

LA IRRUPCIÓ DE LA INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL EN L'ÀMBIT LABORAL: REPTES I OPORTUNITATS

A continuació trobareu un resum de les aportacions més destacades de les taules rodones d'aquesta jornada:

Ciriaco Hidalgo, president del CTESC

Dona la benvinguda a les persones assistents i inaugura aquesta jornada orientada a obrir un espai de debat sobre la importància creixent de la IA en l'àmbit laboral i sobre els reptes i les oportunitats que en genera. L'objectiu és compartir una reflexió i una visió estratègica i de govern sobre el moment i les perspectives de futur de la IA, focalitzades en l'àmbit de l'ocupació.

Per situar el debat destaca que:

- L'economia, el treball i la societat històricament han canviat profundament a partir de grans disruptcions tecnològiques generadores de nous paradigmes i que han propiciat el camí a les diferents revolucions industrials. El progrés tecnològic i l'adaptació de les persones treballadores amb noves condicions de treball han estat els pilars per als guanys que hi ha en la productivitat, en el creixement econòmic i de millora de la qualitat de vida.
- Actualment ens trobem en l'anomenada quarta revolució industrial constituïda per avenços tecnològics consolidats mitjançant la interconnectivitat, l'internet de les coses, l'aplicació de sistemes d'IA i l'anàlisi avançada de la Big Data.
- Els trets diferencials són: que és d'abast global, plurisectorial i està interconnectada (transforma múltiples àmbits de la vida humana més enllà del món productiu), que s'imposa amb una velocitat sense precedents (més ràpida que les revolucions anteriors) i que és disruptiva. La IA representa la convergència d'avenços (en Big Data, algorismes, computació quàntica, automatització, etc.) i impacta a tota la societat, al treball, a l'economia i al medi ambient. Amb tot, encara no coneixem l'abast total dels seus impactes i de la transformació que causarà en tots els àmbits.
- La irrupció de la IA en el mercat de treball (MT) i en l'ocupació:
 - o Planteja nous desafiaments: automatització de tasques, algorismes de selecció de personal, sistemes d'avaluació de rendiment, etc.
 - o El canvi tecnològic té un impacte qualitatiu i quantitatiu. L'ocupació es veurà afectada amb canvis en els perfils professionals, en les tasques de treball i en les ocupacions. També impactarà en els requisits de les qualificacions relacionades amb el treball, en els sistemes retributius, en les condicions de treball, en la qualitat dels llocs de treball i en el benestar de les persones treballadores. Aquests canvis poden generar noves desigualtats. Avui dia internacional de les persones discapacitades cal fer atenció perquè la IA no sigui un factor més d'exclusió del MT.
 - o Les noves ocupacions es generaran en sectors diferents, sovint en regions diferents i requeriran de canvis en les tasques i en les qualificacions. Aquests fets poden contribuir a augmentar disparitats entre les persones i entre els territoris.

Davant d'aquestes premisses cal explotar els efectes potencials i evitar-ne els efectes adversos. Cal preguntar-se quines polítiques públiques s'han d'anticipar als efectes d'aquests canvis, per així explorar els beneficis i minimitzar les conseqüències negatives per potenciar les positives.

Alhora impulsar un ús ètic, legal i responsable de la IA en l'ocupació ajudarà a consolidar un equilibri entre la innovació tecnològica i els respecte amb els drets laborals, afavorint un mercat de treball més just.

Maria Galindo, secretària de Polítiques Digitals de la Generalitat de Catalunya

Explica alguns dels factors on la IA tindrà més incidència i destaca:

- Aquest és un moment disruptiu i calen fòrums de diàleg per analitzar les implicacions de la IA des de les diferents mirades. Ens afecta a tots. A més, s'espera que la IA generi encara més impacte perquè d'ara al 2030 els efectes actuals es multiplicaran per 4.
- A Catalunya la transformació ja s'evidencia. El sector tecnològic representa el 10% del PIB, el 14% respecte el sector digital. L'ocupació del sector TIC el 2024 va créixer el 20%, molt per sobre de la mitjana de l'economia. Per tant, es generen noves oportunitats, tot i que també s'observen algunes limitacions.
- Hi ha qüestions preocupants: la IA està liderada per EEUU, un lideratge que afecta el desenvolupament, el mercat i les aplicacions i els usos. Els llenguatges utilitzats estan en mans de 4 empreses nord-americanes (Nvidia, Microsoft, Alphabet-Google i Amazon Service) i això representa una limitació en el desenvolupament i consum. A Europa som grans importadors de tecnologia consumida (el 80% del consum), majoritàriament dels EEUU.
- Hi ha dos models de desenvolupament d'IA: 1. L'americà amb concentració en grans corporacions, acumulació de dades, capacitat d'influència i de condicionar la realitat que es percep, un fet que limita la capacitat d'aprenentatge i de consum. 2. A l'altre extrem el model xinès sustentat en la vigilància tecnològica i el control estatal, amb límits governamentals. En aquest context s'alça una oportunitat pel a una tercera via, l'europea.
- A Catalunya, el President de la Generalitat, recentment va presentar *'Estratègia Catalunya IA 2030* per liderar la tercera via europea posant la IA al servei de persones, de la societat, amb garanties de servei, amb ètica i amb democràcia. Aquesta Estratègia està basada en 5 valors: 1. ètica i democràcia, 2. transparència, 3. equitat, diversitat i inclusió, 4. sostenibilitat i 5. col·laboració públic-privada.
- L'Estratègia defensa 3 missions:
 1. Liderar i contribuir a aquesta tercera via europea, no només assimilar-la sinó liderar-la. Enfortir el sector tecnològic de Catalunya per consolidar el lideratge digital a Europa i fer que Europa gaudeixi de major sobirania tecnològica. Impulsa la nostra oferta tecnològica a través de les empreses que desenvolupen tecnologia a Catalunya però també reforçant competitivament sectors més tradicionals (Estratègia Catalunya Lidera), en sectors com l'automoció, l'agroindústria, sector de la salut i de l'energia.
 2. Promoure la incorporació del talent a les necessitats del teixit productiu. Les empreses i les persones autònomes han de ser capaces d'incorporar la IA amb totes les garanties necessàries i amb tota l'habilitat i capacitat adient per generar competitivitat i ocupació.
 3. Empoderar la ciutadania perquè ningú quedi enrere. Preocupa la pèrdua de pensament crític que pateixen les generacions més joves davant de l'ús sense precedents de les noves tecnologies.

- Sobre l'impacte en el treball la IA transforma ocupacions i processos i obliga a pensar en els espais de connexió d'IA i relacions laborals. Cal veure com posar les persones en el centre d'aquesta transformació. Dues opcions:
 1. El talent digital. Destaca que hi ha un gap entre necessitats del sector productiu i l'empresa i la capacitat de generar talent i el nombre de persones preparades. Cal donar resposta amb capacitació contínua perquè els canvis són ràpids. S'està treballant el *Pacte nacional pel talent digital* on creix la importància de la capacitació i del reciclatge al llarg de la vida laboral per donar resposta a les necessitats digitals.
 2. La regulació dels drets laborals i dels canvis en les condicions de treball provocats per la IA. Destaquen alguns aspectes com: la governança algorítmica del treball, la protecció de les persones treballadores, la protecció de dades, els límits a la ciber-vigilància, els espais de diàleg entre plataformes, sindicats i empreses, la regulació del teletreball, el dret a la desconnexió, la capacitació digital, etc.
- L'impacte de la IA en la societat és profund i es viu amb preocupació. La IA ofereix una oportunitat extraordinària no exempta de reptes.
- Davant dels impactes assenyala alguns propòsits a tenir en compte: cal que la resposta sigui clara, cal crear valor global en la IA (no només per un col·lectiu per no aprofundir en les desigualtats), cal mirar els serveis públics i no complicar-los (fer que les noves tecnologies siguin una eina), cal acostar comunitats a nivell territorial perquè arribin oportunitats a tothom, cal servir al planeta, cal pensar en les persones mirant els drets laborals i les condicions laborals, cal continuar el treball amb les capacitacions digitals i per reduir la bretxa d'edat, cal reciclatge continu i cal que els i les joves tinguin més pensament crític.

TAULA TÈCNICA DE PERSONES EXPERTES: Situació actual de la IA en l'àmbit laboral - Moderador: Salvador Guillermo, vicepresident primer del CTESC

Antón Costas, president del Consejo Económico y Social de España. Situació general de la IA

Inicia la seva exposició amb una referència sobre document del CES d'Espanya: *Impacto socioeconómico y laboral del cambio tecnológico*, inclòs en la Memòria anual del CES, que mostra la IA com un tema de relleu sota una mirada prospectiva.

En ell s'analitzen les diverses qüestions relatives a l'impacte de la IA subdividides en 3 dimensions:

1. **Sobre els efectes en àmbit macroeconòmic amb la IA:** com impacta en el creixement econòmic, en la productivitat, en la concentració empresarial, en els preus i en els costos.

Se sap poc, la informació és poca, a més l'interès està centrat en si hi ha diferències en la productivitat, però les dades són escasses a nivell agregat. No es pot dir si hi ha impacte important en la productivitat de l'economia, però si no l'hagués serien un fracàs. En termes de concentració empresarial sí que s'observa un procés de concentració empresarial important, diferent per sectors. Es detecten algunes diferències en com s'està utilitzant per les empreses ja que, al marge dels resultats a EEUU i la Xina, a Espanya les grans empreses sí que s'utilitzen les tecnologies de la informació i la IA però en les pimes hi ha un baix ús. Les causes que expliquen aquesta diferència són: 1. falta de coneixements

especialitzats, 2. la inseguretat en l'ús de les dades de clients i que no se sap quin efecte jurídic tindrà el seu ús i 3. no li veuen utilitat. En àmbit macroeconòmic l'evidència és dèbil.

2. **Sobre els impactes en l'àmbit laboral sobre les relacions laborals, el diàleg social i la negociació col·lectiva (NC) del canvi tecnològic:** s'observa un creixent ús d'eines tecnològiques en les empreses, de la tecnologia digital, que la gestió algorítmica del treball està força avançada, només cal mirar les plataformes digitals, però també en el treball ordinari també s'avança.

Sobre la governança de la IA cal fer esment dels reglaments i les directives europees i de l'Estratègia espanyola de Seguretat. És important tenir en compte el V Acord de l'ocupació i la Negociació Col·lectiva (2023-2025) que en seu capítol darrer recull el compromís dels agents socials per fixar els criteris per regular la transició tecnològica, digital i ecològica i pels efectes sobre l'aplicació de la IA. Es comprometen a incloure aspectes d'ús de les tecnologies i la IA en el diàleg social i en la NC. Això és important.

Conclusió en tema laboral: no hi ha efectes clars a nivell agregat sobre l'ocupació. Si es mira evolució de l'ocupació es pot dir que no té efecte negatiu perquè l'ocupació s'està comportant bé. A nivell d'empresa és diferent. Es provable que l'impacte sobre l'ocupació no es vegi en breu però s'observarà sobre els salaris, ja que hi haurà una pressió a la baixa en els salaris. Si suposem que la IA baixarà el cost de producció de bens i serveis provocarà la baixada dels salaris, els i les treballadores són competidores de la tecnologia.

3. **Sobre l'impacte en la societat de la IA, en les polítiques socials** (sanitat, educació...). De nou la informació dona poca evidència consistent. Ara hi ha necessitat perquè la IA generativa aplicada en el polítiques socials, en serveis socials, provoqui una millora en la productivitat sinó serà un fracàs. Si l'ús de la IA en la sanitat no dona un increment de productivitat la pressió en el cost que tindrà la sanitat els propers anys serà complicat de contenir i gestionar. Per tant, l'esperança és que sí que tingui efectes clars sobre la productivitat.

Al marge dels resultats de l'informe, planteja altres qüestions de debat a partir de la seva opinió personal:

- **Què sabem?** La IA, tant la predictiva (xarxes) i la generativa (sistemes de llenguatge), és tecnologia de la informació amb una capacitat extraordinària d'anàlisi de dades i d'identificació de patrons de conducta.
- Actualment hi ha el **temor de substitució dels humans** però no creu que sigui possible. En situacions estructurades i on hi ha grans dades la IA és espectacular, especialment per identificar patrons a partir de molta informació. Però en altres circumstàncies no estructurades o on no hi ha dades, la IA no pot dir res. És important la distinció entre risc i incertesa. La primera és una situació previsible d'acord amb dades i patrons de conducta segurs perquè hi ha un històric però la incertesa, en economia, és la incapacitat radical de saber quins riscos hi ha davant i aleshores és impossible el càlcul de probabilitats i aleshores la IA no pot actuar. "Front a la incertesa, la IA no és capaç de fer res, a diferència dels humans".
- **L'impacte en l'economia i en l'ocupació no és fàcil de predir** perquè manquen dades. No sabem si la IA està realment transformant l'economia o si és una bombolla especulativa de les tecnològiques. Hi ha opinions contradictòries: El premi Nobel d'economia 2024, Acemoğlu, diu que els impactes de la IA sobre la productivitat seran escassos però que tindrà un impacte negatiu sobre l'ocupació. Philippe Aghion, premi Nobel d'economia 2025 amb Joel Mokyr y Peter Howitt, assegura que els estudis empírics suggereixen el contrari: que, amb les polítiques adequades, aquesta tecnologia té molt potencial per impulsar tant

el creixement, amb una millora de la productivitat, com l'ocupació. Conclusió: no sabem i tot dependrà dels usos que es faci de la IA en les empreses: si s'orienta a la millora de la productivitat i de les capacitats de les persones serà positiva, però si es dirigeix a substituir l'ocupació l'impacte serà important.

Finalitza l'exposició fent referència a la informació que actualment s'està donant sobre els efectes de la IA, en especial sobre els que tenen a veure amb l'ocupació. Assenyala que si no es millora la informació sobre els efectes de la IA que s'ofereix en el debat públic es generarà un biaix molt fort sobre els veritables efectes. Es començarà a parlar d'apocalipsis laboral, amb gran destrucció d'ocupació, que és un fet molt perillós ja que afecta la ciutadania i dota d'arguments a opcions més totalitàries en l'àmbit de la democràcia.

Davant d'aquesta situació planteja diverses opcions a fer: 1. Una política que, mitjançant el diàleg social i la Negociació col·lectiva, orienti els usos de la IA a la capacitat dels treballadors/es i a la millora de la productivitat i 2. També cal una política de compensació als i les persones perdedores de caràcter ampli, no només diners.

Carolina Gala, catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Autònoma de Barcelona. *La IA en les relacions laborals*

En matèria laboral assenyala que la digitalització ha entrat en l'empresa i la seva manifestació mitjançant la IA suposa un altre factor evolutiu en les relacions laborals. Aquesta circumstància implica plantejar-se diverses qüestions com ara la necessitat d'examinar la seva adequació als paràmetres jurídics actuals, tant de la relació laboral com de la Seguretat Social, i fer-se preguntes sobre l'impacte present i futur.

Coincideix amb algunes de les informacions enunciades prèviament. Davant de la manca d'informació sobre l'impacte real de la IA creu necessari analitzar com es realitza el debat al seu voltant per evitar biaixos informatius i titulars, com s'estan donant darrerament a la premsa, que facin referència a una "apocalipsi laboral" ja que no hi ha dades suficients que ho verifiquin.

Planteja algunes preguntes i observacions sobre l'impacte de la IA en les relacions laborals:

1. Cap on va l'ocupació? La IA destruirà ocupació, en crearà o segregará l'ocupació?

No hi ha prou dades. Creu que si que hi haurà canvis en l'ocupació a nivell quantitatiu i en la perspectiva de la qualitat de l'ocupació, sobre les condicions laborals, a més de tenir implicacions en un altre element, la protecció social.

A curt o llarg termini es preveu un comportament segregat en l'ocupació, es destruirà determinada ocupació i se'n crearà d'altra més especialitzada. Determinats informes assenyalen que hi haurà afectació sobre ocupacions de nivell intermedi. Front a la destrucció d'ocupació, cal fer atenció a quina transcendència té sobre la situació personal de les persones que perden l'ocupació, però també són importants els efectes col·lectius que fan necessària l'adaptació de determinades polítiques.

És fonamental la formació, la formació inicial en temes d'IA i tecnologia i la formació permanent per garantir la reconversió i el reciclatge. Ambdues opcions, inicial i de reciclatge, permetran estar preparats en l'accés al MT i per a l'adaptació als canvis, especialment perquè les persones expulsades del MT puguin tornar a inserir-se. Cal formar en IA des dels primers nivells educatius (ESO), en el seu ús i també sobre els problemes derivats del mal ús o dels riscos que poden generar-se (per exemple mal ús del XatGPT).

Un altre repte és com aplicar polítiques formatives de reconversió tenint en compte determinades variables com l'edat, perquè a vegades és més difícil la reconversió

professional o el reciclatge en edats més avançades. Les polítiques actives d'ocupació i la formació són importants però la pràctica no és fàcil. En el Reglament de la IA ja es regula la formació com un deure específic per a les empreses, alfabetització en IA per a les persones treballadores. En defineix l'alfabetització com una formació bàsica però també adaptada a les característiques personals i les qualitats del treball a desenvolupar. També les persones tenen el deure de formar-se en matèria d'IA.

Altre tema destacat és el de la salut laboral ja que es desenvoluparan més riscos laborals, de caire diferent i de caràcter psicosocial. La Llei prevenció de riscos laborals (PRL) s'haurà d'adaptar per incloure riscos com ara el tecno-estrès, la tecno-addicció, el ciberassetjament, l'ansietat per control continu del rendiment, entre d'altres. També cal fer tenir en compte l'afectació per l'aplicació de la IA en els temes regulats com la modificació substancial de les condicions de treball o la suspensió derivada de nous riscos.

Per totes aquestes implicacions el paper dels agents socials i de la negociació col·lectiva és molt important, si bé en la pràctica encara és tímid. Considera que és l'eina més útil per permetre l'adaptació al sector i a l'empresa dels riscos enumerats, sense excloure la necessitat d'una regulació laboral que protegeixi els drets de les persones treballadores.

2. Si hi ha destrucció d'ocupació, **què fer amb les persones afectades?** En aquest cas entra en acció el sistema de protecció social. Destaca que cal avaluar si el sistema de protecció per a la desocupació ha de ser modificat per adaptar-lo a la nova desocupació tecnològica derivada de la IA.

Planteja diverses opcions per donar resposta a les persones: renda bàsica universal (inviàble) o més impostos o una cotització de solidaritat (empreses que destrueixen ocupació vinculada a la robotització o automatització han de cotitzar solidàriament amb les persones que han perdut ocupació). Ara ja hi ha una quota de solidaritat per a salaris elevats

3. **Quin és l'impacte de la IA en la qualitat de l'ocupació, en les condicions laborals ?** Sobre les condicions laborals un exemple de l'impacte que comporta més precarietat és el del model de plataformes. La regulació del treball de repartiment de les plataformes ja es va determinar que era treball per compte aliè. En aquest cas destaca l'important del poder de les tecnològiques sobre el model laboral i com poden afectar a la precarització de les condicions laborals (cas Glovo o Amazon).
4. **Quina afectació té l'IA sobre els drets de les persones i els de les persones treballadores en concret?** En primer terme refereix al debat actual sobre si la Constitució encara pot protegir les persones davant la IA o no ja que els algorismes poden discriminar o afectar a la igualtat i la no discriminació (art. 14 CE).

En l'àmbit laboral cal fer atenció a com es comporta la IA en les fases de selecció, d'ascens o d'acomiadament. La IA és més ràpida en selecció però els algorismes presenten biaix per sexe, edat, origen ètnic, etc. La IA no és neutra, s'entrena amb el que "troba" a les xarxes i funciona amb els criteris que s'han fixat per al seu ús.

També estan afectats el dret a la vida i el dret a la integritat física i moral ja que els nous riscos laborals derivats de la IA requereixen de noves mesures per garantir aquests drets. Alhora cal considerar drets com la llibertat ideològica, el dret a la intimitat i la desconnexió digital, els sistemes de geolocalització o dret a la intimitat familiar-laboral (perquè portem treball a casa). Els efectes també són negatius sobre la llibertat sindical, el dret de vaga, ja que suposa un handicap perquè arribi a tots els treballadors/es que utilitzen la IA i teletreballen. La IA afecta sobre el dret al treball perquè pot haver exclusió de col·lectius, si

bé pot ser una avantatge per a persones amb discapacitats ja que, en ocasions, la IA pot ajudar en la seva inserció laboral.

Sota la perspectiva de la seguretat social el debat actual planteja qüestions com si caldria modificar el sistema de la jubilació sota la premissa que la IA afavorirà el treballar més temps o si sistemes com el dels exoesquelets permetran el treball evitant les situacions d'IT o si les tasques de cura o d'assistència sanitària es faran mitjançant robots. Caldrà reconfigurar el concepte de AT, d'IT, de jubilació, entre d'altres. Els reptes són nombrosos en l'àmbit laboral.

Joan Torrent, catedràtic d'Economia i director del Centre de Recerca en Transformació Digital i Governança de la UOC. *IA, productivitat i treball: avançant entre velles i noves paradoxes*

En descriu diverses afirmacions al voltant de l'aplicació de la IA, els seus efectes i de com influeixen en la productivitat, en el treball i en l'economia. Alhora posa de manifest diverses paradoxes, algunes velles i d'altres que han sorgit recentment. Assenyala que cal regulació però s'està utilitzant eines antigues. La IA té molt potencial.

Entre els reptes i les oportunitats que es generen, bé siguin de caire econòmic, social, ambiental, acadèmic, empresarial o bé una combinació d'alguns d'ells en destaca:

1. **Relació de la tecnologia, creixement i progrés socio-ambiental.** Repte econòmic i socio-ambiental: Com progressem tecnològicament, seguim creixen i organitzem el progrés a favor del bé comú?

Hi ha clar que hi haurà bombolla de la IA el problema és saber quant afectarà. La tecnologia genera creixement i progrés, però també desigualtats i problemes ambientals

2. **De la transformació digital a la transició digital.** Repte social: Com desafiem la història i fem la transició de fase sense caos social?

Estem en segon cicle que a nivell empresarial canviar de matriu tecnològica és difícil i hi ha repte perquè l'avenç provoca desigualtat entre empreses. Efecte Shumpeter. Es planteja quines empreses han de rebre diners si ja el context ha variat

3. **Els nous efectes de la transició digital** (enumera 8). Repte acadèmic: Com fem que l'economia científica recuperi el seu propòsit social?

Hi ha nous reptes generats perquè sorgeixen per una nova economia política per a una nova política econòmica.

4. **Velles i noves paradoxes.** Repte social: Com realineem el propòsit i els usos de la tecnologia amb les persones i el floriment social?

Els usos i beneficis de la digitalització són molt heterogenis i desiguals. En termes agregats els efectes no són clars perquè hi ha visions diferents. Exemple la productivitat hi ha qui diu que sí avenços i altres que diuen que no perquè la mètrica de l'economia està pensada per temes tangibles i la digitalització no ho és. A nivell empresarial sí que hi ha mesures, hi ha avenços en productivitat mitjana però no en la marginal on el propòsit de la instal·lació de la tecnologia no és veu. Manca encaix nivell micro i macroeconòmic.

5. **De la IA a les IAs: predictiva, generativa i agèntica (transformativa).** Repte socio-tècnic: quines IAs implantem, a on, com i quins valors i productivitat busquem?

Tenim tendència a parlar de la IA com si fos un tot: hi ha tres tipus i cadascuna té una dinàmica diferent. La transformativa és la que fa por. Els valors de predicció, creació i transformació genera dubte de com impactarà. Alhora cal preveure més enllà de l'automatització i el control algorítmic. La IA que ha triunfat és la que prediu, que diu que passarà però no el perquè.

6. **Cap a les capacitats dinàmiques i els models de negoci artificials.** Repte empresarial: Com fem evolucionar els models de negoci i generem els nous moments, enfoc i valors de predicció, creació i transformació?

L'èxit o fracàs de la IA depèn del triangle entre ella i les persones i les organitzacions .

7. **El problema d'adopció de les IAs.** Paper decisiu dels recolzament institucional i del lideratge transformacional (corporatiu i de suport immediat). Repte econòmic: Com liderem, incentivem i alineem l'adopció integral, eficient, sostenible, ètica i responsable de les IAs al nivell empresarial i organitzatiu?

El 14% de pimes usen la IA, poques. Perquè no s'utilitza? Hi ha restricció al lideratge, les capes directives mitjanes que actuen "bloquejant".

8. **El problema de l'ús de les IAs..** Repte socio-econòmic i laboral: Com redefinim àgilment els fluxos de tasques per adaptar-los a la frontera irregular de tasques i al benestar de tots els perfils de treballadors?

El que diem avui potser demà ja no serveix. El que passa és l'anomenada frontera de possibilitats de transformació/substitució de tasques irregular i mòbil. Un dels problemes ja detectats és que es destrueix l'ocupació dels joves. El repte és quines capacitats han de tenir.

9. **El problema dels resultats de les IAs..** Repte econòmic, social i ambiental: com alineem el vector d'usos de les IAs amb el vector de resultat de la sostenibilitat?

Noves complementarietats, corba J de productivitat i desigualtat corporativa. Una altra paradoxa és la sostenibilitat. Hi ha empreses molt eficients però sosteniblement un desastre, o van en models de curt termini que econòmicament també tindran problemes. Cal posar en línia.

Ara hi ha divergència d'interessos entre els que tenen coneixement (els que el creen) i els que han de gestionar.

10. Epíleg: **cap a una gestió política** (social, humana i plural) de les IAs. És important tenir en compte la idea política perquè la qüestió normativa està sobre la taula. Cal incorporar l'aspecte normatiu en les empreses. La IA s'ha de gestionar per millorar l'eficiència de les empreses però tenint en compte d'impacte social.

TAULA RODONA DE VALORACIÓ DES DE LES ORGANITZACIONS - Moderadora: Sandra Ruiz, directora General d'Economia i Societat Digitals de la Generalitat de Catalunya

Per a la moderació d'aquesta taula introdueix alguns conceptes relacionats amb els efectes de la IA en el món laboral i en destaca :

- Els canvis tecnològics no només estan transformant la manera com treballem, sinó que estan creant un volum enorme de noves oportunitats. Segons *Future of Jobs Report 2025*

s'estima que entre 2025 i 2030 es crearan 170 milions de nous llocs de treball al món i 92 milions seran destruïts, xifres que donen un balanç positiu de 78 milions nou llocs.

- Els llocs de treball amb més creixement absolut són els relacionats amb treballs agrícoles, repartidors, en el sector de la construcció, venedors, sector comerç, processadors d'aliments i professions relacionades amb la *care economy* (infermeria, assistència social i educació).
- La transformació és transversal. No només està canviant en els sectors sinó que estan sorgint noves professions i noves habilitats que definiran el mercat de laboral del futur. En aquest sentit, destaca que les empreses inverteixen en reskilling i upskilling per anticipar-se al canvi.
- Els canvis tecnològics i demogràfics poden generar desigualtats si no s'acompanyen adequadament.

La taula s'estructura en 3 blocs: 1. Noves oportunitats laborals en un moment de canvi accelerat 2. Noves professions i nous perfils, com preparar-se per un futur i 3. Un mercat laboral resilient i inclusiu. Sobre ells formula diverses qüestions per a les persones ponents.

Alba Domingo, tècnica d'innovació de Foment del Treball Nacional

- Quines oportunitats de creació de llocs de treball observeu en els sectors econòmics que representeu?

Com ja s'ha comentat la IA no només està creant nous llocs de treball sinó que també està transformant els llocs de treball i les ocupacions actuals, alhora que eleva el seu valor. La introducció de nova tecnologia fa créixer la demanda de perfils de caràcter tecnològic (ciberseguretat, anàlisi de dades, automatització de processos, etc) però també hi ha un increment en els perfils híbrids que incorporin conjuntament la part tècnica i el coneixement sectorial (indústria, salut, logística, comerç...).

Alhora creixen els rols en governança i ètica, per garantir el compliment de normativa i per tal que les solucions i eines tecnològiques que s'implementin i s'introdueixin a l'empresa siguin ètiques i amb una bona gestió del risc i del canvi dins de les organitzacions. I, un darrer perfil demanat, és el perfil d'aquelles persones que a nivell departamental sàpiguen implementar els canvis tecnològics i que siguin capaces d'adaptar les solucions d'IA en el dia a dia per tal que ajudin en la millora de la productivitat en l'empresa. Està havent una transformació laboral a les empreses.

- Esteu detectant que les empreses catalanes estan canviant la manera com formen els seus equips? Quines habilitats estan prioritzant?

La formació en les empreses està canviant. Actualment es tendeix a reduir les formacions de més llargues i generalistes i s'opta per formacions de durada més curta, concretes i basades en casos d'ús d'aplicació immediata.

També creix l'interès per la formació de competències transversals (softskills), en pensament crític, pensament creatiu, comunicació i col·laboració entre agents, d'adaptabilitat i la gestió del canvi dins de l'empresa.

- Quina seria una aproximació del que es pot aconseguir amb la IA com a país?

La forma d'abordar la IA en les empreses ha canviat molt en poc temps. Fa un parell d'anys les inquietuds eren sobre la regulació mentre que ara s'ha evolucionat i, a part de la regulació i la normativa, es debat sobre estratègies nacionals, regionals i empresarials.

S'observa com gegants tecnològics com Google o OpenAI ofereixen actualitzacions i nous productes contínuament i sorgeixen noves empreses amb altres solucions a diari. En aquest context s'ha de valorar molt la formació, el reskilling i upskilling, la creació d'estratègies d'implementació de la IA en cada empresa, quins són els casos d'ús real en cadascuna i l'acompanyament de les polítiques públiques amb ajuts permanents.

La IA té molt potencial per incrementar el valor del teixit productiu català.

Albert Ferrer, responsable de Mercat de Treball i Economia de CCOO de Catalunya

- Quins models de requalificació o formació contínua considereu imprescindibles per ajudar les persones a adaptar-se a aquests nous perfils professionals?

Els processos de requalificació professional ha de ser fruit d'un model d'orientació professional previ. L'orientació ha d'anar més enllà de la laboral que s'ofereix en els processos de desocupació o de l'educativa, ja que ara és important l'orientació per a les persones que treballen. L'orientació de persones en actiu és rellevant en els moments de canvi com l'actual i també per aquells sectors que estan en procés de transformació. Cal anticipació.

L'orientació permetrà conèixer les necessitats de formació o d'acreditació de les competències professionals. Val a dir que ambdues funcionen amb una lògica modular ja que se sumen les competències adquirides per adquirir afegir certificacions o titulacions cada vegada de més nivell. Per a la cerca de treball és important l'acreditació de les competències professionals adquirides, ja sigui a través de la pràctica de l'ocupació desenvolupada en els centres de treball o en espais informals. La formació reglada és important però també és cabdal la formació en el treball (SOC, CFCC, centres integrats...). Els centres integrats són rellevants perquè combinen l'orientació, la formació i l'acreditació de competències en clau sectorial. Finalment, destaca el paper dels permisos individuals de formació i de les microcredencials.

- Quin són els criteris sindicals que han d'orientar els principis rector de l'acció sindical a l'entorn de la implantació de la IA en l'àmbit laboral?

Els principis rector que han de guiar l'acció sindical més rellevants són 6: **1.** El dret efectiu d'informació i de consulta sindical sobre l'ús d'algoritmes. Actualment hi ha una gran opacitat i cal un major grau d'accés a la informació sobre els criteris, els paràmetres i les instruccions que regulen l'ús dels algoritmes perquè es fan servir en processos com la selecció, la contractació, distribucions de tasques, les avaluacions de rendiment, els salaris, etc. **2.** Garantir el control humà i evitar l'anomenada caixa negra (opacitat absoluta): que les revisions automatitzades siguin reversibles, que no siguin opaques i sota supervisió humana amb capacitat real i efectiva de corregir les decisions injustes. **3.** Prevenció activa dels riscos de discriminació laboral. És imprescindible participar en la definició dels algoritmes per evitar o corregir possibles riscos de discriminació i els biaixos per raó de gènere, d'edat, d'origen, etc. També cal una avaluació prèvia a la implantació. **4.** Reduir impacte ecològic de les tecnologies digitals. La IA requereix un consum molt elevat d'energia i cal ser responsables en l'actual escenari de crisi climàtica. **5.** Negociació col·lectiva com a eina per regular l'ús d'algoritmes. Reivindica l'obligació legal d'aplicació i implementació d'algoritmes en les empreses i que passi obligatòriament per processos de negociació col·lectiva. La negociació facilitarà el pacte de criteris justos i equitatius de

l'aplicació i que la IA no sigui percebuda com un risc. Proposa que en la negociació dels convenis col·lectius es creïn comissions paritàries de transformació digital i ús d'IA per garantir la participació sindical en totes les fases (disseny, implementació i revisió). **6.** Protecció davant d'abusos tecnològics i de sistemes de vigilància massiva sobre treballadors/es o els registres biomètrics de control horari per assegurar compliment efectiu de la normativa aprovada.

En àmbit macro cal treballar en com compensar els efectes negatius de la IA sobre el mercat d treball. Cal enfortir el sistema de protecció social i entomar debats sobre la fiscalitat.

- Quina seria una aproximació del que es pot aconseguir amb la IA com a país?

Estem en un procés de digitalització molt profund, en un moment de canvis (revolució 4.0) que passa per un desenvolupament tecnològic molt important del qual encara no se sap realment l'impacte, però se sap que hi haurà. Hi haurà persones guanyadores i perdedores, per això es demana que les transicions siguin justes i no deixin a cap persona enrere. Els agents socials poden treballar-ho amb temps, amb anticipació i amb diàleg per garantir que els canvis arribin a bon port.

David Fitó, referent d'm4social a la Junta Directiva de la Taula d'Entitats del Tercer Sector

- En l'àmbit social, quins nous perfils o necessitats poden generar ocupació i valor comunitari en els pròxims anys?

Davant del canvi d'època per la IA i la transformació digital hi ha màxima incertesa que genera inseguretat en la predicció, en especial en el sector social. Els informes ja esmentats en la jornada posen de manifest que les ocupacions basades en els serveis personals de cura i en la confiança de les persones, no es veuran tant afectades per la IA.

Ara bé, les persones amb discapacitat tenen més dificultat d'inserció laboral, el doble de desocupació en discapacitats físiques i el triple si hi ha discapacitat psíquica. La visió positiva de la IA fa pensar que és possible que tinguin més oportunitats però també poden estar més afectades per una baixada en l'ocupació general, ja que reduirà la seva inserció laboral. També preocupa la possibilitat d'un empitjorament salarial com s'ha esmentat perquè els col·lectius atesos per les entitats socials ja tenen una bretxa salarial inferior. La IA pot desdibuixar barreres que ara limiten (temes de comunicació, de comprensió, idiomes, etc.) que afavoreix llimar la vulnerabilitat. En la integració és un repte la millora de les dades sobre el sector social.

- Quines accions concretes ens poden ajudar a evitar que la IA amplii bretxes socials i, en canvi, contribueixi a reduir desigualtats?

Cal primer estudiar la bretxa digital, a què afecta i a qui i en quin territori. En l'àmbit social es detecta que l'accessibilitat i la "intuïtibilitat" de la digitalització i de la IA són importants. Ara es posa de manifest que no tothom té la capacitat per utilitzar la IA o per entendre-la o per interpretar-la. En aquest sentit, cal fer atenció als problemes amb persones grans o d'altres col·lectius en situació de vulnerabilitat, pels quals una primera acció seria que la IA fos més intuïtiva, així seria més fàcil el seu ús.

També hi ha informes que assenyalen que l'ús de la IA és reduït perquè hi ha dubtes ètics en empreses i persones. Perquè qui és responsable de les decisions que pren la IA? Per tant, cal aprofundir sobre l'ètica de l'ús, disposar de recursos i compartir els debats sobre els problemes ètics que es poden generar per facilitar el bon ús i la presa de decisions.

Amb l'objectiu de reduir les bretxes socials és important focalitzar que la IA estigui orientada a millorar de la vida de les persones, la seva qualitat de vida i el seu benestar. La persona ha d'estar al centre i que sigui universal.

Cal més formació per adquirir, entendre i desenvolupar la IA. En l'actualitat només algunes entitats del sector social tenen recursos per formar en les competències necessàries per desenvolupar i utilitzar la IA mentre que altres resten excloses. En matèria de protecció de dades, manca una bona regulació, entenent que hi ha diferències entre les mesures fixades a Europa i altres territoris (EEUU i Xina). La protecció de dades de les persones en àmbit social és molt important, perquè són dades sensibles per això és molt important disposar d'una bona regulació que garanteixi el bon ús de la IA.

Cal debat sobre la transformació digital que volem en les entitats socials per a desenvolupar l'ús de la IA pertinent pel sector social. Amb tot, si es vol millorar impacte el sector social s'ha de tenir més capacitat de recollir dades per després fer l'anàlisi i potser la IA pot ajudar en aquesta qüestió.

- Quina seria una aproximació del que es pot aconseguir amb la IA com a país?

Una idea essencial és que en aquest debat sobre l'ús de la IA i les tecnologies ningú quedi enrere i que en el marc d'aquesta taula es reforci el treball i la participació social. Pel que fa a que Catalunya continuï liderant aquest tema és important que el debat s'allunyi de lo merament tecnològic o que només faci atenció a les persones quan ja s'han vulnerat alguns dels seus drets. Cal re-posicionar el debat sobre la justícia i el dret de les persones i a partir d'aquí construir el model d'IA que es vol implementar.

Caterina Llibre, vicesecretària general de la UGT de Catalunya

- Com garantim que la formació vinculada a la digitalització no generi noves desigualtats, sinó que amplii les oportunitats?

El repte de la digitalització és social. La formació és el mecanisme fonamental per redistribuir les oportunitats.

Amb aquest objectiu la formació té 5 elements clau a tenir en compte: **1.** Ha de ser d'accés universal i no un privilegi perquè sinó serà via de desigualtat, que no depengui del nivell econòmic del territori o de la qualificació prèvia, ha d'haver compromís clar, garantir que cap persona exclosa per això caldrà crear programes específics **2.** Cal fer orientació professional sòlida al llarg de la vida. La formació ha de ser permanent, avui cal formació contínua. Amb itineraris personalitzats i que acompanyin les transicions, públic, universal, accessible. **3.** Connectar la formació amb el teixit productiu i el territori i adaptades als canvis per reduir la sobre-formació sense demanda i la infra-capacitació. Les empreses han de ser responsables amb la formació de les treballadores **4.** Incorporar la perspectiva de gènere perquè sinó les dones estan infrarepresentades en determinades ocupacions. Cal incorporar accions positives i la conciliació **5.** Acreditació de competències és important especialment aquelles digitals que no compten amb titulació formal. Cal que sigui més àgil permanent i ampli. També microcredencials.

- Quines garanties hem d'assegurar perquè la tecnologia millori les condicions laborals i no les empitjori?

Per experiència en el món laboral hi ha pregunta clau de qui guanya i qui perd. Si s'introdueixen canvis cal que no perdi ningú o compensar qui perd. La tecnologia pot

millorar les condicions però cal voluntat perquè es millorin. És voluntat política, és un projecte de societat.

Es poden enumerar 5 elements de creació millores que pot aportar la tecnologia: **1.** Garantia de la governança, no pot substituir mai el criteri humà, cal supervisió humana obligatòria sempre. Cal informació sobre com s'està utilitzant, establir diàleg social, no imposada sinó negociada. **2.** Garantia de transparència de la IA i dels drets digitals, perquè pot facilitar el treball però també generar biaixos, el control de rendiment ha de ser transparent, evitar la discriminació per gènere, edat, discapacitat, etc. La tecnologia no pot jutjar ni classificar les persones. **3.** Garantir la salut laboral i el dret a la desconexió, cal canviar la regulació perquè creixen els riscos psicosocials i laborals. S'imposa un respecte pels horaris i la desconexió, prevenció real dels riscos psicosocials i dels derivats del teletreball, reduir la hiperconnectivitat i l'estrès que en genera, controlar els sistemes de vigilància i de monitoratge perquè la tecnologia ha d'alliberar temps i esforços no generar sobrecàrrega de treball. La reducció del temps de treball no es pot traduir en reducció de plantilles. **4.** Garantia d'anticipació, la tecnologia i la IA no ha d'arribar abans que els drets. S'ha d'avaluar l'impacte laboral abans d'implementar les eines tecnològiques i no es fa així. Calen processos d'adaptació gradual. **5.** Garantia de l'ocupació digna i de les transicions laborals justes. Si el treball no és l'ingrés econòmic de les persones cal pensar en altres mesures com la renda garantida o universal, mesures de seguretat social o la contribució mitjançant impostos. La reducció del temps de treball que no pot estar capitalitzat per les empreses únicament sinó que també han d'afavorir les persones amb unes millores en les condicions de vida i de treball. Cal reclamar els espais de diàleg i que la negociació col·lectiva sigui un espai de debat.

- Quina seria una aproximació del que es pot aconseguir amb la IA com a país?

El futur del treball no està escrit sinó que el construïm nosaltres. Depenent de les decisions que es prenguin sobre la formació, la protecció de drets o les inversions s'assolirà un treball digne o un de més precari i més desigual. Per tant, ara es té una gran oportunitat ja que al país hi ha talent, capacitat d'innovació i un teixit laboral resiliència i, sobre tot, es disposa de la cultura del diàleg social. El futur que es vol és aquell on la tecnologia estigui al servei de les persones, on la formació sigui una porta oberta, on la innovació vagi acompanyada de drets, on cap transició sigui a costa de les persones treballadores i que la competitivitat de les empreses i la justícia social avancin juntes. Cal planificar, dialogar i construir col·lectivament.

Carles Mas, director de l'Àrea d'economia i empresa de PIMEC

- Quines oportunitats poden aprofitar les pimes catalanes per l'ús de la digitalització i de les tecnologies IA?

La IA suposa una oportunitat i un canvi disruptiu respecte a altres tecnologies. Per a les pimes és una eina que permet competir amb altres empreses existents al mateix nivell o des d'un punt de partida similar, és una oportunitat. Anteriorment el fet de disposar de més recursos o d'una trajectòria més àmplia facilitava tenir una avantatge competitiva superior però ara no es requereixen tants recursos com abans.

La implementació de la IA té una doble velocitat en funció de la mida de l'empresa i per sectors però també depèn si els negocis són de caire local o si són més oberts. L'explotació d'avantatges locals sovint no fa tan necessària la digitalització, o ha estat més lenta i menys orientada a la transformació del negoci. Si l'organització empresarial està opera en mercats més oberts o internacionals es requereix de més adequació tecnològica i la IA penetra de forma més accelerada ja que és necessària per mantenir els avantatges competitius.

La IA és una oportunitat però cal que serveixi per incrementar la productivitat i així generar més negoci i més ocupació. El triangle constituït entre tecnologia, persones i organització farà que la oportunitat sigui positiva o no.

- Com podem acompanyar les pimes perquè no quedin al marge d'aquest canvi i perquè puguin adoptar la tecnologia amb seguretat i confiança?

Entre les pimes hi ha força diferències com la mida (persones autònomes, microempresa, petita empresa, etc), la tipologia del negoci o el sector on operen. Aquesta diversitat dificulta el seu acompanyament perquè hi ha diferents velocitats d'implementació de la IA i en l'assessorament cal incloure el vector mida, el de tipus de negoci i el sector. La reflexió inicial porta considerar que la IA és una oportunitat però per fer què: avantatges competitives o introduir-la per ser més productiu i per generar creixement i riquesa. Ara la tecnologia té prou eines perquè qualsevol sector i empresa pugui utilitzar IA.

El primer repte de les polítiques públiques i del seu acompanyament a les pimes és que cap d'elles quedi enrere. Les empreses són reflex de la societat, si hi ha persones que amb la IA quedaran enrere en la societat també hi haurà empreses en la mateixa situació i es destruirà teixit empresarial. Calen programes i ajudes per a la incorporació de tecnologia d'acord amb les diferències en les velocitats d'implementació. El fons social europeu finança programes com el Kit digital i kit consulting.

Alhora, cal un finançament que ajudi a la incorporació tenint en compte els marges econòmics de les pimes que sovint són escassos i que dificulten destinar despeses a la digitalització. Les ajudes públiques han de ser permanents, obertes i continuades en el temps. La discontinuïtat en les ajudes i la concentració en determinats nínxols econòmics o en determinats col·lectius ha dificultat la digitalització i la transformació digital de moltes empreses. També si hi ha més capacitació/formació s'ajuda a les persones i a les empreses. Hi ha el repte de la formació al llarg de la vida i sobre la formació dual.

L'acompanyament té a veure molt amb les polítiques públiques perquè en mans del mercat només s'afavoreix a algunes empreses i totes tenen dret a implantar la tecnologia.

- Quina seria una aproximació del que es pot aconseguir amb la IA com a país?

Reproduint alguns debats que consideren que la IA és un fet disruptiu i situant-la en el context demogràfic actual es podria plantejar si aquesta transició demogràfica marcada per una reducció de les persones laboralment actives no pot trobar en la IA una resposta natural d'adaptació. D'altra banda, és important tenir present que les decisions que es prenguin avui seran les que marcaran el futur. En aquest sentit coincideix en que el diàleg social ha permès assolir grans acords i que s'ha consolidat com l'instrument adequat per progressar en aquest moment de transició.

Cal que l'ús de la IA no deixi ningú enrere i això inclou a les pimes que requereixen d'un acompanyament i un assessorament específic per la realitat del seu dia a dia i perquè sovint els requisits i les obligacions que han de complir són nombroses quan la disponibilitat de personal és reduïda.

SINTESI DE LA JORNADA - Pilar Carrasquer, consellera del CTEC

En primer lloc assenyala que en aquesta jornada s'han fet nombroses i interessants aportacions i aproximacions a un tema complex com és la irrupció actual de la IA i la seva incidència i impacte en l'àmbit laboral. Totes elles han permès una visió àmplia de la matèria. La síntesi és difícil però

és important fer referència tres qüestions de caire transversal que han sorgit al llarg de les ponències de la jornada.

En primer lloc cal fer esment del debat sobre els problemes i les inquietuds sorgides al voltant de la definició de la IA. I, no només és definir què és IA i els diferents tipus de tecnologies que hi operen, sinó avaluar els seus diferents impactes. Al llarg de la jornada s'ha passat d'una visió estàtica i molt determinista de la IA a afegir elements que permeten una visió més dinàmica, ja que a partir d'ells es posen de manifest comportaments diferenciats i específics, tant en l'ús com en el nivell de desenvolupament de la IA. En destaquen dues variables on les diferències són molt notòries: el sector i el territori. La implementació de la IA entre els sectors no és uniforme, ja que en alguns s'ha vist que es fa un ús intensiu mentre que en d'altres l'aplicació de la IA no està tan desenvolupada. Val a dir que aquestes diferències d'ús entre els sectors pot dificultar fer càlculs sobre l'impacte en el conjunt del mercat de treball. L'extensió de l'ús en termes territorials, que també mostra moltes divergències, n'és un altre dels elements destacats.

La definició de la IA mostra que es tracta d'un tema complex i transversal. Té implicacions en diversos àmbits a la vegada (l'econòmic, el laboral, el social, el mediambiental). No està basada en un model únic de governança, sinó que s'han esmentat tres models diferents que lideren el desenvolupament de la IA (l'americà, el xinès i l'uropeu), tots ells amb trets distintius contraposats o divergents (regulació, concentració corporativa, control estatal, protecció de drets, etc.). Amb tot, la IA té potencial transformador sobre el que significa el treball i mostra certa capacitat per transformar les desigualtats socials.

En segon terme cal fer atenció a la diagnosi, per a la qual concretar allò què se sap i el què no sobre la IA. Les anàlisis exposades han fet referència a dos nivells d'incidència, a nivell microeconòmic i a nivell macroeconòmic. La conclusió és que en ells i entre ells s'observen resultats diferents o, fins i tot, contradictoris quan s'avalua l'impacte real de la IA. La conclusió més acceptada és que manquen dades, manca informació i manca capacitat per processar tots els efectes, en especial els relatius als impactes territorials i sectorials.

En tercer lloc, la reflexió està orientada a determinar quins són els reptes que l'ús de la IA planteja. Entre els reptes enunciats de caire transversal destaquen:

1. Definir quin model d'IA es vol: que sigui més justa i equitativa com s'enunciava en la darrera taula, per bé que personalment voldria que fos més proactiva que reactiva.
2. Com desenvolupar la IA: en la jornada el focus s'ha centrat en dos temes: la formació i el diàleg social. Sobre la formació és important preparar les persones en termes de capacitat, de coneixement i de control, però també cal fer atenció a la rapidesa dels canvis derivats de l'ús de la IA ja que dificulten l'encaix temporal de les activitats formatives. Sobre el diàleg social hi ha un gran consens al voltant de la seva rellevància, alhora que es defensa el diàleg social com eina que garanteixi que els acords arribin arreu.
3. Repensar i/o debatre sobre el sistema de protecció social: la protecció social ha d'oferir resposta a les situacions generades per la IA, especialment entre els col·lectius afectats per la desocupació, però també cal un debat sobre el significat del treball remunerat, pel que representa per a les persones, no només en relació amb els salarials sinó en termes relacionals i dels vincles socials que s'estableixen en ell.

Cloenda – Ciriaco Hidalgo, president del CTESC

Agraeix la presència a les persones assistents i a les persones que s'han connectat online i dona per finalitzada la jornada.