithm details.

getir

deliveroo

Closed their business in Spain

GORILLAS

**21st Century Unionism:
Between Platforms and Artificial Intelligence**

Impact of the Riders' law in the delivery sector



First agreement between a delivery platform (Just Eat) and main unions (CCOO and UGT), desember 2021

This agreement include the commission algorithm, article 68.e



**21st Century Unionism:
Between Platforms and Artificial Intelligence**

European Platform Directive: current proposal and interpretation guide

- The presumption will only apply to those platforms that “act as a businessman”, that is, those platforms that “control” the work
- Contrary to the Rider law, it applies to all jobs, not just to delivery

- Aproved 8th March 2024

- No criteria
- Defines a worker
- Defines a platform
- Gives to the workers the right to participate on the implementation

**21st Century Unionism:
Between Platforms and Artificial Intelligence**

Legal framework

"The union and the agreement are not 'for the people', IT IS FOR THE PEOPLE"

Immigration law

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

Labor roots are a requirement under Spanish legislation to grant a level of legality to foreigners in an irregular situation.

This entails a temporary residence permit for individuals who have worked for a minimum of 6 months and maintained continuous residence in Spain for the past 2 years.



21st Century Unionism: Between Platforms and Artificial Intelligence

Union response: awareness, participation, training and legislation



CCOO guanya les primeres eleccions sindicals a Glovo Groceries, empresa de plataforma digital

1 Approach to the workers

2 Specialized workshops: language, topic and interest

3 Interest in organizing and first protests

4 Laboralisation, first achievements and union elections

21st Century Unionism: Between Platforms and Artificial Intelligence

Union response: awareness, participation, training and legislation

**Result of the
actions**

El Confidencial

TRAS LA SANCIÓN DE TRABAJO

Rodilla (Grupo Damm)
rompe con Glovo por la
crisis laboral con sus
'riders'

La compañía de restauración prohíbe distribuir
sus productos a través de la plataforma de
internet después de que esta última haya sido
multada de nuevo por Trabajo

**21st Century Unionism:
Between Platforms and Artificial Intelligence**

What is an algorithm?

Algorithms in the workplace are a set of logical instructions, akin to a resolution manual. They are designed to aid individuals in various tasks and facilitate the analysis and processing of substantial and pertinent data, often involving vast data volumes. Ultimately, these algorithms enhance the cognitive abilities of the user.



Some data to put in context



**Observatorio Nacional de
Tecnología y Sociedad, 2023**



**Increase of all types of companies
that use algorithms:**

- **12.3% companies +10 workers**
- **41.2% companies +249 workers**

21st Century Unionism: Between Platforms and Artificial Intelligence

Derechos digitales: lo que existe y lo que viene

Sensibilización



From training to the action

Training

Sindicalistes del demà
Formem a les
delegades i delegats en
temes de digitalització i
intel·ligència artificial

Gener 2023

Proposta de Curs de Digitalització
Secretaria d'Acció Sindical i Transicions Justes

Organization

COMISSIÓ DIGITALITZACIÓ

Selecció d'empreses per federació per fer seguiment

Acompanyem als comitès que siguin pioners!

**21st Century Unionism:
Between Platforms and Artificial Intelligence**

From training to the action

Organization

COMISSIÓ DIGITALITZACIÓ

Selecció d'empreses per federació per fer seguiment

Acompanyem als comitès que siguin pioners!

signs

Federació	Empresa	Persona de la federació de referència	Persona de l'empresa de referència	Per què aquesta empresa?	Indicis de fer servir algoritmes	Nombre de treballadors (aproximat)	Quan s'ha demanat. Enllaç al document d'enviament de petició	Hi ha hagut resposta? Data resposta	Accions preses a continuació
-----------	---------	---------------------------------------	------------------------------------	--------------------------	----------------------------------	------------------------------------	--	-------------------------------------	------------------------------

La transformación digital en el ámbito laboral
y los nuevos derechos digitales

From training to the action



TU action



Petición

Ratificación

Denuncia

La transformació digital a l'àmbit laboral i els nous drets digitals

From training to the action



Petition



SOL·LICITUD INFORMACIÓ EXISTÈNCIA ALGORITMES O SISTEMES D'INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL EN L'EMPRESA

A L'ATENCIÓ DE L'EMPRESA

DADES EMPRESA:
NOM O RAÓ SOCIAL:
NIF/CIF:
DOMICILI SOCIAL:
CENTRE DE TREBALL:

[_____] amb DNI [_____] en qualitat de Delegat/a personal/President/a del comitè d'empresa del centre de treball/de l'empresa indicada en l'encapçalat del present document, sol·licito, de conformitat amb la normativa aplicable, el següent:

Derivat de l'entrada en vigor del Reial decret llei 9/2021 d'11 de maig que va modificar l'article 64 apartat 4 de l'Estatut dels Treballadors, el Ministeri del Treball va emetre una Guia d'informació algorítmica en l'àmbit laboral amb l'objectiu reunir en un únic document les obligacions i drets existents en matèria d'informació algorítmica en l'ordenament jurídic-laboral. Tant l'article abans esmentats, com la Guia, estableixen l'obligació de les empreses d'informar el comitè d'empresa sobre els paràmetres, regles i instruccions en les quals es basen els algorismes o sistemes intel·ligència artificial que afecten la presa de decisions que poden incidir en les condicions de treball, l'accés i manteniment de l'ocupació, inclosa l'elaboració de perfils.

D'acord amb la Guia, davant la utilització d'un algorisme o sistemes d'intel·ligència artificial que pugui **prendre decisions de manera automatitzada i que com a conseqüència pugui afectar les persones treballadores l'empresa haurà d'aportar sobre els mateixos la següent informació, de manera clara, simple i comprensible per a persones sense coneixements tècnics:**

- Informació sobre l'ús d'algorismes o sistemes d'intel·ligència artificial per a prendre decisions automatitzades, incloent-hi l'elaboració de perfils, identificant la tecnologia utilitzada i les decisions de gestió de persones respecte de les quals s'utilitza tal tecnologia. És a dir, l'empresa ha d'informar les persones treballadores individuals i a la representació legal de la plantilla dels extrems que es detallen en la guia per a cada algorisme concret utilitzat com per exemple, el grau d'intervenció humana qualificada en les decisions adoptades mitjançant l'ús d'algorismes i sistemes de decisió automatitzada, inclosa l'elaboració de perfils.
- Informació significativa, clara i simple sobre la lògica i funcionament de l'algorisme, incloent-hi les variables i paràmetres utilitzats, com per exemple, en cas d'elaboració de perfils, la tipologia de perfils que elabora l'algorisme o les variables utilitzades per part de l'algorisme (les variables d'un algorisme utilitzat per a un procés de selecció, podrien ser la formació de la persona o l'experiència professional prèvia).



ANNEX II

EMPRESSES ALIENES A L'EMPRESA PRINCIPAL QUE TINGUIN DADES DEL TREBALLADOR

Derivat de la possibilitat que l'empresa transmeti les dades del treballador a empreses alienes o filials de la mateixa amb l'objectiu de dur a terme o informar sobre qualsevol decisió que s'hagi dut a terme de manera automatitzada, sol·licitem que es marqui amb una "X" qualsevol de les següents empreses que puguin cabre dins d'aquest supòsit:

☐ Empreses Filials

- Indicar les empreses filials:

☐ Empreses a l'estranger i ubicació de la companyia

- Indicar les empreses a l'estranger:

- Ubicació:

☐ Empreses de subcontractació d'obres

- Indicar les empreses de subcontractació:

☐ Empreses de subcontractació de serveis

- Indicar les empreses de subcontractació de serveis:

☐ Empreses de subcontractació de persones

- Indicar les empreses de subcontractació de persones:

☐ Empresa de subcontractació de qualsevol tipus

- Indicar les empreses subcontractades:

☐ Altres empreses

- Indicar qualsevol altra empresa:



ANNEX I:

PROCESSOS O ACTIVITATS EN ELS QUALS S'APLIQUEN TÈCNiques D'INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL

☐ Processos de selecció de candidats, recruiting o contractació d'emprats

☐ Programes d'aprenentatge o formació d'empleats.

☐ Experiència d'empleats (satisfacció dels empleats, grau de motivació d'aquests, ambient laboral)

☐ Gestió del rendiment d'empleats: Avaluació de l'acompliment, promoció i/o sortida de treballadors.

☐ Predicció d'esdeveniment (anàlisi de dades per a predir situacions com a desmotivació, baixes o rotació de la plantilla)

☐ Elaboració de perfils

☐ Control i monitoratge dels empleats durant la jornada de treball, amb tècniques de reconeixement facial, geolocalització o cerca d'informació en les xarxes socials.

☐ Gestió dels equips de treball, automatització de l'assignació de tasques, torns, horaris de treball i vacances.

☐ Controls d'accés dels treballadors.

☐ Prevenció de riscos laborals.

☐ Altres usos, procediments o protocols que emprin tècniques d'intel·ligència artificial



- Informació sobre la importància i les conseqüències que poden derivar-se de la decisió adoptada mitjançant l'ús d'algorismes o sistemes de decisió automatitzada (conseqüències de la decisió adoptada en termes d'accés a l'ocupació, manteniment de l'ocupació o determinació de condicions laborals com la determinació de salari, assignació de tasques, fixació d'horaris, promocions, acomiadaments, etc.).

Amb el propòsit de complir les obligacions que la norma exigeix a la Representació Legal del Treballador, adjuntem dos annexos, on s'ha de marcar amb una X aquells processos o activitats es fan servir els algorismes. El primer es centra en l'àmbit intern de l'empresa, i el segon en l'obligatorietat d'informar quines altres empreses tenen dades de les persones treballadores.

Per tot plegat, requerim a l'empresa que en termini de [____] dies procedeixi a informar-nos de la utilització d'algorismes o sistemes basats en intel·ligència artificial per a la presa d'alguna mena de decisió o com a instrument relacionat de manera directa o indirecta amb la distribució, gestió de persones, des de selecció i contractació de persones, fins a assignació de tasques, fixació d'horaris, determinació de salaris, control i monitoratge, control de productivitat, avaluació de resultats, promoció professional i, fins i tot, acomiadaments, **incloent i sense limitar a qualsevol tipus d'empresa que tingui una relació jurídica per la qual es comparteixin les dades dels treballadors**.

En el cas en el qual efectivament s'utilitzin aquests algorismes o sistemes d'intel·ligència artificial per als fins abans detallats, sol·licitem que, en el termini corresponent, aportï la informació de conformitat amb el que es disposa en l'article 64.4 lletra d) de l'ET.

Atentament,

NOM

CÀRREC

La transformació digital a l'àmbit laboral i els nous drets digitals

From training to the action



Ratification

CCOO

RATIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA RESPECTO A LOS ALGORITMOS O SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL UTILIZADOS EN LA EMPRESA

A LA ATENCIÓN DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA:
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:
NIF/CIF:
DOMICILIO SOCIAL:
CENTRO DE TRABAJO:

[] con DNI [] en calidad de Delegado/a personal/Presidente/a del comité de empresa del centro de trabajo/de la empresa indicada en el encabezado del presente documento, denuncio los siguientes hechos:

Que con fecha [] y de conformidad con el artículo 64.4 letra d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Guía emitida por el Ministerio de Trabajo sobre información algorítmica en el ámbito laboral, se le ha solicitado a la empresa mencionada en el encabezado que proporcione información sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basa el algoritmo o sistema de inteligencia artificial que se utiliza habitualmente para [] (indicar el tipo de procedimiento en el que la empresa utiliza el algoritmo). La empresa, en cumplimiento de la regulación aplicable, ha informado y entregado la documentación adjunta.

En la información proporcionada por la empresa [] se indicó que **no existe ningún tipo de algoritmo o sistema de inteligencia artificial por parte de ninguna empresa**, ya sea filial, empresa en el extranjero, de subcontratación de obras, de subcontratación de servicios, de subcontratación de personal, de subcontratación de cualquier tipo o cualquier otra empresa que pueda llevar a cabo o informar sobre cualquier decisión que se haya tomado de manera automatizada.

El propósito de la siguiente carta es ratificar que la empresa mencionada en el encabezado no tiene relación con ninguna empresa adicional a través de la cual se puedan realizar cualquier tipo de transferencia de información mediante la cual se tome alguna decisión de manera automatizada o con Inteligencia Artificial.

Por este motivo, se solicita que la empresa confirme lo anterior.

Atentamente,

NOMBRE
CARGO

La transformació digital a l'àmbit laboral
i els nous drets digitals

From training to the action



Complaint

CCOO

DENUNCIA VULNERACIÓ DRETS
MITJANÇANT ALGORISMES O SISTEMES D'INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL

A L'ATENCIÓ DE L'EMPRESA

DADES EMPRESA:
NOM O RAÓ SOCIAL:
NIF/CIF:
DOMICILI SOCIAL:
CENTRE DE TREBALL:

[] amb DNI [] en qualitat de Delegat/ada de personal/President/a del comitè d'empresa del centre de treball/de l'empresa indicada, passo a **DENUNCIAR ELS SEGÜENTS FETS**:

Amb caràcter previ i conforme preveu l'article 64.4 de l'ET ha interessat a l'empresa informació sobre els paràmetres, regles i instruccions en els quals es basa l'algorisme o sistema d'intel·ligència artificial que es ve utilitzant de manera habitual per a

(indicar el tipus de procediment en el qual l'empresa utilitza l'algorisme).

L'empresa ens ha informat i lliurat la documentació que s'adjunta.

Conforme els articles 12, 13 i 14 del 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 totes les decisions basades en decisions informàtiques autònomes hauran de ser interpretables, comprensibles, explicables, accessibles, fidedignes i consultables i transparents en tot el procés, declarant que el deure d'informació a la RLPT està per sobre de les lleis de propietat industrial, de "secret comercial" o empresarial.

En aquest cas no es compleixen aquests requisits ja que l'empresa, a través de l'algorisme/sistema d'intel·ligència artificial, vulnera el dret (posar el dret vulnerat, ja sigui dret no discriminació, garantia indemnitat, etc.) ja que (exposar els motius pels quals entenem que l'empresa està servint-se de l'algorisme/sistema d'intel·ligència artificial per a perjudicial a determinat col·lectiu de persones treballadores).

És per tot això que sol·licitem a la Inspecció de Treball que intervingui en el present procediment davant la clara vulneració de drets per part de l'empresa denunciada que ha causat un greu perjudici a la plantilla, realitzant tots aquells tràmits i esbrinaments que consideri oportú acabant per ordenar el cessament de l'activitat vulneradora de drets, i si escau procedeixi a sancionar a l'empresa amb la finalitat que no reiteri la conducta denunciada.

El que demano a a de de

Atentament

La transformació digital a l'àmbit laboral
i els nous drets digitals

When you ask yourself what information the company should give you about algorithms, think about the Coca-Cola formula.



**21st Century Unionism:
Between Platforms and Artificial Intelligence**

Legal framework

"The union and the agreement are not 'for the people', IT IS FOR THE PEOPLE"

De la Coca-Cola als algoritmes: què hi ha darrere la recepta del teu lloc de feina?

La fórmula de la Coca-Cola és un dels misteris millor guardats del món: ningú no sap exactament quines són les proporcions ni què la fa tan addictiva. Ara bé, tot i aquesta interessada opacitat, els consumidors podem estar relativament tranquils perquè la llei obliga a etiquetar clarament els ingredients, assegurant que qui tingui al·lèrgia o intolerància a algun d'ells pugui evitar consumir-lo. Però, què passa quan el nostre futur laboral depèn d'una "fórmula secreta" que no podem veure, comprendre, ni qüestionar? Aquí és on entren en joc els algoritmes empresarials, que afecten les nostres vides laborals sense cap etiqueta que ens permeti protegir-nos de possibles injustícies o discriminacions.

En moltes empreses aquestes fórmules misterioses –els algoritmes que decideixen qui treballa, com treballa i fins i tot quan treballa– són un autèntic enigma per a les persones treballadores. Imaginem que una empresa utilitza un algoritme per repartir les tasques, contractar personal o mesurar la productivitat. **Quina és la "fórmula secreta" que determina aquests processos?** Segons les darreres xifres de l'Enquesta de clima empresarial de l'Idescat, el 16,6% de la indústria a Catalunya ja fa algun ús de tecnologies d'intel·ligència artificial, i el més inquietant és que en molts casos ni tan sols l'empresa sap exactament com funciona en la pràctica.

Aquests algorismes es basen en l'autoaprenentatge, per tant, tampoc qui els programa no pot estar segur de quins són els riscos que poden haver-hi. Ara que encara estem a les basseroles de l'ús de la tecnologia és el moment de regular per després no patir les conseqüències negatives. En definitiva, **les decisions que afecten les condicions laborals no poden ser preses basant-se en una recepta desconeguda.**

Tampoc és demanar massa. Des de l'agost de 2021, per aplicació de la llei 12/2021 -la coneguda com a llei rider- al nostre ordenament jurídic, es va introduir un nou dret d'informació i consulta a l'article 64 de l'Estatut dels



Treballadors. Aquesta normativa, pionera a nivell mundial, garanteix que **els representants de les persones treballadores tenen dret a conèixer els "paràmetres, regles i instruccions" dels algoritmes que afecten les condicions laborals.** Dit d'una altra forma: quan un comitè d'empresa demana aquesta informació no està intentant accedir a cap secret empresarial, sinó (bàsicament) saber què és el que ha demanat l'empresa al departament informàtic (o al proveïdor externalitzat) quan crea aquest algoritme, i verificar si estan tenint en compte els riscos. És una qüestió de transparència i de justícia.

La pregunta que cal a continuació és clara: com es fa? Doncs no cal inventar res. Tal com proposa l'Acord Marc Europeu de Digitalització d'agents socials, la millor forma de minimitzar els riscos de biaixos i discriminacions és garantir la presència dels representants dels treballadors i treballadores en tot el procés, començant abans de la seva implementació. Només així es poden detectar i corregir els errors potencials a temps, abans que les conseqüències siguin irreversibles. De la mateixa manera que pot haver-hi persones al·lèrgiques al sucre o la cafeïna, els treballadors i

les treballadores som "al·lèrgics" a les discriminacions, a les decisions preses sense base, o a les errades tecnològiques que es camuflen sota l'aparença de neutralitat.

Per ara, les empreses no estan posant de la seva banda i no estan compartint amb els comitès d'empresa aquesta informació, augmentant d'aquesta forma la desconfiança cap a les noves tecnologies per part dels treballadors i treballadores. Per això és imprescindible que els sindicats tinguin accés i capacitat d'influència en la implementació de les tecnologies que els afecten.

I mentre ens preocupem per l'impacte directe d'aquests algoritmes a la feina, hi ha un altre efecte igualment alarmant, però més subtil: l'impacte ambiental. Cada vegada que fem servir tecnologia avançada, com la intel·ligència artificial (IA) que fa que funcionin aquests algoritmes, hi ha un cost ambiental enorme. Processar dades consumeix grans quantitats d'energia i d'aigua per refredar els centres de dades. Tot està connectat. No podem parlar de justícia social i laboral sense tenir en compte també la sostenibilitat. Si els algoritmes estan destinats a millorar la productivitat, cal que ho facin sense sacrificar el planeta pel camí.

És important entendre que **no és una posició en contra de la tecnologia.** Al contrari, la tecnologia té un potencial increïble per millorar la productivitat, fer-nos la feina més fàcil i permetre'ns treballar menys hores. Ara bé, només es podrà aprofitar aquest potencial si la tecnologia es negocia i es dissenya tenint en compte tant els drets laborals com els impactes ecològics. La tecnologia ha de ser una eina al servei de les persones i del planeta, no un mecanisme de control disfressat. **La història de la Coca-Cola ens ensenya que una fórmula secreta pot ser funcionar molt bé a nivell de màrqueting, però quan parlem de drets laborals, sous, promocions i horaris, la falta de transparència és una via directa a la injustícia.** Perquè, si no, en lloc de ser més eficients i gaudir de jornades laborals més curtes, potser acabarem treballant més hores, més estressats i contribuint al desgast del medi ambient sense ni tan sols saber-ho.

Els treballadors i treballadores tenim tot el dret –i el deure– d'exigir saber què hi ha dins d'aquesta fórmula. El futur de la nostra feina, i del nostre planeta, depèn d'això.

Daniel Cruz Fuentes Sindicalista de CCOO de Catalunya. Responsable d'Anàlisi i Transformació digital, Secretaria d'Acció Sindical i Transició Justa

21st Century Unionism: Between Platforms and Artificial Intelligence

Based on article 64.4.d of the workers' statute in the Rider law that introduced the right to know the rules, parameters and instructions, we have to understand what it refers to!

RULES + PARAMETERS + INSTRUCTIONS

**21st Century Unionism:
Between Platforms and Artificial Intelligence**

Legal framework

"The union and the agreement are not 'for the people', IT IS FOR THE PEOPLE"

KEY DEFINITIONS:

PARAMETERS:

Variables that the digital eina includes to learn decisions and the relative importance or weighting of each of them in the decided or resulted finally assolits.

RULES:

Predefined logical conditions that determine whether an entry can be processed or must be excluded from the system. They work like binary filters that act in an initial phase of the automatic decision process

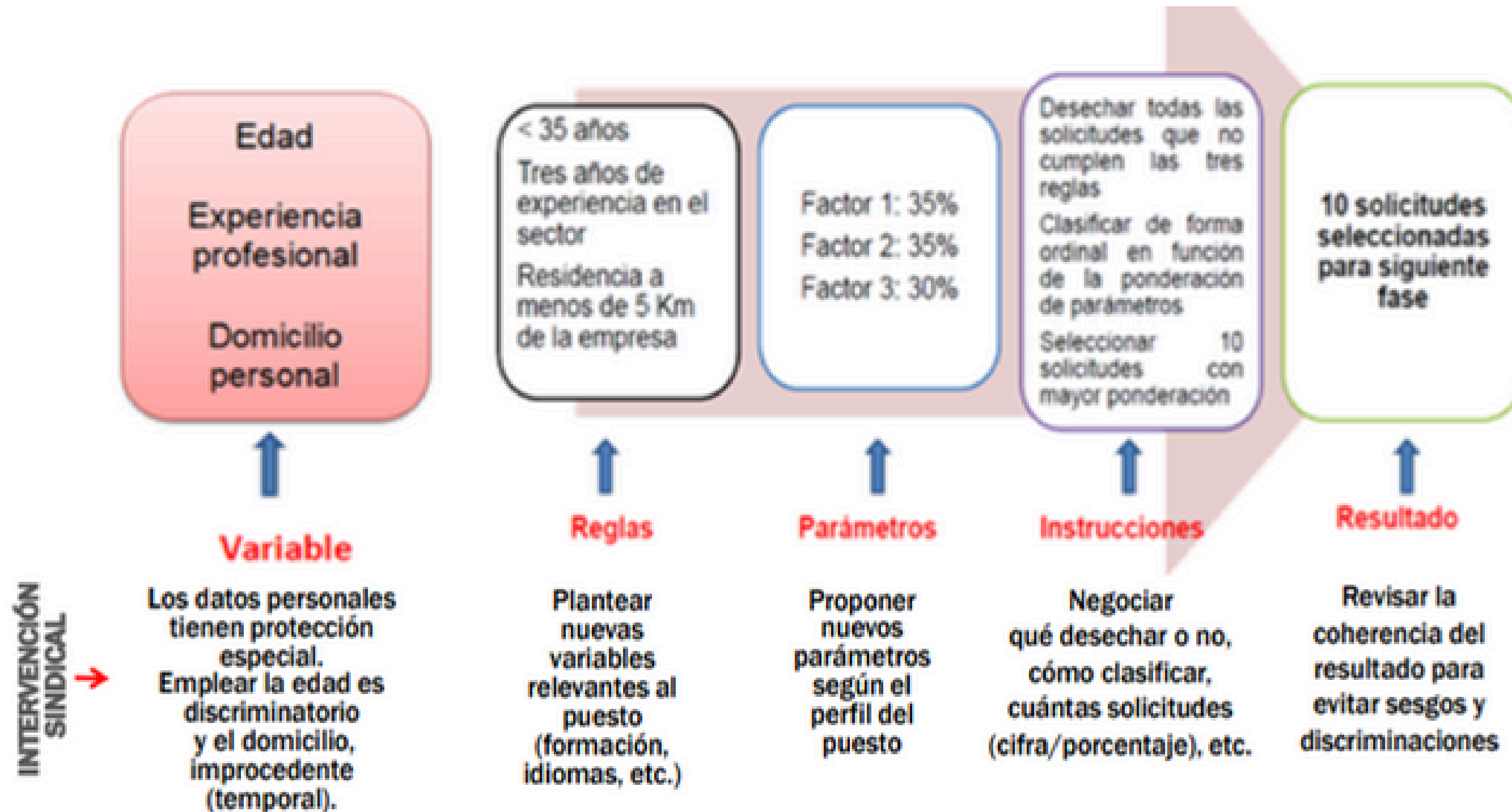
INSTRUCTIONS:

Structured and ordered sequence according to a language of programming, that I counted the sequence of passes that followed the eina to solve a decided or concrete results.

**21st Century Unionism:
Between Platforms and Artificial Intelligence**

Legal framework

"The union and the agreement are not 'for the people', IT IS FOR THE PEOPLE"



21st Century Unionism: Between Platforms and Artificial Intelligence

Multa pionera de Cataluña a Amazon por ocultar los algoritmos que controlan a los trabajadores

La multinacional se ha negado a revelar cómo funcionan los sistemas de inteligencia artificial que miden la productividad y distribuyen el trabajo en el centro logístico de El Prat

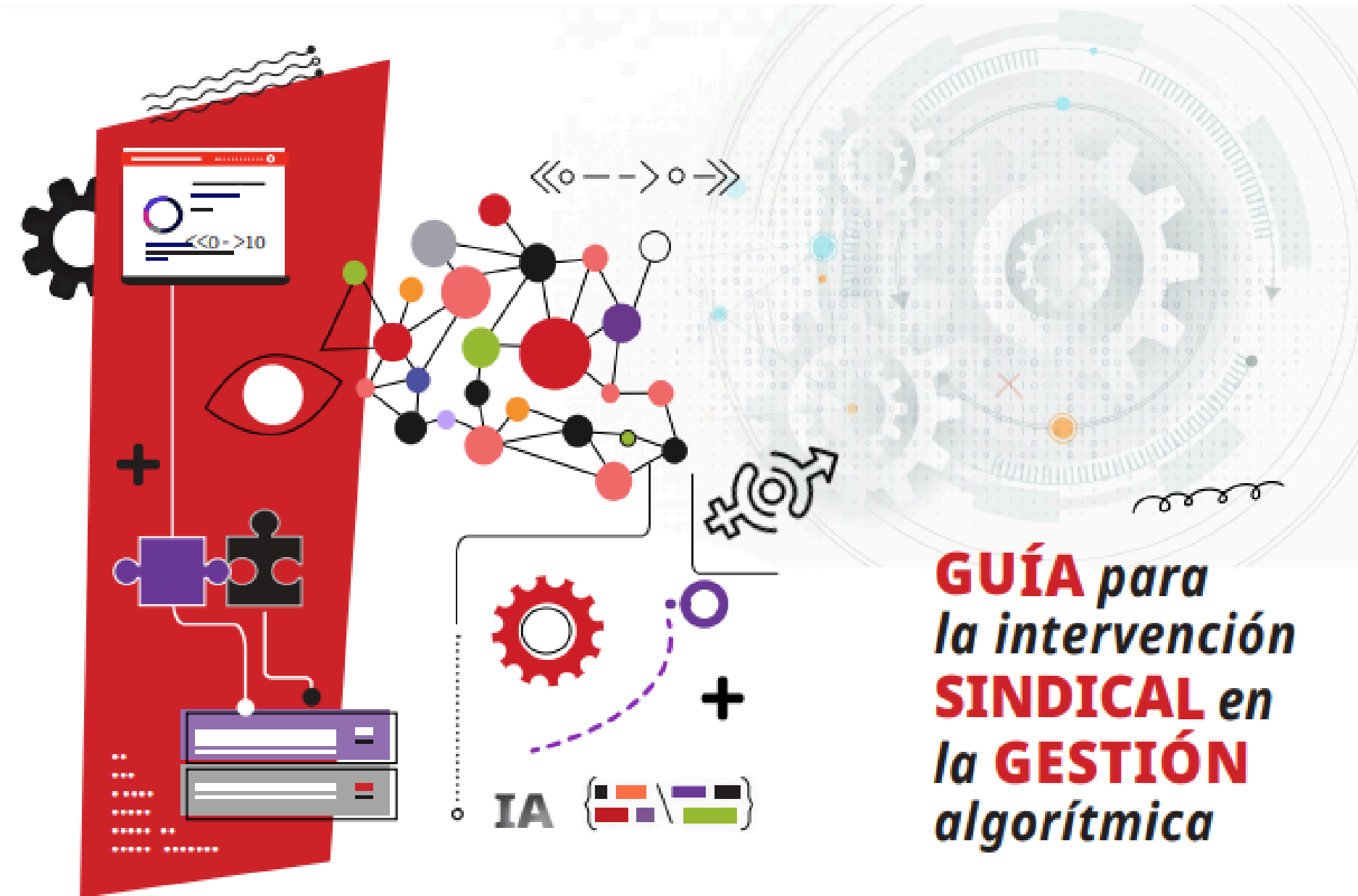
Legal framework

"The union and the agreement are not 'for the people', IT IS FOR THE PEOPLE"

july 2025

**FRESH NEW
GUIDE!
WITH PRACTICAL
EXAMPLES!!!**

DOWNLOAD ↓



SECRETARÍA CONFEDERAL DE **ACCIÓN SINDICAL Y EMPLEO**



21st Century Unionism: Between Platforms and Artificial Intelligence



Legal framework

"The union and the agreement are not 'for the people', IT IS FOR THE PEOPLE"

Most important question from Spanish experience...

***What should we demand
in agreements to avoid
the abuse of algorithms
in the workplace?***

**21st Century Unionism:
Between Platforms and Artificial Intelligence**

Legal framework

"The union and the agreement are not 'for the people', IT IS FOR THE PEOPLE"

Proposal for collective agreements



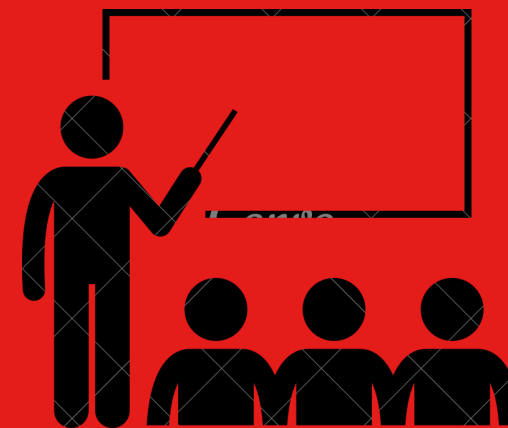
Participation and joint risk assessment with the employees' legal representatives



Before its implementation



Consent information with the legal representatives



Training during working hours and agreed with the workers' legal representatives

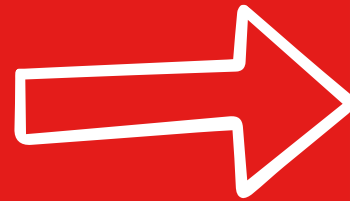


Ensure the principle of human control



Do not use unacceptable risk or high-risk technologies

Marc legal



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

➤ Drets d'informació, consulta i participació de la RLPT en la implementació dels sistemes de 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 la 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.

definició i planificacions d'aquests es dugui a terme mitjançant un procés de participació de la RLPT.

ció en matèria d'IA.

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

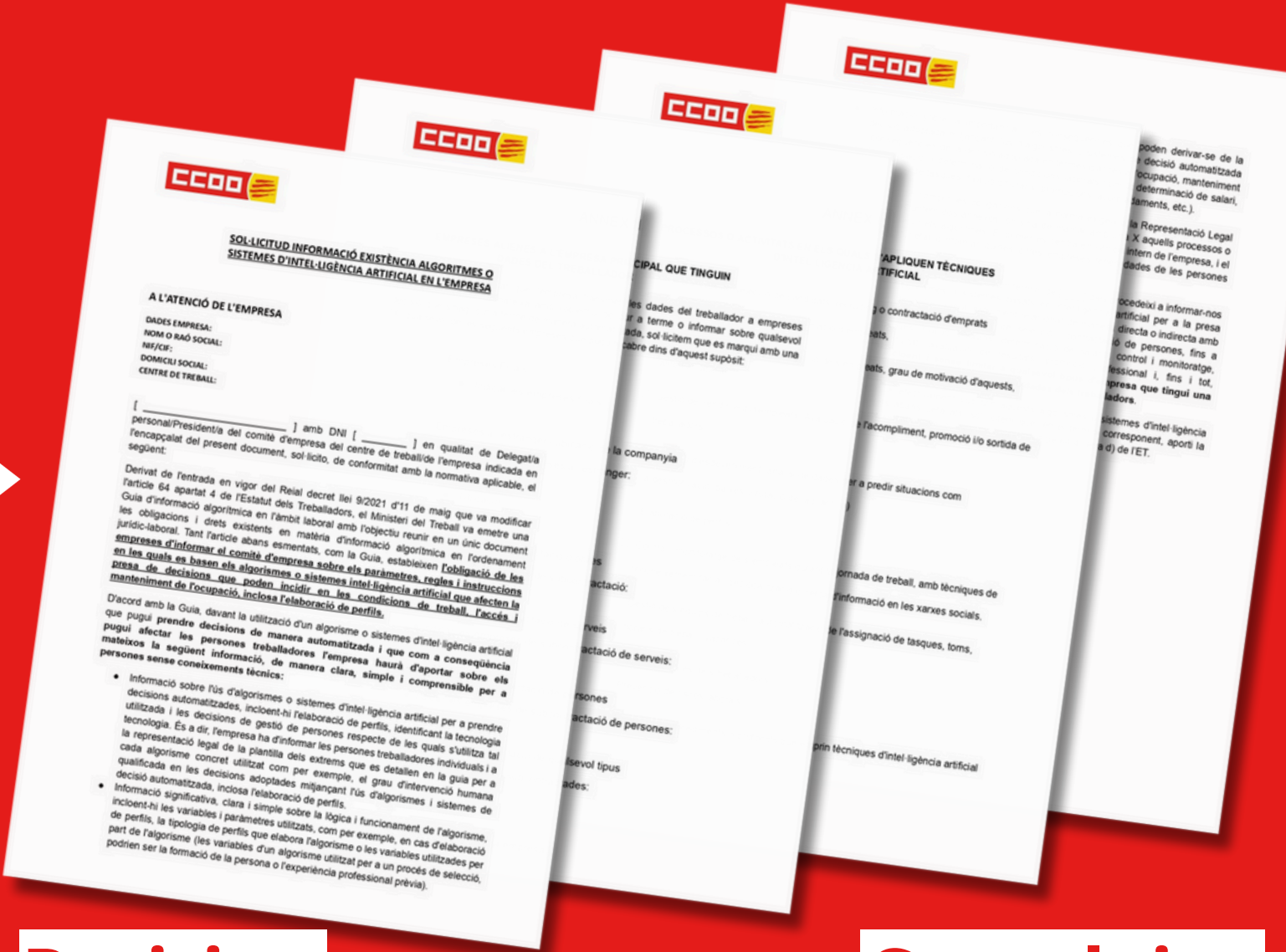
que dins del pla de formació de l'empresa s'incloguin les mesures per garantir un nivell suficient d'alfabetització en matèria d'IA de manera transversal, i que la



**with the necessary
and special
collaboration of the
labor inspection**

La transformació digital a l'àmbit laboral i els nous drets digitals

New: how do algorithms affect them?



Petition

Ratification

Complaint

21st Century Unionism: Between Platforms and Artificial Intelligence

"To change the world, as Marx said, one must not only interpret it in various ways but also understand it well"

David Harvey

Moltes gràcies!

Daniel Cruz Fuentes

**Head of Digital, Ecological, and Demographic Transition
Secretaria d'Acció Sindical i Transició Justa
CCOO de Catalunya**

danielcruz@ccoo.cat

