Co financiamento de:

F03 · FICHA PREVENTIVA · NOVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

XESTIÓN ALGORÍTMICA DO TRABALLO

Se un algoritmo decide, unha persoa debe poder revisar.

Explica a finalidade, os criterios e os límites.

Que é

Uso de datos, regras automatizadas ou intelixencia artificial para asignar tarefas, fixar rutas ou quendas, recomendar decisións, medir o rendemento, seleccionar ou avaliar persoas.

Pode mellorar a planificación, pero tamén aumentar a opacidade, a vixilancia, a intensificación e a dependencia dunha métrica. Estas lóxicas, estudadas primeiro nas plataformas dixitais, aparecen hoxe tamén en aplicacións ordinarias de xestión. Como criterio preventivo, a supervisión humana debe ser real: con capacidade, información e autoridade para revisar.

Antes de implantar un sistema destas características, esta ficha propón unha avaliación de impacto preventivo (EIPSA): unha revisión para identificar cambios en carga, autonomía, monitorización, equidade e apoio antes de que o sistema produza dano. A EIPSA é unha proposta metodolóxica desta campaña: non é unha figura legal, nin un requisito regulamentario, nin unha auditoría ou certificación. Intégrase na avaliación de riscos laborais e non substitúe as obrigas legais. Entre elas está a avaliación de impacto relativa á protección de datos, que é obrigatoria cando o tratamento poida entrañar un alto risco para os dereitos das persoas, como pode suceder coa avaliación ou a monitorización sistemática de persoas traballadoras.

Por que importa en Ourense

Pode incorporarse a software de quendas, CRM, loxística, selección, control de produtividade, atención ao cliente e planificación de rutas, tamén en empresas pequenas mediante produtos na nube. Unha empresa pode empregar estas funcións sen desenvolver intelixencia artificial propia, simplemente activando un módulo. Por iso o primeiro control é un inventario: que sistema se usa, con que finalidade, que datos procesa, a quen afecta e que decisión condiciona.

EXEMPLO APLICABLE

Unha empresa activa un módulo que propón rutas e compara tempos. Antes de implantalo revisa carga, pausas, autonomía, datos, posibles erros, explicación e vía de reclamación. A ferramenta apoia a decisión, pero unha persoa pode corrixila e deixar constancia de por que o fixo.

Riscos principais

- Opacidade e perda de autonomía
- Intensificación, vixilancia e autocensura
- Erro ou nesgo por idade, sexo, discapacidade, territorio ou competencia dixital
- Dependencia da métrica e falta de revisión humana

Marco de referencia

Lei de prevención de riscos laborais, que obriga a consultar as persoas traballadoras sobre a introdución de novas tecnoloxías no relativo ás súas consecuencias para a seguridade e a saúde; dereito da representación legal a ser informada dos parámetros, regras e instrucións nos que se basean os algoritmos ou sistemas de intelixencia artificial que afectan a decisións que poden incidir nas condicións de traballo, o acceso e o mantemento do emprego, incluída a elaboración de perfís; e normativa de protección de datos.

O Regulamento europeo de intelixencia artificial distingue obrigas xa aplicables e obrigas futuras. Xa está prohibido, desde febreiro de 2025, utilizar sistemas que infiran as emocións das persoas no lugar de traballo, salvo por motivos médicos ou de seguridade. Os sistemas destinados á selección de persoal, á adopción de decisións sobre as condicións da relación laboral, a promoción ou a extinción, á asignación de tarefas en función do comportamento

individual ou de trazos persoais, ou ao seguimento e avaliación do rendemento e do comportamento poden ser de alto risco. Esta cualificación non se aplica automaticamente a calquera ferramenta: depende da finalidade e do uso concreto. As obrigas específicas para eses sistemas, como a supervisión humana ou a información previa á representación e ás persoas traballadoras afectadas, serán aplicables desde o 2 de decembro de 2027, tras a modificación aprobada en 2026. Ese calendario non altera as obrigas preventivas, de protección de datos e de información laboral, que xa son esixibles.

Cando unha decisión con efectos xurídicos ou significativos para a persoa se basea unicamente nun tratamento automatizado, a normativa de protección de datos recoñece, con carácter xeral, o dereito a non ser obxecto dela e, nos supostos en que se admite, o dereito a obter intervención humana, a expresar o punto de vista e a impugnar a decisión. Fóra deses casos, a revisión humana que propón esta ficha é unha recomendación preventiva.

A Lei de prevención de riscos laborais obriga a integrar a prevención, avaliar os riscos, planificar as medidas, informar e formar as persoas traballadoras e ter en conta as especialmente sensibles. As notas técnicas do INSST e as publicacións do ISSGA son guías técnicas: orientan, pero non son normas nin certificacións de cumprimento.

Criterio técnico

A EU-OSHA e a OIT describen as oportunidades e os riscos da intelixencia artificial e da xestión algorítmica no traballo. O INSST aborda o traballo en plataformas e o uso das TIC.

Fontes de referencia

- EU-OSHA. Digitalisation of work
- OIT. Revolutionizing health and safety: AI and digitalization at work (2025)
- Regulamento europeo de intelixencia artificial

Medidas preventivas

- Inventario dos sistemas e da finalidade de cada decisión
- Avaliación de impacto preventivo (proposta desta ficha) antes da implantación e ante cambios relevantes
- Información comprensible, participación e revisión humana real
- Validar carga, equidade, precisión, proporcionalidade e efectos non desexados

Recoméndase revisar os resultados por posibles efectos adversos por idade, sexo, discapacidade, territorio, idioma ou competencia dixital. Non abonda con declarar que a tecnoloxía é neutral. A participación das persoas afectadas e da representación legal, cando exista, permite detectar impactos que unha proba técnica non ve.

Aspectos que tamén hai que ter en conta

Esta forma de traballo conecta con outros ámbitos preventivos que afectan a varias modalidades. Aplicados a este caso:

Desconexión dixital. Os sistemas automatizados non deben esixir resposta fóra do horario. Para facer efectivo o dereito á desconexión dixital, que a empresa debe concretar nunha política interna, oída a representación legal, recoméndase que a propia configuración evite os envíos nese tempo ou os programe en diferido. A desconexión é unha condición organizativa: horario, canles, excepcións, programación diferida e ausencia de represalia. O INSST sinala que a súa eficacia vai máis alá do recoñecemento formal.

Tecnoestrés e hiperconectividade. A medición continua e a intensificación son factores psicosociais. Máis tecnoloxía non debe significar máis carga. A sobrecarga de información, as interrupcións, a complexidade, a incerteza e a presión por aprender poden xerar tecnoansiedade, tecnofatiga ou dependencia. O INSST vincula o uso das TIC con factores de risco psicosocial, e a OMS recomenda intervencións organizativas.

Idade e inclusión dixital. O sistema non debe penalizar pola idade nin pola competencia dixital, e a explicación do seu funcionamento debe ser comprensible para todas as persoas. A idade non determina a capacidade. A prevención adapta aprendizaxe, interfaces, tempos, apoio e posto ás necesidades reais, sen estereotipos. O INSST integra a idade e a diversidade xeracional na xestión da seguridade e saúde no traballo. O envellecemento da poboación de Ourense reforza a necesidade dun deseño inclusivo.

Igualdade, diversidade e accesibilidade. Compróbase que os resultados non producen efectos adversos por sexo, discapacidade, orixe ou coidados, con datos desagregados só cando sexa lícito e pertinente. A flexibilidade

e a dixitalización non deben consolidar a dobre carga de coidados nin excluír a ninguén por sexo, discapacidade, idioma, orixe ou competencia dixital. O INSST recomenda considerar a diversidade na xestión preventiva.

Como aplicalo nunha pequena empresa

A pauta mínima é nomear unha persoa responsable; describir nunha páxina tarefas, persoas, lugares, horarios, tecnoloxía e interfaces; contrastar esa descrición co equipo e co servizo de prevención; asignar prazo e evidencia a cada medida; e revisar o sistema cando os indicadores ou as incidencias mostren que non funciona.

Como saber se as medidas funcionan

- % de sistemas inventariados e avaliados
- % de decisións con revisión humana
- Incidencias e tempo de resolución
- Resultados desagregados, cando sexa lícito e pertinente

Son indicadores de seguimento propio: non substitúen a avaliación de riscos nin constitúen límites legais. Cada empresa fixa unha liña base, unha meta coherente coa súa avaliación e unha frecuencia de revisión; o dato debe conducir a unha decisión preventiva.

MENSAXE

Se un algoritmo decide, unha persoa debe poder revisar. Explica a finalidade, os criterios e os límites.

Ficha divulgativa de carácter orientativo. Non substitúe a avaliación de riscos da empresa nin o asesoramento do seu servizo de prevención.

F03 · FICHA RESUMO

F03. XESTIÓN ALGORÍTMICA DO TRABALLO

Se un algoritmo decide, unha persoa debe poder revisar. Explica a finalidade, os criterios e os límites.

DESCRICIÓN **Uso de datos, regras automatizadas ou IA para asignar tarefas, fixar rutas ou quendas, recomendar decisións, medir rendemento, seleccionar ou avaliar persoas.**	**REALIDADE DE OURENSE** **Pode incorporarse a software de quendas, CRM, loxística, selección, control de produtividade, atención ao cliente e planificación de rutas, tamén en empresas pequenas mediante produtos na nube.**
RISCOS PRIORITARIOS – Opacidade e perda de autonomía – Intensificación, vixilancia e autocensura – Erro ou nesgo por idade, sexo, discapacidade, territorio ou competencia dixital – Dependencia da métrica e falta de revisión humana	**MARCO DE REFERENCIA** Lei de prevención (consulta sobre novas tecnoloxías); dereito da representación legal a coñecer os parámetros, regras e instrucións dos algoritmos que inciden nas condicións de traballo e no emprego; protección de datos, incluídas as decisións unicamente automatizadas; Regulamento europeo de IA: prohibido inferir emocións no traballo desde 2025; obrigas de alto risco desde o 2/12/2027, segundo a finalidade e o uso.
CRITERIO INSST · ISSGA · OMS/OIT A EU-OSHA e a OIT describen as oportunidades e os riscos da intelixencia artificial e da xestión algorítmica no traballo. O INSST aborda o traballo en plataformas e o uso das TIC.	**MEDIDAS PREVENTIVAS** – Inventario dos sistemas e finalidade de cada decisión – Avaliación de impacto preventivo (proposta desta ficha, non requisito legal) antes da implantación e ante cambios relevantes – Información comprensible, participación e revisión humana real – Validar carga, equidade, precisión, proporcionalidade e efectos non desexados
TAMÉN HAI QUE TER EN CONTA – Desconexión dixital: os sistemas automatizados non deben esixir resposta fóra do horario; recoméndase evitar ou diferir os envíos nese tempo, conforme á política de desconexión da empresa. – Tecnoestrés: a medición continua e a intensificación son factores psicosociais. Máis tecnoloxía non debe ser máis carga. – Idade e inclusión dixital: o sistema non debe penalizar pola idade nin pola competencia dixital, e a información sobre o seu funcionamento debe ser comprensible para todas as persoas. – Igualdade e accesibilidade: comprobar que os resultados non producen efectos adversos por sexo, discapacidade, orixe ou coidados, con datos desagregados só cando sexa lícito e pertinente.	
INDICADORES – % de sistemas inventariados e avaliados – % de decisións con revisión humana – Incidencias e tempo de resolución – Resultados desagregados cando sexa lícito e pertinente	**CRITERIO DE USO** De seguimento propio: non constitúen límites legais nin substitúen a avaliación de riscos. As guías técnicas non teñen forza normativa.