

Asegurando los derechos colectivos sobre los datos



EL CICLO DE VIDA DE LOS DATOS EN EL TRABAJO: UNA GUÍA



PUBLIC SERVICES
INTERNATIONAL



THE WHY NOT LAB

El ciclo de vida de los datos es una herramienta que le ayuda a reflexionar sobre cómo se recopilan, utilizan, almacenan y eliminan los datos en el lugar de trabajo. En cualquier fase del ciclo de vida de los datos pueden surgir riesgos para la privacidad y los derechos de lxs trabajadorxs.

NEGOCIA

EL CICLO DE VIDA DE LOS DATOS EN EL TRABAJO

Al analizar sistemáticamente estas fases, lxs trabajadorxs y los sindicatos pueden identificar mejor cuándo y cómo intervenir. La intervención es importante tanto para mitigar los riesgos como para promover los derechos de lxs trabajadorxs.

La idea de un «ciclo» es una herramienta discursiva útil para animarle a considerar todas las formas en que se pueden utilizar los datos. Sin embargo, tenga en cuenta que el ciclo de vida de los datos no es un proceso lineal. Desde el momento en que se adquieren, los datos pueden pasar a cualquier fase en cualquier orden, y muchas de estas fases se producen simultáneamente!



**ALMACENAMIENTO
DE DATOS &
SALIDA DE LA
EMPRESA**

1

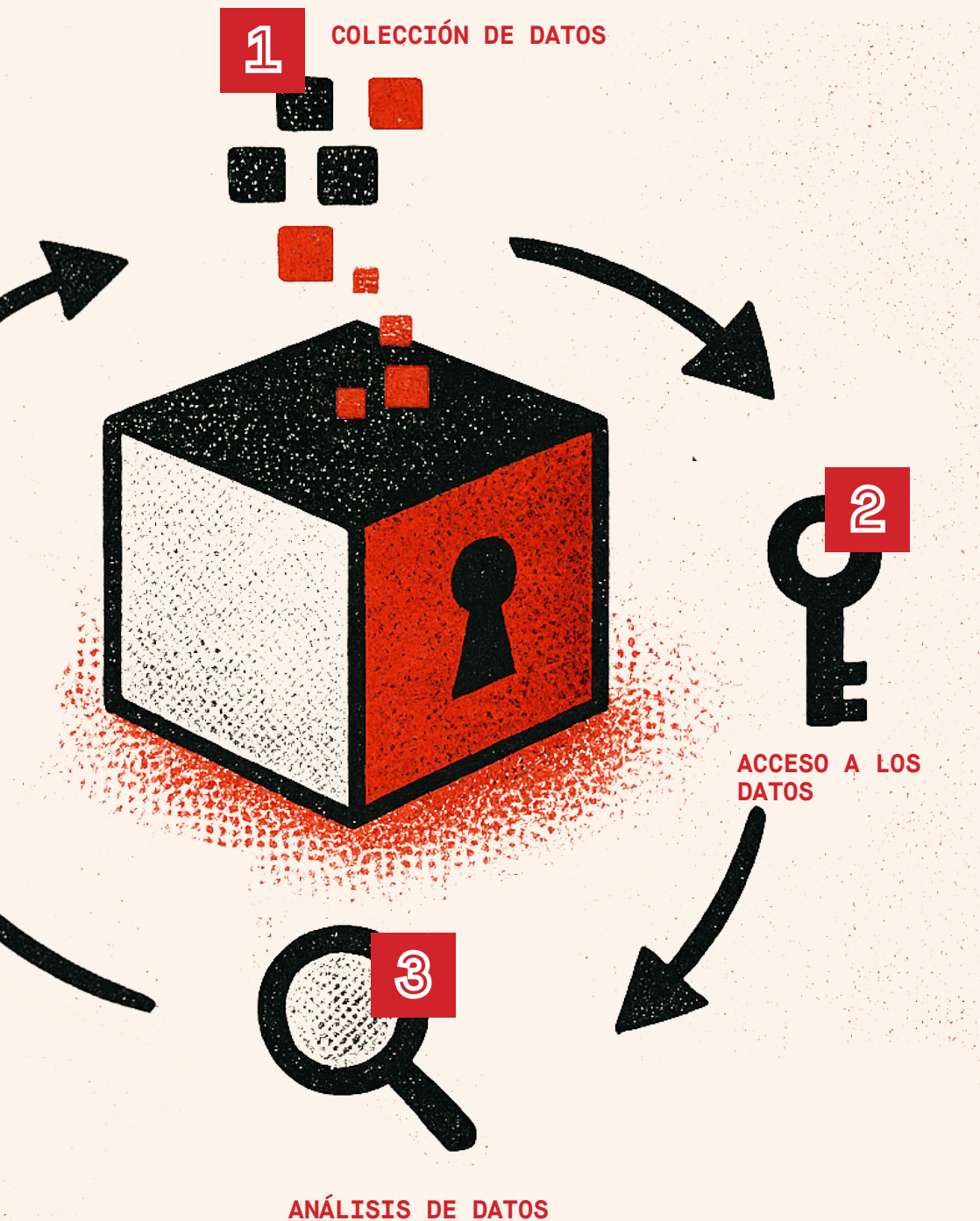
COLECCIÓN DE DATOS

2

ACCESO A LOS
DATOS

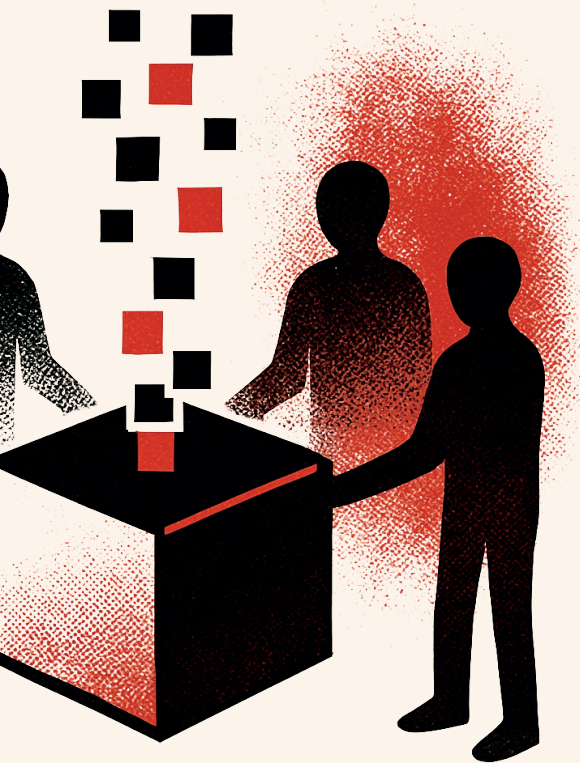
3

ANÁLISIS DE DATOS



1

COLECCIÓN DE DATOS



La gestión algorítmica y los sistemas de inteligencia artificial se basan en datos. Los empleadores pueden adquirir datos de diferentes maneras: pueden comprarlos a fuentes externas; pueden basarse en los datos integrados en los sistemas digitales (a menudo desarrollados externamente) que utilizan; y, por lo general, pueden basarse en sus empleados como fuente de datos del lugar de trabajo. Incluso los resultados de datos procesados anteriormente pueden constituir nuevas fuentes de datos para los empleadores.

Al limitar los tipos de datos que los empleadores pueden recopilar, los trabajadores pueden proteger su privacidad y limitar la eficacia y los tipos de sistemas de inteligencia artificial y algoritmos que utilizan los empleadores.



2

ACCESO A LOS DATOS

La información es poder, y los datos son información. Por esta razón, es importante que la dirección tome las medidas adecuadas para garantizar que la información se almacene de forma segura y que solo las partes autorizadas tengan acceso a ella.

Los sindicatos y lxs trabajadorxs deben diferenciar entre los distintos tipos de datos y considerar qué partes necesitan acceder a qué tipo de información.

El acceso a los datos puede estar autorizado o no autorizado, y lxs trabajadorxs deben tener la última palabra sobre quién tiene acceso a la información que les concierne. ¿Solo las personas pertinentes de la organización tienen acceso a los datos pertinentes? Por ejemplo, ¿solo se concede acceso a los directivos que trabajan en la organización? ¿Qué ocurre con los programas o servicios de software desarrollados externamente? Lxs trabajadorxs deben saber si terceros tienen acceso a sus datos. ¿Ha considerado la dirección limitar estos derechos en los contratos de adquisición/proveedores?



El poder de los datos se cristaliza cuando estos se analizan y se utilizan para tomar decisiones, hacer recomendaciones o realizar predicciones.

Aunque lxs trabajadorxs pueden dar su consentimiento para algunos usos de sus datos, pueden oponerse a otros. En última instancia, a menos que se introduzcan restricciones, los datos pueden utilizarse y reutilizarse sin límite y con fines infinitos.

3

ANÁLISIS DE DATOS

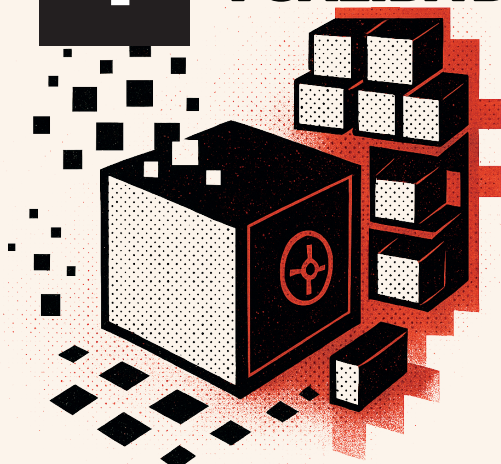


¿Cómo se utilizan y analizan los datos de lxs trabajadorxs y con qué fines? ¿Pueden lxs trabajadorxs acceder a la información o las conclusiones que se han obtenido a partir de sus datos? ¿Pueden oponerse a usos específicos de sus datos?

Nota: Los sindicatos deben establecer límites claros sobre los usos permitidos y no permitidos de los datos. Los sindicatos deben insistir en que cualquier uso de los datos se limite al motivo indicado en el momento de la recopilación inicial de los datos.

4

ALMACENAMIENTO DE DATOS Y SALIDA DE LA EMPRESA



Tan pronto como se hayan recopilado los datos, los empleadores deben determinar dónde y cómo almacenarán esta información. Los datos son un elemento estable y cualquier información que se recopile sobre lxs trabajadorxs podría conservarse indefinidamente. El almacenamiento de datos debe seguir siendo una consideración y una preocupación importante para lxs trabajadorxs mientras se conserven sus datos. Cuando la información ya no sea necesaria, se podrá destruir de forma segura, donarla o venderla a otra organización.

Este proceso de eliminación de datos nunca debe suponer nuevos riesgos para lxs trabajadorxs. Lxs trabajadorxs deben saber qué información se elimina y a quién se le entrega, y deben tener voz en estas decisiones. En cuanto al almacenamiento de datos, lxs trabajadorxs deben preguntarse:

¿Está la dirección tomando las medidas adecuadas para almacenar los datos de forma segura? ¿En qué jurisdicción se almacenan los datos de lxs trabajadorxs y cómo afecta esto a sus derechos?

Para la transferencia de datos, considere preguntas como: ¿qué ocurre con los datos después de su uso? ¿Se eliminan? ¿Se venden o transfieren los conjuntos de datos y las inferencias a terceros en algún momento?

EL CICLO DE VIDA DE LOS DATOS EN ACCIÓN: APLIQUE LO QUE SABE

A continuación se presenta una breve actividad que se desarrolló para mostrar cómo la idea del ciclo de vida de los datos puede ser una herramienta conceptual útil para pensar y defender los derechos de lxs trabajadorxs sobre sus datos.

Leerás un breve escenario sobre una nueva tecnología que se introduce en el lugar de trabajo. Imagina que este es tu lugar de trabajo y que eres responsable de transmitir las preocupaciones y demandas de lxs trabajadorxs a la dirección.

Mientras lee este escenario, piense en el ciclo de vida de los datos y formule preguntas o solicitudes para la dirección que se refirieran a cada etapa del ciclo de vida. ¿Qué ideas tiene y qué protecciones ofrecerían a lxs trabajadorxs en esta situación?





LA DIRECCIÓN PRESENTA UNA NUEVA APLICACIÓN:

La dirección ha comunicado a lxs trabajadorxs que deben descargar una nueva aplicación en sus teléfonos móviles personales. La aplicación se utilizará para cambiar turnos, comunicar bajas por enfermedad y vacaciones, y su uso es obligatorio. Además, utilizando datos de localización, la aplicación registrará automáticamente el tiempo de trabajo al comprobar la entrada y salida de lxs trabajadorxs cuando se encuentren a menos de 5 metros de la puerta de entrada.

La dirección ha informado a lxs trabajadorxs de que lxs diseñadores de la aplicación tienen su sede en Europa y que los datos se almacenan en un servidor web de Amazon en la India.

Tienes preguntas sobre esta aplicación y te gustaría negociar cómo se utilizará en el lugar de trabajo. Basándote en lo que sabes, ¿qué preguntas, propuestas o demandas tienes?

¿QUÉ SE TE OCURRIÓ?

ETAPA 1

Una exigencia: se debe prohibir a la dirección exigir a lxs trabajadorxs que descarguen una aplicación en sus teléfonos privados.



Se trata de una forma intrusiva de acceder a la información personal de lxs trabajadorxs. A menudo, este tipo de aplicaciones pueden utilizarse para recopilar más datos de los indicados. Al utilizar un teléfono proporcionado por la empresa, lxs trabajadorxs pueden mantener mejor su privacidad y el equilibrio entre su vida laboral y personal.

ETAPA 2

Una pregunta: dado que esta aplicación se utiliza para cambiar turnos, ¿cómo se mantiene la privacidad de lxs trabajadorxs?



Si un/una trabajador/a necesita cambiar de turno con frecuencia, esto puede deberse a motivos personales, confidenciales o relacionados con la salud. ¿El sistema permite que toda la plantilla vea quién ha solicitado cambios de turno? ¿Qué medidas o precauciones se toman para garantizar la privacidad de lxs trabajadorxs?

ETAPA 3

Una exigencia: la dirección no debe procesar automáticamente el tiempo de trabajo tal y como ha propuesto.



En muchos lugares de trabajo, como hospitales, escuelas y administración pública, el trabajo puede realizarse principalmente dentro de un edificio, pero lxs trabajadorxs pueden salir de las instalaciones para cumplir con algunas exigencias laborales, como ayudar a los pacientes a llegar a sus vehículos, supervisar a los niños durante el recreo o asistir a una reunión fuera del lugar de trabajo. Si la dirección procesa los datos tal y como se propone, ninguna de estas funciones laborales se consideraría tiempo de trabajo.

ETAPA 4

Una exigencia: los datos de lxs trabajadorxs deben almacenarse dentro de la misma jurisdicción en la que están empleadxs.



Las protecciones de datos consagradas en la ley varían según la zona geográfica. La mejor manera de garantizar que los derechos de lxs trabajadorxs estén protegidos, al menos según los estándares locales, es exigir que los datos se almacenen localmente y prohibir la venta de los datos de lxs trabajadorxs. Esto ayudará a lxs trabajadorxs a mantener el control sobre su información personal.

EL CICLO DE DATOS PERTENECE A LXS TRABAJADORXS

Desde su recopilación hasta su almacenamiento, los datos en el lugar de trabajo nunca son neutrales. Cada gota de información determina cómo fluye el poder: quién decide, quién observa, quién se beneficia.

Los empleadores y los sistemas digitales siempre buscarán formas de ampliar su control a través de los datos. Lxs trabajadorxs y los sindicatos deben responder con vigilancia, creatividad y solidaridad:



- **RESISTIR LA RECOLECCIÓN INVASIVA**
- **CONTROLAR EL ACCESO**
- **ESTABLECER LÍMITES EN EL ANÁLISIS.**
- **EXIJA UN ALMACENAMIENTO LOCAL SEGURO.**

Esta guía ha sido elaborada por la Federación Sindical Internacional de Servicios Públicos en colaboración con Fundación Friedrich Ebert y Christina Colclough, del Why Not Lab, para uso de los sindicatos de todo el mundo.



Para obtener más información sobre nuestro trabajo de digitalización y acceder a recursos más útiles, consulte nuestra página de digitalización