etuce

European Trade Union
Committee for Education

Acciones sindicales estratégicas en materia de IA y educación

Guía del CSEE para sindicatos del sector educativo

Edición de 2026



European Trade Union Committee for Education

Comité Sindical Europeo para la Educación
Boulevard Bischoffsheim 15
B-1000 Bruselas, Bélgica

www.etuce.org
secretariat@etuce.org

Acciones sindicales estratégicas en materia de IA y educación

Guía del CSEE para sindicatos del sector educativo

Edición de 2026

Esta guía se ha redactado como parte del proyecto *Balancing AI in Education*, cofinanciado por la UE.
Los puntos de vista y las opiniones aquí expresados corresponden a su autor o sus autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea. No se puede considerar responsable de ellos a la Unión Europea ni a la autoridad otorgante.

Socios del proyecto:

Una publicación del Comité Sindical Europeo para la Educación, Bruselas, 2026

Agradecimientos

Esta guía plasma la labor colectiva realizada con el proyecto *Balancing AI in Education* (El equilibrio entre la IA y la educación). Adquirió forma a través del conocimiento y la experiencia de representantes de organizaciones miembros del CSEE y de expertos en la materia, que participaron en las actividades del proyecto, intercambiaron prácticas nacionales y contribuyeron a los debates colectivos.

Bajo la supervisión general de Jelmer Evers (Director del CSEE), Martina Di Ridolfo (Coordinadora de políticas del CSEE) coordinó la investigación, la redacción y el proceso editorial.

La guía se preparó en consulta con el Grupo directivo del proyecto *Balancing AI in Education*: Marina Alugishvili (ESFTUG, Georgia), Jasper Holm (GL, Dinamarca), Anne Meagher (TUI, Irlanda), Aída Ponce del Castillo (ETUI), Jaakko Salo (OAJ, Finlandia) y Miguel Viegas (FENPROF, Portugal). Asimismo, se benefició de consultas con el Grupo de expertos del CSEE en materia de IA y educación: Eva Tiquet (COV, Bélgica), Anastasia Savova (SEP, Bulgaria), Blaženka Divjak (IURHEEC, Croacia), Mustafa Riza (DAUSEN, Chipre), Thor George Sayers (DLF, Dinamarca), Eira Bani (OAJ, Finlandia), Marc Champesme (SNESUP-FSU, Francia), Amélie Hart (SNES-FSU, Francia), Marina Alugishvili (ESFTUG, Georgia), Birgita Dusse (GEW, Alemania), Guðjón Hreinn Hauksson (KÍ, Islandia), Anne Meagher (TUI, Irlanda), Inga Puiša (LESTU, Lituania), Asgeir Kabuba Kjeldstad (SL, Noruega), Ole Espen Rakkestad (UEN, Noruega), Krzysztof Stradomski (ZNP, Polonia), Carlos Cuesta (FECCOO, España), Ramon Moorlag (AOb, Países Bajos), Nicola Hawkins (NEU, Reino Unido) y Sonja Hall (NASUWT, Reino Unido). Los grupos proporcionaron un marco importante para las consultas, revisiones y reflexiones colectivas sobre el enfoque y las prioridades de la guía.

Agradecemos en particular a Howard Stevenson, Profesor emérito de Liderazgo educativo y estudios políticos; Aída Ponce del Castillo, Investigadora superior en ETUI; Nikola Wachter, Coordinadora de Investigación, políticas e incidencia política en Education International; John MacGabhann, Presidente del CSEE; Ekaterina Efimenko, Coordinadora de Políticas del CSEE; y Leonardo Ebner, Coordinador de Políticas del CSEE, por sus importantes aportaciones, asistencia en el proceso editorial y revisión pericial. Su colaboración ayudó a que el tratamiento de la IA y la educación en la guía conectase con perspectivas de políticas transversales y sindicales más amplias.

Agradecemos también a Tine Wirenfeldt Jensen, de la Aarhus University, y a Charlotte Albrechtsen, de la University of Southern Denmark. Ellas fueron las investigadoras externas y sus estudios y presentación de los resultados de la encuesta del CSEE sirvieron de base para el trabajo colectivo del proyecto.

El CSEE también agradece a todas las organizaciones miembros y a las personas expertas que contribuyeron a través de las conferencias, los talleres y los intercambios del proyecto. Sus experiencias y prácticas nacionales sirvieron de inspiración para las ideas de esta guía y ofrecieron una orientación práctica. Gracias especialmente a Eva Fumagallo por su labor en la gestión del proyecto y el apoyo administrativo, y a Victor Belaud por el diseño de la edición.

Índice

Preámbulo 8

Información sobre esta guía 10

1. Ampliar el poder sindical en materia de IA 14

2. Incidencia política sindical en materia de IA 28

3. Negociación colectiva en torno a sistemas de IA 42

Conclusión 104

Referencias 106

Preámbulo

Es el momento de actuar: por qué los sindicatos del sector educativo deben tomar la iniciativa sobre la IA

La inteligencia artificial está teniendo rápidas consecuencias en todos los aspectos de la educación: desde la gobernanza hasta la enseñanza y el aprendizaje, pasando por la investigación, la administración, los planes de estudios, las evaluaciones, el uso de los datos y las adquisiciones.

Se trata de cambios que no solo son técnicos, sino que plantean preguntas fundamentales sobre el control democrático, la responsabilidad pública, la soberanía educativa, la integridad del programa educativo, los costes medioambientales del despliegue de la IA —incluido el consumo de energía, agua y materias primas— y su efecto tanto sobre el alumnado como sobre las condiciones laborales de los trabajadores educativos. Para esos trabajadores, la IA puede tener consecuencias importantes sobre su autonomía profesional, la equidad y la inclusión, la protección de datos y la propiedad intelectual. También puede contribuir a la delegación cognitiva o a la carga cognitiva, a una mayor carga laboral, a la extensificación e intensificación del trabajo, así como al desaprovechamiento de habilidades y a la desprofesionalización del personal educativo. En los ámbitos de la educación superior y la investigación preocupan, además, la libertad académica y la autonomía institucional, la integridad científica y la calidad de la investigación, la propiedad y la accesibilidad a largo plazo de los datos y resultados de las investigaciones, y la creciente influencia de los proveedores comerciales sobre las prioridades de la investigación, la infraestructura y el conocimiento.

En un momento en que la mayoría de los países europeos se enfrentan a la escasez de docentes y otros profesionales

educativos, el liderazgo sindical resulta básico para evitar que los gobiernos, las empresas y las autoridades de gestión educativa utilicen la IA como sustituto barato, deficiente y escaso de inversión pública adecuada, personal cualificado, personal suficiente y educación de calidad. Los sindicatos también desempeñan un papel crucial para que las autoridades y los empleadores del sector educativo rindan cuentas a la hora de garantizar que el uso de la IA en entornos y contextos educativos no impida, perjudique o invalide derechos básicos y valores democráticos, ni que profundice las desigualdades. Por el contrario, deberían garantizar que respalde la misión global de la educación.

Los sindicatos del sector educativo tienen la responsabilidad urgente de actuar ahora y de tomar la iniciativa para dar forma a la transformación tecnológica de dicho sector de un modo que proteja la educación como elemento clave del contrato social europeo, que respete y preserve la misión global de la educación, y que fortalezca, en vez de debilitar, la naturaleza relacional del aprendizaje, basada en la relación entre el profesor y el estudiante (Doucet, 2026). El punto de partida no es resistirse al cambio tecnológico, sino exigir que la introducción de la IA se configure de manera democrática mediante el diálogo social, la confianza en la profesionalidad de los trabajadores educativos, y la participación colectiva real de los sindicatos del sector en todas las etapas del proceso de decisiones.

En la práctica, el reto consiste en crear capacidad colectiva y poder sindical para actuar en torno a la IA: organizar a los miembros en torno a unos principios y unas demandas comunes, dar forma a las políticas y la adquisición mediante acciones de incidencia y alianzas, y lograr derechos ejecutables mediante el diálogo social y la negociación colectiva. En los siguientes apartados se ofrecen herramientas prácticas, ideas y reflexiones para ayudar a los sindicatos educativos a transformar este anhelo en acción.

El Grupo directivo del proyecto *Balancing AI in Education*

Marina Alugishvili, ESFTUG, Georgia
Jasper Holm, GL, Dinamarca
Anne Meagher, TUI, Irlanda
Aída Ponce del Castillo, ETUI
Jaakko Salo, OAJ, Finlandia
Miguel Viegas, FENPROF, Portugal

Información sobre esta guía

Objetivo

La finalidad de esta guía del CSEE es ayudar a los sindicatos del sector educativo a actuar ante el rápido —aunque desigual— avance de la inteligencia artificial (IA) en los sistemas educativos de Europa. Dicha actuación, de naturaleza práctica, se llevaría a cabo a través de la organización, la incidencia política, el diálogo social y la negociación colectiva.

La guía traduce los principios establecidos del CSEE en estrategias prácticas, preguntas, puntos de acceso y posibles demandas que los sindicatos pueden adaptar a los contextos nacionales, sectoriales y laborales de las organizaciones miembros del CSEE.

Está dirigida a dirigentes y responsables sindicales del sector educativo que trabajen en las áreas de políticas, organización, asuntos profesionales, diálogo social y negociación colectiva. También ofrece un recurso práctico para los dirigentes sindicales regionales y locales, representantes laborales y delegados sindicales.

El trabajo realizado para la elaboración de esta guía no partió de cero. Con base en los principios comunes adoptados con el documento de políticas del CSEE titulado ETUCE Policy Paper on the Impact of Artificial Intelligence-enabled Technologies on Education (2024), sindicatos del sector educativo de toda Europa establecieron ocho principios rectores como condiciones esenciales para el uso responsable y efectivo de la IA en la educación:

- La educación como derecho humano fundamental.
- El respeto a la democracia.
- Un enfoque humano sobre las tecnologías.
- Empoderar al profesorado sin reemplazarlo.
- Integración de la tecnología según las necesidades.
- Transparencia y rendición de cuentas.
- Equidad e inclusión.
- Sostenibilidad y responsabilidad medioambiental.

La guía parte de estos principios y es el resultado de dos años de trabajo colectivo realizado a través del proyecto *Balancing AI in Education*. Los puntales del contenido son las pruebas, experiencias e ideas prácticas derivadas de las actividades de investigación, las conferencias y los talleres de desarrollo de capacidades del proyecto.

El diseño de la guía estuvo a cargo del Grupo directivo del proyecto *Balancing AI in Education* y del Grupo experto del CSEE en materia de IA y Educación. También se contó con el asesoramiento y la colaboración de investigadores y expertos de distintas partes de Europa. Se incorporaron, además, lecciones extraídas del trabajo conjunto realizado con ETUI sobre el efecto de la IA en la equidad y la inclusión, así como sobre la IA en la educación superior y la investigación, el proyecto *Your Turn 2* y su informe de investigación *Your Turn 2: New Insights into Union Renewal* (2026), en particular en lo relacionado con la participación de los miembros, la organización y la ampliación del poder sindical colectivo.

El objetivo es pasar de compromisos generales a un conjunto concreto de estrategias, herramientas y recursos que ayuden a los sindicatos de la educación a emprender acciones en el área de la IA mediante la organización, la incidencia política, el diálogo social y la negociación colectiva.

Esta guía práctica también refleja el compromiso global más general —reafirmado en el Consenso de Santiago de la UNESCO (2025)— de establecer mecanismos permanentes, inclusivos y transparentes para el diálogo social entre gobiernos y representantes de docentes elegidos democráticamente, incluidos los sindicatos (UNESCO, 2025).

Cómo usar la guía

Esta guía no es un código normativo de uso general: los contextos nacionales y sectoriales son diferentes, los sistemas de negociación varían y los marcos jurídicos y políticos relacionados con la IA aún se están desarrollando. Por tanto, los sindicatos pueden seleccionar y adaptar a sus contextos los puntos de acceso prácticos, las posibles demandas y los ejemplos.

La guía se organiza en torno a tres áreas interrelacionadas de acción sindical:

1. **Ampliar el poder sindical en materia de IA**: involucrar a los miembros, desarrollar conocimientos colectivos y reforzar la capacidad sindical.
2. **Incidencia política y diálogo social**: influir sobre las políticas de IA, la gobernanza, la adquisición y el debate público.
3. **Negociación colectiva**: traducir las prioridades sindicales en demandas negociables y salvaguardias exigibles.

Los distintos apartados no equivalen a pasos en orden cronológico. Cada apartado se puede leer como parte del enfoque general de la guía o utilizar de forma independiente como un conjunto de herramientas específicas para dar respuesta a preguntas temáticas, de acuerdo con las prioridades del sindicato y el contexto nacional, sectorial o laboral.

Un recurso vivo y colectivo

Esta guía no contiene repuestas definitivas a todas las preguntas que plantea la IA. Reúne el conocimiento, las experiencias y los enfoques prácticos elaborados hasta la fecha por sindicatos del sector educativo. Se pretende que, a medida que sigan evolucionando las tecnologías, las políticas y las prácticas laborales relacionadas con la IA, la guía permanezca como documento vivo que se enriquece a lo largo del tiempo gracias a los conocimientos actualizados y los ejemplos prácticos de las organizaciones miembros del CSEE. El grupo experto del CSEE en materia de IA y educación evaluará periódicamente la necesidad de revisar la guía a la luz de los avances relacionados con la IA y de los comentarios recogidos.

¿Cómo puede contribuir?

Puede hacernos llegar sus comentarios o sugerencias de modificaciones con el formulario disponible en el enlace que figura abajo o a través del siguiente código QR que puede escanear.

https://emea.dcv.ms/4icjPX5EyL

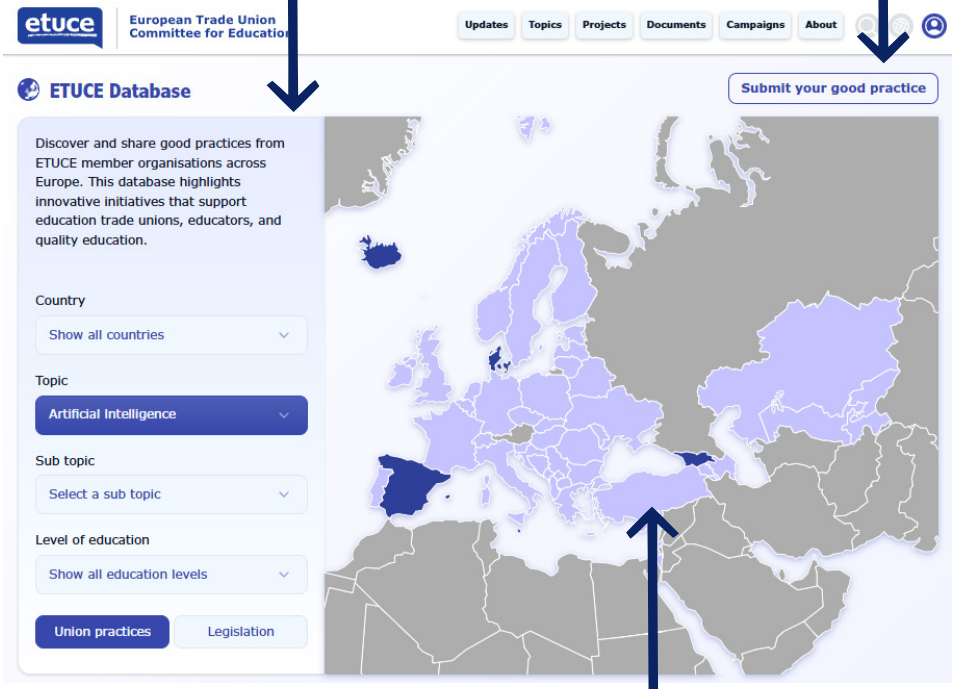
Use la guía junto con la base de datos del CSEE sobre IA y educación

Explore. Aprenda. Contribuya.

Explorar:

- Prácticas sindicales del sector educativo
- Políticas, reglamentos y directrices en materia de IA en la educación
- Prácticas de IA dirigidas por los educadores

Enriquezca la base de datos con sus prácticas



Explorar el mapa por países

www.etuce.org/en/database

1

Ampliar el poder sindical en materia de IA

De la experiencia individual a la voz colectiva, la estrategia y la acción



Índice

1.1 Del trabajo fragmentado y el riesgo individualizado al poder colectivo **19**
1.2 Evitar la euforia de la IA, el determinismo tecnológico y la velocidad impuesta **21**
1.3 Mapear el uso de la IA y determinar dónde reside el poder **23**
1.4 Pedagogía, planes de estudios y normas profesionales **25**

La inteligencia artificial no es solo un asunto político ni un tema para la negociación, También es un asunto de organización y movilización. La IA está cambiando las condiciones en las que los trabajadores de la educación enseñan, evalúan, investigan, colaboran, se comunican y ejercen su autonomía profesional y libertad académica. Esto plantea preguntas importantes sobre dónde se encuentra el poder dentro de los sistemas educativos: ¿quién define los problemas para los que la IA se presenta como una solución?, ¿quién establece la agenda?, ¿quién toma las decisiones y por qué?, ¿cuándo y cómo se despliegan las herramientas de IA y cuáles se eligen?, y ¿a qué intereses sirven?

Desde esta perspectiva, el trabajo de los sindicatos de la educación en materia de inteligencia artificial confluye directamente con el trabajo más general sobre la renovación sindical desarrollado a través del proyecto *Your Turn 2*. El cambio tecnológico no es ni neutral ni inevitable. Le dan forma intereses que compiten entre sí y el equilibrio de poder entre los gobiernos, los empleadores, las empresas tecnológicas, los trabajadores de la educación y sus sindicatos.

El punto de partida para la acción sindical del sector educativo es evidente: **la IA es un proceso de cambio importante** en la educación caracterizado por una **velocidad** sin precedentes. Dicho proceso no se debe imponer a los trabajadores del sector educativo como un producto acabado diseñado por gobiernos, empleadores o empresas tecnológicas. Los sindicatos necesitan tener la capacidad para negociar, ejercer influencia, participar en el diseño y cuestionar ese cambio a través del proceso de toma de decisiones, no solo la capacidad para responder cuando ya se ha dado el cambio. Por consiguiente, los trabajadores del sector educativo y sus sindicatos deben tener capacidad colectiva para participar en la decisión de si se introduce la IA, por qué y cómo. Se trata de un proceso que va desde la definición de necesidades hasta el diseño, pasando por la adquisición, la implementación, la revisión y la posible retirada.

Los trabajadores educativos tienen los conocimientos profesionales sobre educación, pedagogía y las necesidades educativas del alumnado. No obstante, existe una gran necesidad de desarrollo profesional continuo adecuado para el uso de la IA en su trabajo y para enseñar al alumnado a utilizarla de forma ética y crítica (OCDE, 2025; Comisión de la Unión Europea, 2026). Esto requiere más que simplemente ofrecer formación operativa centrada en el modo de usar las herramientas de IA para garantizar a los trabajadores de la educación un **espacio y tiempo protegidos** que les permita adquirir un **conocimiento crítico de la IA**. Sin un proceso de esta naturaleza, el verdadero riesgo es que la IA se normalice por defecto y que, paulatinamente, invada a los trabajadores de la educación que ya tienen que lidiar con una carga de trabajo excesiva y una presión continua para mantenerse al día.

A menudo, en las filas de los sindicatos del sector educativo ya hay un cierto grado de experiencia en IA. Sin embargo, se trata de una experiencia fragmentada al basarse en los individuos particulares y los diferentes lugares de trabajo. Lo crucial para los sindicatos educativos es combinar el conocimiento profesional y la experiencia en todos los aspectos de la educación con la experiencia en IA para comprender mejor sus efectos sobre la educación. Ampliar el poder sindical en materia de IA supone transformar la experiencia, las necesidades y las inquietudes de los miembros en una voz, una estrategia y una acción colectivas.

Supone ampliar el poder colectivo en la esfera local, nacional e internacional para participar en la decisión de si se introduce la IA, por qué y cómo hacerlo. Se trata de un proceso que va desde la definición de necesidades hasta el diseño, pasando por la implantación y la revisión. Para ello, los sindicatos deben entender dónde y cómo se utiliza la IA y dónde reside el poder de decisión; comprender las realidades, las dificultades y las necesidades de sus miembros en relación con la IA; crear las condiciones para que sus miembros puedan evaluar de forma crítica la IA y, si es necesario, transformar la posible frustración y hostilidad hacia la IA en una acción colectiva; cuestionar la euforia comercial y el determinismo tecnológico; así como recuperar el control colectivo sobre el ritmo y la dirección del cambio introducido por la IA.

En el siguiente cuadro se exponen **puntos de acceso prácticos** para transformar las experiencias de los miembros con la IA en una voz, una estrategia y una acción colectivas.

Punto de acceso de poder sindical	Ideas prácticas
Involucrar y organizar a los miembros	Organizar debates en el lugar de trabajo, ejercicios de escucha, encuestas y eventos breves que conecten las experiencias de los miembros sobre la IA con condiciones laborales y derechos colectivos. Usar estas actividades para encontrar preocupaciones comunes, involucrar a nuevos miembros, encontrar experiencia entre las filas de los miembros, y crear una participación continua. Inculcar tanto a los activistas sindicales como a los miembros y a quienes no son miembros la idea de que «la IA es un asunto sindical».
Crear liderazgo en el lugar de trabajo	Encontrar y equipar a representantes laborales y compañeros de confianza que puedan unir a los trabajadores, hacer frente a la individualización de las decisiones sobre la IA y transformar las preocupaciones individuales en acción colectiva (Arienzo y Stevenson, 2026).
Desarrollar conocimiento sindical independiente	Utilizar las estructuras educativas sindicales que ya existen y la cooperación con universidades, investigadores y expertos para reforzar los conocimientos críticos de los miembros sobre la IA e influir sobre el contenido del desarrollo profesional continuo, sin que la acción sindical dependa de proyectos separados ni de financiación adicional.
Proteger el trabajo profesional y el control colectivo	Concienciar a los miembros sobre cómo el uso aparentemente voluntario de la IA puede cambiar las expectativas sobre la carga de trabajo, transferir conocimientos profesionales, normalizar el trabajo o facilitar el reemplazo de personal cualificado. Definir de forma colectiva lo que puede tener el apoyo de la IA, lo que debe permanecer bajo el control profesional y cuáles son los usos incompatibles con la educación de calidad, los derechos de los trabajadores o las normas profesionales.
Coordinar estructuras sindicales y marcar límites	Reunir la experiencia en los ámbitos profesional, jurídico, político, de comunicaciones, investigación, protección de datos, igualdad, organización y negociación para acordar prioridades comunes y límites en relación con el uso de la IA.
Transformar las preocupaciones en demandas y ampliar las acciones de protesta si es necesario	Nombrar a la persona responsable de las decisiones, formular una demanda sindical clara y seleccionar la ruta adecuada para la acción. Si las consultas o la negociación no dan solución al uso perjudicial de la IA, considerar procedimientos de resolución de conflictos, acciones judiciales o demandas públicas, negociación colectiva y, si es necesario, huelgas.

1.1 Del trabajo fragmentado y el riesgo individualizado al poder colectivo

Los gobiernos, los empleadores y las empresas tecnológicas presentan la IA como una herramienta para que los trabajadores individuales del sector educativo ahorren tiempo en la preparación de clases, la evaluación de alumnos, el trabajo de investigación, las tareas administrativas, y como un manera de «personalizar» la educación para el alumnado.

Esta propuesta individualiza el cambio tecnológico de dos modos:

La fragmentación del trabajo: Por un lado se fragmenta el proceso de trabajo y se reduce a los trabajadores de la educación a ejecutores de decisiones integradas en los sistemas tecnológicos, mientras se difuminan las consecuencias colectivas de la IA sobre la dotación de personal, las condiciones laborales, la autonomía profesional y la organización de la educación. Esta propuesta también incluye la idea de que la IA permitirá ahorrar dinero a los colegios y a las instituciones de educación superior y de investigación al reemplazar el trabajo humano con tecnología, lo cual reduciría los costes operativos.

La transferencia de la carga y de la responsabilidad: Por otro lado, hace que recaiga sobre los trabajadores la responsabilidad tanto de adquirir las competencias necesarias como de gestionar los riesgos de la IA. Sin un apoyo institucional adecuado, cada empleado tiene que hacer frente por su cuenta a complejos cambios tecnológicos, con todos los riesgos que eso entraña.

La IA puede introducirse en la educación a través de distintas vías. Lo ideal sería que se introdujese a través de debates y acuerdos colectivos, con la participación concreta de trabajadores educativos y con salvaguardias robustas para proteger los derechos de los trabajadores y de los alumnos. No obstante, en la práctica, la IA a menudo se introduce a través de una decisión de la gestión, lo que limita la influencia de los trabajadores de la educación. Otra dinámica preocupante cada vez más extendida —y con demasiada frecuencia ignorada— es la de la «Shadow AI» (la IA en la sombra), que se da cuando trabajadores de la educación con una carga laboral excesiva recurren, a través de sus cuentas personales, a herramientas de IA comerciales que no se someten a examen. Esta práctica puede trasladar directamente a los trabajadores individuales riesgos jurídicos graves relacionados con la protección de datos, la propiedad intelectual y el sesgo algorítmico.

Como respuesta a estas dinámicas, los sindicatos del sector educativo deben exigir a las autoridades que proporcionen infraestructura de IA segura, de gobernanza pública y que cumpla las leyes, así como que acepten la responsabilidad institucional por las presiones sistémicas que produce la carga laboral excesiva y que llevan a esos trabajadores de la educación a usar esas herramientas comerciales.

Los sindicatos educativos conocen bien esta estrategia. Se han realizado estudios sobre la renovación de los sindicatos que demuestran que las acciones dirigidas a individualizar los procesos laborales forman parte de acciones más generales que buscan socavar el poder colectivo de los trabajadores. De ese modo se pretende intensificar la competición entre trabajadores y debilitar la solidaridad que forma la base de la organización colectiva. Se suman a esto acciones más generales de los empleadores y los gobiernos que persiguen marginar la influencia de los sindicatos y obstaculizar la organización colectiva (Arienzo y Stevenson, 2026). Por tanto, la IA se debe entender como un problema del ámbito laboral que abarca tanto la dimensión sindical como la profesional, en torno a las cuales se deben organizar colectivamente los trabajadores de la educación. Este enfoque en el lugar de trabajo subraya la necesidad de formar a los miembros sindicales capaces de actuar como «líderes» en sus entornos laborales. Dichos líderes sirven como puntos de referencia para sus compañeros, crean conexiones entre otros centros de trabajo y, en consecuencia, construyen un sentimiento de capacidad de actuación colectiva en torno a asuntos relacionados con la IA (Arienzo y Stevenson, 2026). Su importante papel se basa en reconocer que el poder sindical reside, al fin y al cabo, en la organización de los trabajadores en su lugar de trabajo. Es en esos entornos laborales donde los trabajadores experimentan las contradicciones de los efectos de la IA en su trabajo, y es de esas experiencias de donde surge el impulso para generar un cambio positivo.

1.2 Evitar la euforia de la IA, el determinismo tecnológico y la velocidad impuesta

Los sindicatos deberían permanecer alerta ante la euforia comercial que rodea a las tecnologías de la IA. La UNESCO ha advertido que no debemos permitir que la adopción de la IA generativa en la educación esté impulsada por la «hipérbole comercial» (UNESCO, 2023). Los supuestos beneficios en cuanto a la eficiencia, la productividad, la personalización del aprendizaje y la mejora de los resultados educativos a menudo se anuncian incluso antes de que haya suficientes pruebas fiables e independientes de los beneficios reales en entornos educativos. Cuando se ofrezca evidencia, los sindicatos deberían examinar sus fuentes, su financiación, la metodología aplicada y su independencia. También deberían evaluar el efecto pedagógico y profesional en entornos educativos reales, en vez de confiar en las afirmaciones de los proveedores, indicadores técnicos o ensayos de producto a corto plazo.

Ampliar el poder sindical para evitar la euforia que rodea a la IA y la velocidad impuesta requiere un cambio en la perspectiva sindical: desde responder a lo que hoy se percibe como un problema hasta establecer un plan a largo plazo para los próximos cinco a diez años, en vez de combatir cada problema de forma aislada. El estudio *Your Turn 2* define esto como ***liderazgo educativo***: elaborar y comunicar discursos atractivos a favor del cambio, educar de forma crítica a los trabajadores para que cuestionen la idea de que la adopción de la IA es inevitable, articular alternativas y generar el conocimiento y las habilidades necesarios para la acción colectiva (Arienzo y Stevenson, 2026).

Los sindicatos también deben cuestionar el **determinismo tecnológico y tecnocrático**, así como el argumento reduccionista de que adoptar la IA es inevitable y de que los trabajadores de la educación no tienen más opción que la de adaptarse. Los sindicatos deben rechazar esta lógica, cuestionar la velocidad a la que se está imponiendo la IA y garantizar que los trabajadores y sus representantes participen en el proceso de decisiones, desde la definición de las necesidades hasta la ejecución y la revisión. Generar pruebas fiables en el ámbito educativo requiere tiempo. En toda Europa hay numerosos ejemplos de reformas educativas y de iniciativas impulsadas por la tecnología que se introdujeron con unas expectativas altas pero que, después, tuvieron que modificarse de forma sustancial por que se habían subestimado sus consecuencias educativas, las dificultades de su ejecución o los recursos necesarios.

Por consiguiente, los sindicatos del sector educativo deben formar parte del proceso de toma de decisiones sobre la IA desde el principio.

En el siguiente cuadro se exponen ideas prácticas para las respuestas sindicales.

Reto estratégico	Acción sindical concreta
Euforia comercial y pruebas insuficientes	Exigir pruebas fiables e independientes antes de la aprobación o el despliegue. Examinar quién ha producido y financiado el sistema, si se ha sometido a ensayos y si se han evaluado sus efectos sobre la calidad de la educación, los resultados del aprendizaje, la igualdad, la carga de trabajo, la autonomía profesional y los derechos de los trabajadores.
Determinismo tecnológico	Rechazar la afirmación de que adoptar la IA es algo inevitable. Exigir que se defina de forma colectiva la necesidad educativa o profesional y evaluar si existen alternativas no digitales, menos intrusivas, más equitativas, sostenibles y con control público.
Velocidad impuesta	Exigir suficiente tiempo para la deliberación profesional, la evaluación de riesgos y efectos, la información, la consulta y la negociación. Solo se debería proceder con la implantación cuando los trabajadores educativos y sus representantes hayan desempeñado un papel significativo en el proceso de decisión y existan las salvaguardias necesarias.
Participación tardía o limitada de los sindicatos	Garantizar que se consulte a los sindicatos y se cuente con su aprobación en todos las pasos del proceso, desde la definición de las necesidades a través del diseño, hasta la adquisición, la ejecución de pruebas piloto, la implantación, la supervisión, la revisión y la posible retirada. Realizar consultas una vez que se han tomado decisiones importantes no es participar de forma significativa.
Respuestas reactivas y fragmentadas	Elaborar una estrategia sindical a largo plazo para la IA, que incluya principios, objetivos y límites acordados. Exigir la revisión y la retirada cuando los beneficios anunciados no estén demostrados o no se puedan prevenir los efectos adversos.

1.3 Mapear el uso de la IA y determinar dónde reside el poder

La IA en la educación afecta a la enseñanza, el aprendizaje, la evaluación, la investigación, la administración, la comunicación y la gestión de los trabajadores educativos. Sus distintos usos no tienen los mismos fines, riesgos, consecuencias o relaciones de poder.

Mapear el uso de la IA es una condición para la organización sindical efectiva. Los sindicatos necesitan conocer dónde se están usando o se prevé usar sistemas de IA, quién los introdujo, qué problema se pretende abordar con ellos, a qué trabajadores y alumnos afectarán, qué datos tratan, sobre qué decisiones influyen y quién mantiene el control.

Un primer paso útil es mapear las principales áreas de uso:

Uso de la IA en la enseñanza y el aprendizaje	Uso de la IA como herramienta de gestión para organizar, supervisar y controlar el trabajo educativo.
Preparación o adaptación de materiales de clase.	Asignación de tareas, horarios o carga de trabajo.
Apoyo a la enseñanza y el aprendizaje.	Supervisión de la actividad, la conducta o la asistencia.
Trabajo administrativo.	Impulso a la productividad o indicadores de rendimiento que afecten el progreso de la carrera profesional.
Evaluación del alumnado y comentarios.	Evaluación o clasificación de los trabajadores educativos.
Investigación.	Recomendar decisiones de gestión, disciplinares o de empleo.
Educación y desarrollo profesional continuo.	Preclasificación de candidatos o evaluación antes del nombramiento.
Comunicación con el alumnado.	Influir sobre el criterio profesional a través de recomendaciones automatizadas.



El sindicato debe
mirar más allá de quién maneja la herramienta.



Importante
la clasificación que se ofrece en el cuadro no significa que un uso sea necesariamente apropiado ni beneficioso. Todo uso de la IA debe evaluarse conforme a la necesidad educativa y profesional, los derechos de los trabajadores, las condiciones laborales y las salvaguardias acordadas de forma colectiva. (Véase más sobre estos temas en el capítulo 3, sobre la negociación colectiva).

Antes de aceptar o aprobar un sistema de IA, los sindicatos deben determinar:

- **El propósito**: ¿Qué necesidad educativa o profesional se pretende abordar con el sistema y quién la ha definido?
- **El control**: ¿Quién ha seleccionado y configurado el sistema y quién lo controla? ¿Pueden los trabajadores educativos adaptar, rechazar o suspender su uso?
- **Los efectos sobre el trabajo**: ¿Afecta a la carga de trabajo, la planificación de personal, la autonomía profesional, la asignación de tareas, la supervisión o la evaluación?
- **Los datos y conocimientos profesionales**: ¿Qué datos, materiales didácticos, resultados educativos o conocimientos profesionales recopila, trata o reutiliza?
- **El riesgo de cambios en el propósito**: más adelante, ¿Podría ampliarse el sistema o conectarse a otras plataformas, o usarse para la supervisión, la asignación de la carga de trabajo, la gestión del rendimiento y otros propósitos que no se acordaron originalmente?



Señal de alerta
Los sistemas que se usan para organizar, asignar, evaluar o controlar el trabajo pueden constituir una gestión por algoritmos (Biström y Mollwing, 2026). Todo cambio significativo en el propósito de un sistema o en su funcionalidad debería dar lugar a información actualizada, nuevas consultas, una nueva evaluación de riesgos y, si es pertinente, un nuevo acuerdo colectivo.

1.4 Pedagogía, planes de estudios y normas profesionales

Aunque muchos sindicatos son conscientes de las consecuencias de la IA en la educación, tomar la iniciativa a través de acciones sindicales es más complejo. Los resultados de la encuesta del CSEE sobre IA y Educación ponen de relieve una acción sindical limitada en cuanto a la participación en el diseño de políticas sobre IA y de leyes nacionales sobre IA y educación. Cuando los sindicatos participan en ese proceso, en vez de liderar su función a menudo se limita a las consultas (Albrechtsen y Jensen, 2026a). Mientras tanto, la acción sindical se sigue orientando más a la formación, la información y la orientación, en vez de a la negociación colectiva (Albrechtsen y Jensen, 2026b).

Esta brecha refleja la complejidad de que los miembros tracen juntos prioridades comunes en relación con la IA. También confluye con las realidades del trabajo sindical, en el que la falta de tiempo y de recursos específicos puede llevar a adoptar un enfoque reactivo ante asuntos urgentes, sin dejar tiempo para desarrollar planes a largo plazo.

Precisamente por este motivo los asuntos profesionales relacionados con la pedagogía, los planes de estudios, la evaluación, las normas profesionales y los principios éticos pueden constituir unos buenos puntos de acceso para ampliar la participación sindical en torno a la IA, reforzar la incidencia política de los sindicatos en esa área y, a la larga, preparar el camino para negociaciones colectivas con empleadores educativos.

La ventaja de dichos asuntos profesionales es su capacidad para conectar la IA directamente con preguntas prácticas y con lo que preocupa a los educadores en el ejercicio de su labor: ¿qué sucede con el aprendizaje cuando los estudiantes recurren a la IA generativa? ¿La IA ayuda a la comprensión o fomenta la delegación cognitiva? ¿Cómo puede seguir siendo valiosa la evaluación? ¿Quién decide qué se incluye en el programa educativo? ¿Cómo se puede proteger la autonomía profesional de los docentes y la libertad académica de los académicos e investigadores?

Estas interrogantes no ocupan un lugar secundario en el trabajo sindical ni en los efectos de la IA sobre los derechos de los trabajadores. Al contrario, son centrales en la labor de los trabajadores de la educación, las normas que defienden como gremio y la responsabilidad que recae sobre ellos con respecto a la calidad de la educación. Por eso, el efecto de la IA en la educación siempre es un posible asunto sindical, aunque los miembros no siempre lo consideren como tal. Cuando ese sea el caso, los sindicatos tendrán que trabajar con ellos para ayudarles a entender por qué el sindicato es esencial para garantizar la protección de todos los aspectos de su trabajo.

Para los sindicatos del sector educativo la clave es, por lo tanto, organizarse en torno a esas preocupaciones profesionales, convertir las experiencias de los miembros en prioridades comunes y presentar dichas prioridades a los empleadores y las autoridades locales. El objetivo no es que cada debate profesional tenga que conducir, por fuerza, a una negociación formal. Al contrario, es ampliar el conocimiento, la participación de los miembros y el mandato colectivo necesarios para abrir diálogos y, si las decisiones afectan al trabajo educativo y a las condiciones laborales, pasar entonces a la negociación y a los acuerdos colectivos.

La siguiente secuencia puede servir de guía para dicho trabajo:

asuntos profesionales → participación de los miembros y conocimiento → organización y educación crítica → incidencia política y diálogo social → negociación colectiva.

En el siguiente cuadro se ofrecen ideas prácticas para convertir este método estratégico en acción sindical:

Paso	Acción sindical práctica
1. Empezar con los asuntos profesionales	Determinar lo que preocupa a los miembros en relación con la pedagogía, el plan de estudios, la evaluación, la integridad académica y el criterio profesional.
2. Involucrar a los miembros y ampliar el conocimiento independiente	Organizar debates en el lugar de trabajo, redes profesionales y talleres de breve duración. Recopilar ejemplos del modo en que la IA afecta al trabajo docente y a los estudiantes (p. ej., mediante encuestas, talleres dirigidos por sindicatos y debates temáticos). Combinar la experiencia de los miembros con la investigación independiente y la cooperación con académicos. Examinar los efectos de la IA sobre el aprendizaje, la evaluación y la práctica profesional en contextos educativos reales.
3. Organizar y lograr el entendimiento en cuanto a políticas	Convertir las diferentes experiencias en principios, prioridades y límites comunes. Definir de forma clara lo que puede tener el apoyo de la IA, lo que debe permanecer bajo control profesional y cuáles son los usos a los que se opondrá el sindicato.

Paso	Acción sindical práctica
4. Lograr la participación de los miembros en todo el proceso	Hacer que los miembros participen en todo el proceso: • Crear una hoja de ruta clara y transparente. • Explicar a los miembros cómo pueden contribuir a través del sindicato. • Crear oportunidades valiosas para que los miembros ayuden a conformar las prioridades y las acciones. • Informar sobre, entre otras cosas, el progreso, las dificultades y los próximos pasos de forma regular y sincera a través de representantes laborales, reuniones, boletines informativos o breves vídeos de actualización. • Demostrar claramente el modo en que la experiencia profesional de los miembros y su contribución están dando forma a la postura del sindicato.
5. Promover políticas y actuar como un socio político de confianza	Incluir pruebas de los sindicatos y de los trabajadores educativos en activo en las revisiones de los planes de estudio, las reformas de las evaluaciones y los debates sobre normas docentes. Presentar propuestas sindicales concretas y principios políticos, en vez de tan solo responder a los planes existentes.
6. Exigir un diálogo social estructurado	Perseguir una representación sindical formal en los órganos que diseñan los planes de estudio, las políticas de evaluación, las normas profesionales y las orientaciones sobre IA.
7. Pasar a la negociación colectiva	Traducir las preocupaciones profesionales en demandas sobre la carga laboral, la dotación de personal, la autonomía profesional, la libertad académica, la formación, la protección de datos y la protección frente al desaprovechamiento de habilidades o la sustitución.

2

Incidencia política sindical en materia de IA

De la consulta reactiva a la configuración de la agenda



Índice

2.1 Reforzar la influencia política de los sindicatos del sector educativo: pasar de una gobernanza soft a marcos ejecutables 30

2.2 Gobernanza democrática sobre la IA: pasar de consultas tardías a participar en el proceso completo 33

2.3 Adquisición e infraestructura digital de interés público 35

2.4 Producción de pruebas en torno a la IA en la educación 37

2.5 Influir sobre los discursos públicos 38

2.6 Participación de las partes interesadas y alianzas 40

La incidencia política ejercida por los sindicatos abarca la influencia sobre las políticas públicas, la legislación, las estrategias y las decisiones sobre IA en la educación más allá de la negociación formal. En la práctica, la incidencia política, el diálogo social y la negociación colectiva a menudo se solapan: se pueden negociar directrices a través del diálogo social, con las campañas se puede lograr un sitio en la mesa de negociación, y las demandas de las acciones de incidencia política pueden, más adelante, convertirse en cláusulas de acuerdos colectivos.

Los resultados provisionales del estudio del CSEE *Balancing AI in Education* indican que la participación de sindicatos del sector educativo en las políticas sobre IA sigue siendo **desigual y predominantemente reactiva**. Entre las respuestas que nombraban la participación sindical, la forma más frecuente de participación era la consulta, mientras que, según la encuesta, los sindicatos rara vez iniciaban la elaboración de políticas o participaban en la ejecución o la supervisión. A la vez, la participación señalada se centraba principalmente en una orientación no vinculante y en marcos de programas, en vez de en instrumentos vinculantes y exigibles (Albrechtsen y Jensen, 2026a).

El retro estratégico para los sindicatos del sector educativo es, por lo tanto, pasar de las consultas tardías —y a menudo simbólicas— a participar plenamente en el ciclo completo de diseño de políticas mediante un diálogo social concreto que incluya la negociación colectiva.

2.1 Reforzar la influencia política de los sindicatos del sector educativo: pasar de una gobernanza *soft* a marcos ejecutables

Las políticas de IA nacionales y regionales pueden dar forma a la evaluación, el uso de los datos, las condiciones laborales y la responsabilidad por los riesgos. Los resultados de la encuesta del CSEE sobre IA en la educación indican que los marcos de programas y orientación no vinculantes predominan en las políticas sobre IA en las cuales las personas encuestadas comunicaron una participación sindical. Por lo tanto, las directrices pueden ofrecer un importante punto de acceso, pero la participación en la gobernanza *soft* (basada en fórmulas flexibles de cooperación voluntaria) no debería confundirse con la influencia efectiva sobre normas vinculantes, la implantación, los recursos o la ejecución (Albrechtsen y Jensen, 2026a).

Por consiguiente, los sindicatos de la educación deben perseguir una participación temprana en el diseño de las políticas, de forma que estas sean coherentes, ejecutables y que se basen en la responsabilidad pública, los derechos de los trabajadores, la autonomía profesional, la igualdad, la inclusión, la protección de datos y los recursos adecuados.

Problema encontrado	Acción sindical	Resultado que se debe lograr en el marco
Consulta tardía y principalmente reactiva	**Exigir un papel formal antes de empezar a elaborar borradores**. Solicitar información sobre la agenda, el mandato, la autoridad responsable y la estructura de la elaboración de borradores; nombrar a representantes sindicales; recopilar las prioridades de los miembros; y presentar por escrito los principios y los límites sindicales antes de que se prepare el primer borrador.	Un proceso de participación por escrito que incluya la evaluación de necesidades, la elaboración de borradores, las pruebas, la implantación y la revisión, con tiempo e información suficientes para que el sindicato consulte a sus miembros y presente propuestas.
La orientación es voluntaria, está fragmentada o la rendición de cuentas no es clara	**Poner a prueba la fuerza ejecutiva de todas las disposiciones propuestas**. Determinar quién deben actuar, para cuándo, con qué recursos y lo que sucede si se ignora la disposición. Cuando no se pueda evitar la orientación no vinculante, exigir su incorporación en reglamentos administrativos, procedimientos laborales, condiciones de adquisición o acuerdos colectivos.	Responsabilidades determinadas para los gobiernos, las autoridades educativas, los empleadores y los proveedores; fechas límite para la implantación; recursos especiales; obligaciones de presentación de informes; mecanismos de reclamación y recurso; y una vía abierta a los derechos laborales exigibles.
El marco propuesto empieza con la herramienta de IA disponible en vez de con las necesidades educativas	**Exigir una evaluación de las necesidades y las alternativas antes de acordar la introducción de cualquier herramienta de IA**. Definir las necesidades educativas o profesionales con los miembros; exigir estudiar opciones distintas a la IA, menos intrusivas, más sostenibles y con control público; y examinar las pruebas y la influencia de los proveedores.	Un cuestionario de autorización basado en las necesidades que exija un propósito educativo o profesional, pruebas sobre la necesidad y la proporcionalidad, consideración de alternativas, e información transparente sobre los proveedores y los intereses comerciales.

Problema encontrado	Acción sindical	Resultado que se debe lograr en el marco
Las afirmaciones sobre los beneficios no están respaldadas o se pasan por alto los efectos sobre el trabajo	**Exigir pruebas independientes y una evaluación documentada de los efectos antes de un despliegue general con la participación del sindicato**. Someter a prueba las afirmaciones sobre la carga laboral, la productividad y el beneficio educativo mediante la experiencia en contextos educativos reales; incluir el tiempo necesario para la formación, la comprobación, la corrección, la supervisión y la detección de problemas; y ejecutar pruebas piloto solamente en condiciones acordadas.	Criterios de evaluación acordados con sindicatos y datos de referencia; acceso del sindicato a los resultados; una evaluación de los efectos sobre la carga laboral y los derechos; pruebas piloto de tiempo limitado; criterios acordados sobre lo que constituye un éxito y un fracaso; y freno a un despliegue general si no se demuestran los beneficios ni se abordan los riesgos.
Las preguntas profesionales se tratan como si fueran detalles técnicos de ejecución	**Traducir las preocupaciones profesionales en requisitos específicos para las políticas**. Incluir en el proceso de elaboración de borradores a personal docente, académico, de investigación, administrativo y de asistencia educativa; determinar qué decisiones deben seguir siendo competencia de la autoridad profesional; y cuestionar disposiciones que normalicen la docencia, la investigación o la evaluación con la IA.	Proteger la autonomía profesional y la libertad académica; proteger la relación entre docentes y alumnos; los trabajadores educativos al frente; no sustituir a personal cualificado; no usar la IA para las evaluaciones ni para la gestión de rendimiento; y responsabilidad humana significativa por las decisiones que afecten a los trabajadores y al alumnado.
El marco hace que las obligaciones recaigan sobre trabajadores individuales sin un apoyo adecuado por parte del empleador	**Determinar cada una de las nuevas obligaciones creadas para los trabajadores educativos y negociar los recursos necesarios para que cumplan con ellas**. Rechazar disposiciones que delegan en los trabajadores la responsabilidad individual sobre la formación, la protección de datos, la verificación de los resultados, el fallo de sistemas o los perjuicios derivados de sistemas elegidos a nivel institucional.	Desarrollo profesional durante el horario laboral; ajustes a la carga de trabajo; apoyo de personal y técnico; responsabilidades institucionales y del proveedor asignadas con claridad; y protección de los trabajadores frente a responsabilidades relacionadas con sistemas que ellos no eligieron, no adquirieron o no controlan.

Problema encontrado	Acción sindical	Resultado que se debe lograr en el marco
La política se adopta pero no se supervisa la implantación	**Garantizar que el sindicato desempeñe un papel permanente tras la adopción**. Exigir un inventario de los sistemas que se usan, recopilar de forma regular las opiniones de los miembros, acceder a información sobre la implantación, programar revisiones conjuntas y disponer de capacidad para denunciar incidentes e incumplimiento.	Un registro de sistemas y pruebas piloto al que tenga acceso el sindicato; informes periódicos sobre el uso y los efectos; fechas de revisión; canales para la presentación de reclamaciones y las opiniones de los trabajadores; y representación sindical en el órgano que supervise la implantación.
Los sistemas se siguen usando o se amplían a pesar de que fallan, tienen efectos nocivos o el propósito ha cambiado	**Negociar un mecanismo efectivo de revisión y retirada**. Definir con antelación qué cambios, incidentes o fallos requerirán una nueva evaluación; exigir nuevas consultas cuando haya cambios en la funcionalidad, el uso de los datos o el propósito; y exigir una acción colectiva cuando se violen las salvaguardias.	Procedimientos para modificar, pausar o retirar los sistemas; nuevas evaluaciones o consultas cuando haya cambios en el propósito o la funcionalidad; disposiciones para la continuidad; y rechazar la transición automática entre un sistema piloto o un uso temporal a un uso permanente.

2.2 Gobernanza democrática sobre la IA: pasar de consultas tardías a participar en el proceso completo

El uso de la IA en la educación debe regirse por estructuras reconocidas que involucren a los trabajadores de la educación y a sus representantes antes de que se introduzcan las herramientas y a lo largo de su ciclo de vida. Los sindicatos pueden pedir comités especiales para la gobernanza sobre la IA, órganos para derechos digitales o estructuras de diálogo social a todos los niveles (p. ej., del lugar de trabajo, sectorial, regional, nacional, europeo e internacional). Dichas estructuras deberían permitir evaluar el valor pedagógico, los riesgos con respecto a los derechos, la proporcionalidad, las opciones de adquisición, los efectos de la implantación y la necesidad de suspender o retirar herramientas si sus riesgos no se abordan de forma adecuada. Esto sigue la misma lógica que la de la seguridad y la salud en el trabajo: los trabajadores y sus representantes deberían participar en la identificación, prevención y revisión de riesgos, en vez de que solo se les pida que se adapten una vez que ya se han tomado las decisiones.

Brecha en la gobernanza	Acción sindical	Resultado que se debe lograr
No hay una estructura reconocida de gobernanza sobre la IA	Determinar el órgano existente de diálogo social, comité de empresa, seguridad y salud en el trabajo o protección de datos que debería supervisar la IA. Si no existe un órgano adecuado, exigir un comité especial de IA o derechos digitales.	Una estructura reconocida formalmente con un mandato claro, reuniones regulares y vínculos con órganos de negociación y de diálogo social pertinentes.
Los trabajadores de la educación tienen muy poca o ninguna representación	Exigir representación de los sindicatos y las categorías de los trabajadores de la educación afectadas por decisiones relacionadas con la IA.	Representación sindical permanente, tiempo suficiente y recursos para representantes, y acceso a conocimientos independientes cuando sea necesario.
La gobernanza abarca a los sistemas nuevos pero ignora a la IA que ya se está usando	Exigir un inventario y una revisión retrospectiva de los sistemas de IA existentes, de los pilotos y de las funciones habilitadas por la IA que se hayan añadido a las plataformas establecidas.	Un registro al que pueda acceder el sindicato y una revisión de los sistemas introducidos en periodos determinados. Frenar la introducción de sistemas de IA sin un examen colectivo previo.
Los órganos de gobernanza carecen de información o de facultades para el seguimiento	Exigir un acceso oportuno a la información y respuestas formales a las recomendaciones del sindicato.	Acceso a información pertinente sobre el sistema, el proveedor y los efectos; decisiones anotadas; fechas de revisión; y el deber de la autoridad responsable de responder a las recomendaciones de medidas correctivas.

2.3 Adquisición e infraestructura digital de interés público

Las decisiones sobre la IA a menudo se introducen en el ámbito educativo a través de adquisiciones, pruebas piloto, acuerdos con distribuidores o plataformas mucho antes de que se discutan como políticas o asuntos de negociación. Los representantes sindicales han señalado las acciones de *lobbying* por parte del sector de tecnología educativa y presiones del sector tecnológico en general como barreras que impiden ejercer una influencia sindical proactiva (Albrechtsen y Jensen, 2026a).

Las decisiones relacionadas con la compra también plantean preguntas sobre la soberanía educativa y la integridad de los planes de estudio. Los sistemas educativos europeos dependen en gran medida de proveedores comerciales no europeos para servicios digitales y sistemas de IA, lo cual crea dependencias que ponen en riesgo la autonomía pedagógica y el control democrático de las autoridades educativas europeas (CSEE, 2026). A la vez, crece la presión sobre los planes de estudio para que no solo permitan desarrollar el conocimiento crítico del alumnado acerca de la IA y sus efectos sociales, sino también para utilizar las herramientas de IA como parte de dichos planes. En consecuencia, los sindicatos educativos deben garantizar que las prioridades curriculares estén diseñadas por las autoridades públicas y la profesión docente, no por empresas tecnológicas privadas y organizaciones multinacionales (CSEE, 2025).

Por lo tanto, este apartado se centra en las adquisiciones como un asunto de política pública y gestión democrática, en vez de en las preguntas detalladas para la negociación del ciclo de vida, que se abordan más adelante en el capítulo 3 sobre la negociación colectiva en torno a la IA.

En el siguiente cuadro se exponen principios prácticos que pueden usar los sindicatos para influir sobre las adquisiciones relacionadas con la IA y la educación.

Principio de adquisiciones	Enfoque de las acciones de incidencia política
Prueba de interés público	Evaluar si la herramienta satisface necesidades educativas y de educación pública de calidad, en vez de los fines de innovación impulsados por el vendedor. No se debe proceder con la compra sin una evaluación adecuada de los riesgos y efectos (véase el capítulo 3.4.)
Prueba de dependencia	Estudiar si la herramienta aumenta la dependencia a largo plazo de un proveedor, una plataforma, un modelo con derechos de propiedad o una infraestructura cerrada.
Infraestructura digital pública	Exigir que se tengan en cuenta, si es pertinente, alternativas públicas, interoperables, soberanas, de código abierto o no comerciales.
Transparencia contractual	Poner a disposición del público y de los sindicatos, para su examen, las afirmaciones del proveedor, los costes totales, las disposiciones sobre datos, las posibilidades de auditoría y las condiciones de salida.
Proceso de adquisición democrático	Garantizar que los representantes de los trabajadores de la educación participen antes de que las decisiones de adquisición sean definitivas para decisiones clave.
Protección frente al cambio de propósito del uso de la IA	Los contratos y los procesos de adquisición deberían establecer el propósito educativo o profesional acordado del sistema de IA y prevenir que su uso se amplíe más adelante sin someterlo nuevamente a examen. Todo cambio en la funcionalidad, la integración con otros sistemas, actualizaciones del proveedor o reutilización de los resultados y los datos debería ir acompañado de transparencia, una evaluación de riesgos y consultas con los representantes de los trabajadores de la educación.

2.4 Producción de pruebas en torno a la IA en la educación

Los sindicatos del sector educativo necesitan pruebas que respalden la incidencia política y el diálogo social, pero también deben participar en la decisión de qué es lo que cuenta como pruebas. Una gran parte del debate sobre la IA está impulsada por los vendedores, los indicadores comerciales o su supuesta eficiencia.

Puesto que la IA está evolucionando rápidamente y las pruebas sobre sus efectos a largo plazo aún son limitadas, la incertidumbre debería justificar **una aproximación con cautela**, en vez de una espera pasiva (UNESCO, 2022). Los sindicatos del sector educativo pueden desempeñar un papel crucial en la producción de pruebas que a menudo están ausentes en las evaluaciones técnicas y los ensayos a corto plazo: la experiencia profesional de sus miembros y los efectos reales de la IA en el trabajo educativo y en el alumnado. A través del poder colectivo de sus miembros, los sindicatos de la educación pueden documentar los beneficios reales y los límites, las consecuencias sobre la carga laboral, los efectos sobre el personal educativo auxiliar y el personal administrativo, la igualdad, la inclusión, el bienestar de los estudiantes, la socialización, el pensamiento crítico, la protección de datos, la propiedad intelectual y la sostenibilidad medioambiental.

Método de producción de pruebas	Cómo pueden usarlo los sindicatos
Encuestas a los miembros y mapeo en el lugar de trabajo	Determinar dónde ya se están usando herramientas de IA, cuál es la experiencia de los trabajadores con ellas y qué preocupaciones deberían convertirse en prioridades para la incidencia política y la negociación.
Estudios de caso y documentación de incidentes	Recopilar ejemplos concretos de errores, perjuicios, efectos sobre la carga de trabajo, preocupaciones sobre la igualdad, riesgos relacionados con los datos, límites pedagógicos y prácticas útiles.
Cooperación para la investigación independiente	Trabajar con investigadores para evaluar la IA en contextos educativos reales y evitar depender solo de las pruebas suministradas por un vendedor o de indicadores técnicos.
Intercambio a nivel europeo e internacional	Compartir directrices nacionales, encuestas sindicales, acuerdos colectivos, listas de comprobación, posiciones políticas y ejemplos al contribuir a la base de datos del CSEE en la que se recogen prácticas sindicales nacionales en materia de IA y a través de Education International y la Red de Tecnología.

2.5 Influir sobre los discursos públicos

Los debates sobre la IA no adquieren forma únicamente a través de las políticas y el diálogo social, sino también a través de la prensa, las redes sociales y el debate público general. Hay discursos no cuestionados que ya presentan a la IA como una herramienta rentable, inevitable, neutral o automáticamente beneficiosa para la profesión y la calidad de la educación. Si los sindicatos llegan a estos espacios demasiado tarde, estos discursos pueden determinar las condiciones del debate y las decisiones sobre la IA. Por lo tanto, la comunicación pública forma parte de las labores sindicales de incidencia política, pues permite a los sindicatos cuestionar afirmaciones sin fundamento, introducir la experiencia de sus miembros en el debate público y promover sus propias ideas sobre cuándo, por qué y en qué condiciones se debería usar la IA en la educación.

Este trabajo es cada vez más importante a medida que la IA generativa, los medios sintéticos y los algoritmos de las redes sociales hacen que sea más fácil producir y difundir información errónea y desinformación deliberada. Como respuesta, los sindicatos pueden comunicar información clara, accesible y basada en las pruebas, reforzar la alfabetización digital en medios de comunicación e información, y promover voces públicas fiables (UNESCO, 2024; Comisión Europea, 2026). Las respuestas a la desinformación deberían proteger la libertad de expresión y, al mismo tiempo, reforzar la conciencia crítica, la resiliencia y la confianza a largo plazo (Consejo de Europa, 2026d).

Algunos pasos prácticos:

Supervisar → definir → comunicar → entrar en espacios públicos → inmunización antibulos → verificar y corregir → generar confianza

El siguiente cuadro ofrece ejemplos prácticos de cómo los sindicatos pueden poner esta secuencia en la práctica.

Paso	Acción sindical práctica
1. Supervisar los discursos públicos	Hacer un seguimiento del modo en que la IA se presenta en los debates públicos, las comunicaciones de los proveedores, los medios tradicionales y las redes sociales. Encontrar promesas sin fundamento, afirmaciones engañosas y problemas ausentes en el debate público.
2. Definir el discurso sindical	Acordar mensajes claros basados en la experiencia de los miembros y las prioridades del sindicato. Explicar cuándo, por qué y en qué condiciones la IA puede ser útil para la educación.
3. Hacer la IA accesible	Convertir la investigación de los sindicatos y las experiencias de los miembros en mensajes claros y accesibles. Usar resultados interesantes de encuestas, pruebas recogidas sobre el terreno e historias de docentes y otros trabajadores de la educación que demuestren lo que la IA supone en la práctica. Comunicar todo esto a través de artículos breves, vídeos, gráficos, ejemplos en el lugar de trabajo, sitios web de sindicatos, boletines informativos y canales de redes sociales.
4. «Invadir» espacios públicos	Establecer contacto regular con periodistas y participar en eventos públicos, foros políticos, debates parlamentarios y debates en línea. Preparar contactos de prensa, portavoces y mensajes breves clave sobre la IA. Contribuir a través de entrevistas, artículos de opinión, comunicados de prensa y respuestas rápidas a anuncios sobre políticas o afirmaciones engañosas.
5. Aplicar la inmunización antibulos	Usa **estrategias de inmunización antibulos *(pre-bunking)*** para ayudar al público a reconocer contenido engañoso antes de que lo vea (Comisión Europea, 2026). Por ejemplo: • Evitar afirmaciones que se repiten, como «la IA reduce forzosamente la carga laboral del profesorado», «la adopción de la IA es inevitable», «la IA puede solucionar la escasez de personal», o «los sindicatos se oponen a la innovación». • Explicar brevemente lo que demuestran las pruebas y sus limitaciones. • Advertir sobre los falsos expertos, el lenguaje emocional, las citas inventadas, el contenido manipulado y las estadísticas sin fuente. • Preguntarse: ¿Quién ha producido esto? ¿Qué pruebas lo respaldan? ¿La fuente es independiente? ¿Las pruebas se recopilaron en un entorno educativo real? • Equipar a los representantes con datos y mensajes clave antes de los debates públicos, anuncios de políticas y campañas de medios. • Para preparar a los miembros, usar sesiones informativas, fichas para redes sociales, vídeos y debates en el lugar de trabajo.

Paso	Acción sindical práctica
6. Verificar y corregir	Comprobar la autoría, las fuentes, las pruebas y el contexto. Considerar si las imágenes, los audios, las citas o las estadísticas podrían haber sido generados o manipulados. Corregir afirmaciones falsas sin amplificarlas de forma innecesaria (UNESCO, 2024).
7. Generar voces sindicales de confianza	Preparar a representantes sindicales y a trabajadores de la educación en activo para que comuniquen públicamente su experiencia profesional y en el lugar de trabajo. Cooperar con periodistas, investigadores y quienes comprueban los datos cuando resulte útil, al tiempo que se protege la libertad de expresión y se respalda la confianza a largo plazo (Consejo de Europa, 2026).

2.6 Participación de las partes interesadas y alianzas

Los sindicatos no tienen que actuar en solitario para incidir sobre las políticas de IA en la educación. A fin de que la incidencia política sea efectiva, los sindicatos deben determinar quién toma las decisiones y quién influye sobre ellas, quién debe rendir cuentas y quién puede respaldar las demandas sindicales. Las alianzas con estudiantes, padres y madres, investigadores, organizaciones de la sociedad civil, órganos de igualdad, expertos en protección de datos, organizaciones por la discapacidad y agentes tecnológicos de interés público pueden reforzar la incidencia política, ampliar la base de pruebas e incrementar la presión pública para una gobernanza democrática. Al mismo tiempo, la participación de las partes interesadas no debería diluir el papel central de los trabajadores y los sindicatos del sector educativo en aquellas decisiones que afectan al trabajo en dicho sector.

Las alianzas estratégicas son más efectivas cuando están vinculadas a prioridades sindicales claras: proteger la calidad de la educación pública, los derechos de los trabajadores, los derechos del alumnado, el control democrático y la infraestructura digital de interés público.

Las alianzas pueden reforzar la capacidad de los sindicatos para establecer la agenda pública y promover una visión común sobre el cambio tecnológico basada en valores sindicales. Al mismo tiempo, pueden desarticular los intentos de restar importancia al papel de los sindicatos con el falso argumento de que se oponen a la innovación.

La siguiente secuencia puede servir de guía para dicho trabajo:

mapear el poder → determinar los objetivos de la incidencia política → determinar los aliados → definir el objetivo sindical → crear la alianza → actuar y revisar.

Paso	Acción sindical práctica
1. Mapeo del poder/las partes interesadas	Preguntas guía: • ¿Quién controla la financiación, la adquisición o la implantación? • ¿Quién tiene influencia informal o comercial? • ¿Quién se ve afectado pero excluido? • ¿Quién se hace cargo si se producen perjuicios? • ¿Qué agentes comparten los objetivos del sindicato? • ¿Qué pruebas, ventajas o legitimidad podría aportar una alianza? • ¿Podría la alianza debilitar la independencia del sindicato o su función representativa?
2. Determinar los objetivos de la incidencia política	Determinar qué gobierno, autoridad, empleador, institución o proveedor puede satisfacer la demanda del sindicato y debe rendir cuentas.
3. Encontrar posibles aliados	Mapear los agentes que comparten los objetivos del sindicato y que pueden aportar pruebas, experiencia, legitimidad pública o presión política.
4. Definir el objetivo del sindicato	Acordar el resultado específico que debería generar la alianza, como salvaguardias más fuertes, inversión pública, control profesional o infraestructura de interés público.
5. Crear la alianza	Acordar mensajes y acciones comunes al tiempo que se protegen las prioridades del sindicato, su independencia y su función representativa.
6. Actuar y revisar	Coordinar la investigación, las propuestas de políticas, la comunicación con el público y la participación política. Revisar si la alianza está ayudando a lograr el objetivo acordado.

3

Negociación colectiva en torno a sistemas de IA

De los principios a las salvaguardias aplicables



Índice

3.1 Definiciones y ámbito de los sistemas de IA 45
3.2 Propósito y límites del uso de la IA 47
3.3 Estructuras de información, consulta y diálogo social 51
3.4 Las evaluaciones de riesgos e impacto y el principio de precaución 60
3.5 Selección, adquisición, implantación y retirada 68
3.6 Proteger el profesionalismo: las cualificaciones profesionales, la autonomía profesional, la libertad académica y «el humano al frente» 74
3.7 Proceso de decisiones automatizado y asistido por IA: la transparencia y los mecanismos de recurso 80
3.8 Supervisión, vigilancia y gestión del rendimiento 84
3.9 Igualdad, inclusión, sesgos y accesibilidad 85
3.10 Carga de trabajo, personal y apoyo 90
3.11 El derecho a desconectar 91
3.12 Desarrollo profesional continuo sobre IA y alfabetización en materia de IA 93
3.13 Protección de datos, privacidad y seguridad 95
3.14 La propiedad intelectual y el conocimiento profesional 99
3.15 Rendición de cuentas, responsabilidad y sanciones 102

En muchos países la IA aún no se ha incluido plenamente en la negociación colectiva formal, incluso en lugares en los que los sindicatos educativos ya están manteniendo conversaciones con empleadores y autoridades locales sobre una variedad de temas relacionados con la IA, como las directrices, los principios, la prevención de riesgos, la autonomía profesional, la protección de datos, o el uso ético de las herramientas digitales. Esta situación supone tanto un reto como una dificultad. Si, por un lado, los empleadores pueden intentar tratar la IA como un asunto técnico, de gestión o de adquisiciones, por otro lado, los sindicatos educativos pueden definir la IA como un asunto legítimo de negociación colectiva antes de que su uso se normalice sin salvaguardias acordadas de forma colectiva.

En este capítulo no se propone un modelo universal de acuerdo, puesto que los sistemas de negociación, la legislación laboral, la gobernanza educativa y el ámbito de la negociación colectiva son diferentes en distintas partes de Europa y en distintos sectores educativos. En vez de eso, reúne una serie de ideas prácticas, principios y propuestas de lenguaje de negociación que los sindicatos pueden adaptar a sus propios contextos. Dependiendo de la circunscripción, estos asuntos se pueden negociar a través de acuerdos colectivos, acuerdos sectoriales, disposiciones del lugar de trabajo, órganos de diálogo social, mecanismos de seguridad y salud en el trabajo, o procedimientos de consulta.

Los sindicatos no necesitan empezar de cero. Pueden partir de los derechos jurídicos que ya existen y de las obligaciones que ya tienen los empleadores, de las estructuras establecidas de diálogo social y de los derechos de los trabajadores ya garantizados mediante acuerdos colectivos. Entre los fundamentos jurídicos que pueden ser pertinentes se incluyen la legislación laboral nacional, los derechos de información y consulta, las estructuras de seguridad y salud en el trabajo, las leyes de protección de datos, la ley de igualdad, el acuerdo europeo y la legislación nacional sobre teletrabajo y el derecho a la desconexión, las obligaciones del Reglamento de IA de la UE en materia de sistemas de alto riesgo, o el Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial y Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho. Es posible que los contratos colectivos que ya existen protejan las horas de trabajo, la carga laboral, los niveles de personal, la autonomía profesional, la salud y la seguridad, la formación, el uso de los datos, la supervisión y el derecho a la desconexión. Pueden que muchos de estos derechos y protecciones ya sean aplicables a los efectos de la IA en el trabajo, incluso si la legislación no se refiere explícitamente a la IA y la negociación colectiva aún no ha llegado a ese punto. Los sindicatos pueden usar dichos derechos y protecciones para abrir negociaciones, ampliar las protecciones existentes con situaciones relacionadas con la IA y lograr salvaguardias más específicas cuando sea necesario.

3.1 Definiciones y ámbito de los sistemas de IA

Todo acuerdo o marco negociado puede aclarar el significado de «sistemas de IA» en el contexto específico del sector educativo, la institución o el lugar de trabajo. Aún no existe una definición única o universal de lo que es un sistema de inteligencia artificial. En la Unión Europea, la definición empleada en el **artículo 3** del **Reglamento de IA** se ha convertido en la referencia más usada. No obstante, dicha definición solo es aplicable en el contexto de la UE y quizás sea demasiado limitada para ciertas situaciones de negociación. En esos casos, la definición de IA debe ser suficientemente amplia para abarcar los sistemas tanto actuales como los que surjan nuevos, pero a la vez suficientemente específica para que resulte útil a los trabajadores, los sindicatos y los empleadores.

Se pueden emplear las siguientes **definiciones** como referencia al redactar cláusulas de acuerdos colectivos:

- **Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial, artículo 2**: «se entenderá por "sistema de inteligencia artificial" un sistema automatizado que, con objetivos explícitos o implícitos, deduce de la información que recibe la forma de generar resultados como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones que puedan influir en entornos físicos o virtuales. Los distintos sistemas de inteligencia artificial varían en sus niveles de autonomía y capacidad de adaptación tras su despliegue». Este Convenio lo firmaron todos los países en los que el CSEE tiene organizaciones miembros, salvo Azerbaiyán, Serbia y Turquía. No obstante, el tratado requiere al menos cinco ratificaciones para su entrada en vigor oficial. Hasta la fecha, la Unión Europea es la única entidad que ha completado dicho proceso de ratificación. Por lo tanto, los sindicatos pueden desempeñar un papel importante de incidencia política para apoyar la firma y la ratificación en sus países.
- **Reglamento de IA de la UE, artículo 3**: «"sistema de IA": un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales».
- **Informe del estudio del CSEE *Balancing AI in Education***: «El software y las aplicaciones que usan el aprendizaje automático, el procesamiento del lenguaje natural o la automatización. En contextos educativos, las herramientas y los sistemas basados en IA se desarrollan y se usan para una gran variedad de propósitos, como adaptar el contenido de aprendizaje a las necesidades del alumnado, ofrecer evaluaciones automatizadas, ayudar en el aprendizaje de

> idiomas y la traducción, y generar recomendaciones personalizadas basadas en análisis de aprendizaje. Otros usos incluyen tecnologías auxiliares para estudiantes con discapacidad, la generación y el procesamiento de contenido educativo, como cuestionarios y planificación de la lección, o la automatización de tareas administrativas» (Jensen y Albrechtsen, 2026b).

Un acuerdo colectivo también puede definir términos relacionados, como «trabajadores de la educación» y «empleadores». El término «trabajadores de la educación» debe ser amplio en incluir a docentes, académicos, investigadores, personal administrativo y personal educativo auxiliar. Entre los empleadores pueden figurar ministerios, autoridades regionales o locales, instituciones educativas, órganos públicos o entidades privadas, dependiendo del sistema nacional.



Importante

El ámbito de aplicación de todo acuerdo también debería incluir las funciones de la IA que se añaden a herramientas digitales o plataformas ya existentes después de su introducción inicial. Dichas funciones añadidas podrían considerarse funciones facilitadas por la IA nuevas o modificadas sustancialmente que se introducen a través de actualizaciones de *software*, integraciones, *plug-ins*, extensiones o funciones activadas por el proveedor. Un sistema no debería quedar excluido de los requisitos de consulta o de negociación solo porque se introducen capacidades de IA a través de cambios en una herramienta que ya se había aprobado, comprado o utilizado.

3.2 Propósito y límites del uso de la IA

Propósito

Un conjunto de herramientas para la negociación colectiva puede empezar con estas sencillas preguntas:

- ¿Para qué propósito educativo o profesional se supone que puede servir un sistema de IA?
- ¿Es realmente necesario introducir el sistema de IA o hay otras formas de lograr el mismo propósito sin IA, o con medios menos intrusivos, más sostenibles y más equitativos?

El punto de partida está claro:

En la educación, la IA debe servir al propósito de la educación como un bien público y un derecho humano. El propósito de la educación relacionado con los derechos humanos debería, por lo tanto, servir de salvaguardia y límite para todo uso de la IA. Los sistemas de IA deben estar al servicio de —no socavar ni obviar— los objetivos centrales y la naturaleza relacional de la educación, incluidos el desarrollo pleno del alumnado, su dignidad, igualdad, inclusión, participación democrática, pensamiento crítico y respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Principios centrales para la negociación sobre el propósito y los límites de los sistemas de IA en la educación

- ✗ La implantación de sistemas de IA en la educación **no debe reemplazar ni sustituir** a los docentes, académicos, investigadores, personal administrativo, personal educativo auxiliar u otros trabajadores de la educación.
- ✗ **Las soluciones de IA que sean temporales o de emergencia** no **deberían** convertirse en **permanentes por defecto**: todo uso a corto plazo debe ser por un tiempo limitado, justificado, revisado con representantes de los trabajadores educativos y retirado a menos que siga satisfaciendo una necesidad educativa o profesional acordada.
- ✓ El uso de la IA en la educación debe seguir un **planteamiento centrado en el factor humano** en el cual los trabajadores de la educación y la investigación no sean meros participantes sino que **se sitúen al frente**. Deben conservar su profesionalismo, autonomía profesional, libertad académica, criterio pedagógico, y autoridad significativa sobre las decisiones que afecten a la enseñanza, el aprendizaje, la investigación, la evaluación y el trabajo educativo.

- La introducción o el uso de la IA no deben conducir a un deterioro de las condiciones laborales, como una mayor carga de trabajo, una mayor intensidad y presión laborales, el deterioro de la salud mental y el bienestar en el trabajo, recortes de personal, desaprovechamiento de habilidades, desprofesionalización, reducción de la autonomía profesional o de la libertad académica, o la transferencia de las responsabilidades de los empleadores a los trabajadores de la educación.
- Todo uso propuesto de la IA también debe evaluarse en relación con su coste medioambiental y sus efectos sobre la igualdad y la inclusión.

Fundamentos jurídicos para definir el propósito y los límites del uso de sistemas de IA en la educación

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 26(2)**: establece que la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión y la tolerancia. El artículo 26 constituye la disposición de la Declaración relativa al derecho a la educación.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 13(1)**: establece que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como capacitar a las personas para participar efectivamente en una sociedad libre.
- **Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño, artículo 29(1)**: ofrece una definición amplia de los objetivos de la educación para incluir el desarrollo de la personalidad, las aptitudes y las capacidades del niño; el respeto de los derechos humanos; la preparación para asumir una vida responsable en una sociedad libre; y el respeto del medio ambiente natural. El Comité de la ONU para los Derechos del Niño afirma que esta disposición añade al derecho a la educación una dimensión cualitativa, empoderadora y centrada en el niño.
- **Convención de la UNESCO relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, artículo 5(1)(a)**: relaciona la educación con el pleno desenvolvimiento de la personalidad humana, el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y el fomento de la comprensión y la tolerancia. Constituye un instrumento internacional jurídicamente vinculante dedicado específicamente al derecho a la educación.
- **Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 24**: requiere un sistema de educación inclusivo a todos los niveles, sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, con miras a desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad, así como la participación efectiva en la sociedad.

Otros fundamentos para la protección y un posible lenguaje de negociación

- **Introducción basada en las necesidades**

  Solo se debe considerar el uso de sistemas de IA cuando satisfagan claramente una necesidad educativa o profesional establecida, definida con los trabajadores de la educación y sus representantes, y cuando se hayan tenido en cuenta otras opciones, como alternativas no digitales, menos intrusivas, más equitativas y más sostenibles para el medio ambiente (CSEE, 2024; EI, 2024a).



Importante
Las insuficiencias en la capacidad administrativa, el apoyo a la investigación, la ayuda en el aula o el apoyo al alumnado no deberían considerarse automáticamente una justificación para la automatización.

- **El principio de «en la medida en que se necesite y lo menos posible»**

  El uso de la IA debería limitarse a lo que sea necesario y proporcionado según el propósito educativo o profesional acordado. Si el mismo propósito se puede lograr a través de opciones menos intrusivas, no digitales, más equitativas o más sostenibles para el medio ambiente, entonces esas alternativas tendrán preferencia (CSEE, 2024; EI, 2024a).

- **La protección del trabajo educativo**

  Los sistemas de IA deben apoyar a los trabajadores de la educación, pero no se deben usar para reemplazar a los docentes, los académicos, los investigadores, el personal administrativo o el personal educativo auxiliar, para reducir el personal ni para debilitar las dimensiones relacionales y sociales de la educación (CSEE, 2024; EI, 2024b).

  Ejemplos: reemplazar los comentarios profesionales de los docentes con comentarios automatizados, o la evaluación formativa y el apoyo a la investigación con el procesamiento automatizado, o los servicios administrativos o a estudiantes con sistemas que eliminan la valiosa función humana.

- **La autonomía profesional y «el humano al frente»**

  Los trabajadores de la educación deberían conservar su autonomía profesional para decidir si los sistemas de IA son apropiados para su investigación pedagógica, administrativa o trabajo auxiliar y, si lo son, en qué ocasiones y de qué modo. Los resultados de la IA deberían permanecer sujetos al criterio profesional y no convertirse en decisiones o instrucciones *de facto* (CSEE, 2024; EI, 2024b).

  Ejemplos: los docentes deben conservar su autoridad sobre la pedagogía y la evaluación; los académicos e investigadores, sobre las opciones de enseñanza e investigación; el personal administrativo, sobre las decisiones profesionales que afecten a los servicios y los registros; y el personal educativo auxiliar, sobre el apoyo que se ofrece al alumnado.

- **El desarrollo profesional continuo en relación con la IA es una condición previa**

  No se deben introducir sistemas de IA a menos que todos los trabajadores educativos afectados tengan acceso a desarrollo profesional continuo adecuado, crítico, práctico y pertinente a sus funciones durante el horario laboral, con un apoyo adecuado y los ajustes necesarios en la carga de trabajo.

  Dicho desarrollo profesional continuo debería reflejar las diferentes necesidades profesionales, como el uso pedagógico y relacionado con la asignatura para los profesores, la integridad de la investigación y la libertad académica para los académicos e investigadores, la gobernanza de datos para el personal administrativo, y la accesibilidad y el apoyo al alumnado para el personal educativo auxiliar.

  El desarrollo profesional continuo debe complementar, no reemplazar, la reglamentación, la responsabilidad del empleador, la prevención de riesgos ni la salvaguardias acordadas colectivamente.

  (Véase más en el apartado 3.14 sobre el desarrollo profesional relacionado con la IA y la alfabetización en materia de IA).

3.3 Estructuras de información, consulta y diálogo social

Los derechos de información, consulta, participación y negociación son puntos de acceso clave para la negociación colectiva en materia de IA. Los derechos de negociación colectiva existentes ofrecen puntos de acceso importantes para la acción sindical sobre IA. Dependiendo del sistema nacional y del problema que se aborde, dichos derechos pueden derivarse de la legislación, de contratos colectivos, de disposiciones de comités de empresa, de estructuras de salud y seguridad en el trabajo o de procedimientos establecidos de diálogo social.

Antes de someter a pruebas piloto un sistema basado en la IA y antes de adquirirlo, introducirlo, modificarlo significativamente o retirarlo, **los sindicatos deberían recibir información clara y accesible sobre**:

- los objetivos del sistema y la necesidad educativa o profesional que se pretende satisfacer con él;
- el proveedor y los subcontratistas involucrados;
- los datos utilizados, generados, inferidos, almacenados o transferidos;
- las categorías de trabajadores y de estudiantes afectados;
- las tareas, las decisiones o los servicios que el sistema puede apoyar, alterar o reemplazar;
- los efectos previstos en la organización del trabajo, la carga laboral, los niveles de personal, la autonomía profesional, la libertad académica, la igualdad, la salud y seguridad, y la calidad de la educación;
- los efectos medioambientales y los recursos necesarios;
- las evaluaciones de riesgos y efectos realizadas;
- las salvaguardias, las disposiciones de supervisión y los mecanismos de revisión que existen;
- las disposiciones contractuales que rigen la modificación del sistema, las actualizaciones del proveedor, el uso de los datos y la retirada.



Importante
La información requerida debería incluir qué trabajadores y qué trabajo se verían afectados.

Ejemplos: información sobre la evaluación auxiliada por IA para docentes; analítica de investigación o herramientas de investigación automatizadas para académicos e investigadores; gestión automatizada de admisiones, programación o registros para el personal administrativo; y accesibilidad, asesoramiento o sistemas de apoyo al estudiante facilitados por la IA para el personal educativo auxiliar.

Estructuras de diálogo social existentes y específicas

Los sindicatos deberían, en primer lugar, determinar qué estructuras de diálogo social pueden tener el mandato de abordar los cambios relacionados con la IA. Dependiendo del contexto nacional, la IA puede abordarse **mediante comités de personal o del centro de trabajo**; comités de empresa a nivel institucional, local, regional o nacional; comités de salud y seguridad en el trabajo; comités de digitalización o protección de datos; estructuras sectoriales de negociación; órganos de gobernanza profesional o académica; o diálogo social nacional.

Si no existen estructuras apropiadas, los sindicatos pueden proponer un **comité especial de derechos digitales o un comité de IA y educación** con representantes sindicales y de la gestión y, si es pertinente, representación de estudiantes y padres y madres.



Importante
Todo órgano especial debería complementar, en vez de sustituir o dejar de lado, a estructuras reconocidas de sindicatos, negociación colectiva, comités de empresas y salud y seguridad. Debería tener un mandato claro, acceso a la información y los conocimientos necesarios, suficiente tiempo y recursos para los representantes de los trabajadores, y la capacidad de hacer recomendaciones antes de que se tomen decisiones.

De la información a la negociación y el acuerdo

La información por sí sola no constituye una consulta significativa, y la consulta no debería empezar solo después de que se hayan tomado de forma efectiva decisiones de adquisición e implantación. Los representantes de los trabajadores deben disponer de tiempo suficiente, información y capacidad para examinar la propuesta, consultar a los trabajadores afectados, obtener asesoramiento independiente y formular alternativas.

Principios básicos de la negociación:

Se debe someter a un acuerdo colectivo con representantes de los trabajadores todo sistema de IA antes de su implantación cuando el despliegue, las pruebas piloto, la modificación sustancial o la retirada de dicho sistema puedan afectar a las condiciones laborales, la organización, el contenido o la ejecución del trabajo educativo, o a los derechos de los trabajadores de la educación y la investigación, y el derecho a la educación.

Los acuerdos colectivos pueden requerir que los empleadores mantengan un registro accesible y actualizado de forma regular en el que figuren todos los sistemas de IA usados en la institución, incluidas actualizaciones de herramientas existentes asistidas por IA. En tal registro se debería especificar el proveedor de cada sistema, su propósito, los trabajadores y estudiantes afectados, el uso de los datos, el papel en la toma de decisiones, la fecha de implantación, la clasificación del riesgo y el estado de revisión.

Los derechos de consulta legales que ya existen no otorgan necesariamente un derecho general de aprobación sindical. Por lo tanto, la negociación colectiva debería usarse para fortalecer esos derechos mínimos al definir qué decisiones relacionadas con la IA exigen un acuerdo, qué información debe revelarse, en qué etapa del proceso se debe involucrar a los sindicatos, y qué sucede si no se alcanza un acuerdo.

Instrumentos jurídicos y políticos pertinentes

Los instrumentos que se exponen a continuación ofrecen distintos tipos de apoyo. Su aplicabilidad depende de la legislación nacional, la ratificación, la implantación, el empleador y el tipo de sistema de IA en cuestión. Los sindicatos siempre deberían combinarlos con la legislación nacional, los acuerdos colectivos y los acuerdos sectoriales más favorables.

A. Fundamentos jurídicos de la Unión Europea

Instrumento	Disposición pertinente	Cómo usarlo en la práctica
Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea	Artículos 153 a 155: ofrecen la base jurídica de la UE para la acción en materia de las condiciones de trabajo, la información y la consulta a los trabajadores, y las consultas y los acuerdos con los interlocutores sociales europeos.	Se debe usar principalmente para respaldar **el diálogo social sectorial a nivel de la UE y los acuerdos con los interlocutores sociales en materia de IA**. Por sí solas, estas disposiciones no generan derechos de consulta a nivel del centro de trabajo, de modo que los sindicatos deberían combinarlas con directivas de la UE, leyes nacionales y contratos colectivos.
La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE	Artículo 27: se debe garantizar a los trabajadores y sus representantes información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.	Se debe usar como una **base de derechos fundamentales** al alegar que los sindicatos deben incluirse en el proceso antes de que las decisiones sobre la IA sean irreversibles. Se debe relacionar con los derechos específicos estipulados en la Directiva 2002/14/CE, la legislación nacional y los contratos colectivos.

Instrumento	Disposición pertinente	Cómo usarlo en la práctica
Directiva 2002/14/CE, artículos 3 y 4	Artículos 3 y 4: ofrecen disposiciones sobre la información y la consulta, incluidas la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y los contratos de trabajo. Su aplicación depende de la implantación nacional y de los umbrales pertinentes.	Se debe usar cuando se prevea que la IA **implicará cambios sustanciales en los niveles de personal, en las funciones, en los contratos de trabajo o en la organización del trabajo**. Por ejemplo, un sistema de organización de horarios apoyado en la IA puede cambiar los horarios del personal docente, la asignación de horas docentes del personal académico, las tareas del personal administrativo y el despliegue de personal educativo auxiliar. Se debe exigir información con antelación suficiente para examinar la propuesta, consultar a los trabajadores afectados y negociar soluciones concretas.
Reglamento de Inteligencia Artificial, Reglamento (UE) 2024/1689	Artículo 26 y anexo III: requiere que los empleadores que desplieguen sistemas de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo informen a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados antes de su uso; en el anexo III se establece lo que constituye usos de alto riesgo en la educación y el empleo.	Hacer uso de la obligación de suministrar información para entablar consultas y negociaciones **antes del despliegue**. Algunos sistemas contemplados pueden ser los que se usen para la contratación y selección de personal, la asignación de tareas, la supervisión o la evaluación de trabajadores, así como los que se usen en relación con el acceso, la admisión, la evaluación del aprendizaje y la supervisión de exámenes.

Instrumento	Disposición pertinente	Cómo usarlo en la práctica
Directiva marco relativa a la seguridad y la salud en el trabajo, Directiva 89/391/CEE	Artículos 6, 9, 10 y 11: requiere que los empresarios apliquen medidas de prevención y evaluación de riesgos profesionales, proporcionen información pertinente y consulten a los trabajadores o a sus representantes en lo relativo a la salud y la seguridad.	Aplicar estructuras de salud y seguridad en el trabajo cuando la IA puede afectar **a la carga de trabajo, la intensidad del trabajo, la salud mental o física, la vigilancia, el control del trabajo, la ergonomía o la organización del trabajo.** Por ejemplo, exigir la evaluación de los riesgos psicosociales cuando la supervisión automatizada de la productividad ejerza presión sobre el personal administrativo, los comentarios automatizados incrementen la carga de trabajo del personal docente, los análisis de investigación intensifiquen las presiones sobre el rendimiento del personal académico, o la programación automatizada dé lugar a horarios impredecibles para el personal educativo auxiliar.
Reglamento General de Protección de Datos, Reglamento (UE) 2016/679	Artículos 5, 6 y 9: establecen los principios del tratamiento de datos, los fundamentos jurídicos y la protección de categorías especiales de datos. Artículos 13 a 15 y 22: se refieren a la información, el acceso y ciertas decisiones totalmente automatizadas. Artículos 25, 35 y 88: relativos a la protección de datos desde el diseño, las evaluaciones de impacto y el tratamiento relacionado con el empleo.	Se debe usar cuando la IA trate, combine, infiera o perfile datos personales de los trabajadores. Se debe exigir información sobre el propósito, las fuentes de los datos, los fundamentos jurídicos, la conservación, los derechos de acceso y la toma de decisiones automatizada. Algunos ejemplos son la supervisión de la actividad de la plataforma de los docentes, la clasificación de los resultados de los investigadores, el análisis del rendimiento del personal administrativo o la deducción de información sobre los trabajadores que ofrecen apoyo a estudiantes.

B. Otros fundamentos jurídicos regionales de Europa

Instrumento	Disposición pertinente	Cómo usarlo en la práctica
Carta Social Europea revisada	Artículo 6: protege la negociación colectiva. Artículo 21: protege el derecho de los trabajadores a la información y la consulta con suficiente antelación sobre decisiones que podrían afectar a sus intereses de forma sustancial. Artículo 22: relativo a la participación para determinar y mejorar las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, el entorno de trabajo, la salud y la seguridad. Nota: su aplicación depende de las disposiciones ratificadas por el Estado en cuestión.	Combinar las disposiciones de acuerdo a los efectos del sistema de IA. Usar el artículo 21 para la información y la consulta con suficiente antelación, el artículo 22 cuando la IA afecte a la organización del trabajo o a la salud y la seguridad, y el artículo 6 para aplicar salvaguardias en la negociación colectiva. Por ejemplo, una herramienta que asigne tareas docentes, de investigación, administrativas o de apoyo al estudiante puede abarcar las tres dimensiones.
Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial	Artículo 16(2)(c): requiere recoger las opiniones de las partes interesadas pertinentes, en particular de aquellas cuyos derechos puedan verse afectados, para incluirlas en la evaluación sobre los riesgos y el impacto de la IA. Artículo 19: respalda el debate público y la consulta multilateral sobre cuestiones importantes de la IA.	Usar el artículo 16(2)(c) para respaldar la participación de los trabajadores de la educación en las evaluaciones de riesgos e impactos, y el artículo 19 para respaldar la participación sindical en la gobernanza de la IA a nivel nacional y sectorial.

Instrumento	Disposición pertinente	Cómo usarlo en la práctica
Convenio 108+, es el Convenio actualizado para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal	Artículos 5, 8 y 9: relativos al tratamiento legítimo y proporcionado, la transparencia y los derechos del interesado. Salvedades: ofrece garantías con respecto a la protección de los datos, no un derecho general de negociación. https://rm.coe.int/convention-108-convention-for-the-protection-of-individuals-with-regar/16808b36f1	Se debe usar cuando se traten datos personales de los trabajadores, incluyendo fuera la UE de forma transnacional. Exigir transparencia, necesidad, proporcionalidad y derechos ejecutables relativos a los datos de los trabajadores. Por ejemplo, puede ser de aplicación cuando un proveedor internacional trate datos de docentes, investigadores, personal administrativo o auxiliar fuera del país del empleador.

C. Normas laborales internacionales

Instrumento	Disposición pertinente	Cómo usarlo en la práctica
Convenio n.º 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	Artículos 1, 2 y 4: protegen contra la discriminación antisindical y la injerencia y promueven la negociación colectiva voluntaria.	Usar el artículo 4 para respaldar la negociación colectiva cuando la introducción de la IA afecte a los términos y las condiciones de empleo, incluidos los relativos a la carga de trabajo, las horas de trabajo, la supervisión, la asignación de tareas, la evaluación del rendimiento o los niveles de personal. Los artículos 1 y 2 también pueden ser útiles cuando los trabajadores o los representantes encuentren discriminación antisindical o injerencia debido a su actividad sindical legítima en asuntos relacionados con la IA.

Instrumento	Disposición pertinente	Cómo usarlo en la práctica
Convenio n.º 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores	Artículos 1 y 2: protegen a los representantes de los trabajadores contra todo acto que pueda perjudicarlos y requiere facilidades apropiadas para el desempeño eficaz de sus funciones.	Usar para exigir el tiempo, el acceso, las facilidades y los recursos necesarios para examinar los sistemas de IA y consultar a los trabajadores afectados. Esto puede incluir tiempo retribuido para reunirse con el personal docente y el personal educativo auxiliar, el acceso a la documentación del sistema, y ayuda independiente en las áreas técnica, jurídica o de salud y seguridad en el trabajo.
Convenio n.º 154 de la OIT sobre la negociación colectiva	Artículos 2, 5 y 7: definen la negociación colectiva en profundidad y requieren medidas adaptadas a las condiciones nacionales para promoverla.	Usar para respaldar la inclusión del impacto de la IA en la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las funciones profesionales y las relaciones de empleo dentro de la negociación colectiva. **Ejemplos**: cómo la IA modifica las obligaciones de evaluación de los docentes, la asignación de trabajo a los investigadores y los académicos, la automatización de las tareas administrativas o la asignación de personal a servicios de apoyo al estudiante.
Convenio n.º 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores	Artículos 4, 5 y 16: relativos a la políticas de seguridad y salud de los trabajadores, la organización del trabajo y las obligaciones de prevención del empleador. Artículos 19 y 20: relativos a la información en el lugar de trabajo, la participación y la cooperación con los trabajadores y sus representantes.	Usar cuando la IA afecte a la salud mental o física, la carga de trabajo, la intensidad del trabajo, la supervisión, la organización del trabajo o el diseño de tareas. Exigir una evaluación de riesgos participativa cuando los sistemas automatizados aumenten la presión sobre los docentes, intensifiquen la competición entre los investigadores, supervisen los resultados administrativos o asignen obligaciones de apoyo exigentes sin personal suficiente.

3.4 Las evaluaciones de riesgos e impacto y el principio de precaución

Las evaluaciones de riesgos o impactos transforman las preocupaciones generales sobre la IA en obligaciones de negociación concretas. Deberían evaluar no solo el cumplimiento de las normas técnicas o jurídicas, sino también los efectos previsibles y reales del sistema sobre el trabajo educativo, las condiciones laborales, los derechos de los trabajadores, la equidad y la inclusión, la salud y la seguridad en el trabajo, la autonomía profesional, la libertad académica y el medio ambiente.

Nota: para los fines de esta guía, el marco de evaluación se centra principalmente en los riesgos y las consecuencias para los trabajadores de la educación, sus derechos, sus condiciones de trabajo y la práctica profesional. Los riesgos para el alumnado, los resultados de aprendizaje y la protección de la infancia siguen siendo un tema importante, pero requieren un análisis que no entra en el ámbito de este documento.

Cuándo deberían llevarse a cabo las evaluaciones de riesgos o impacto

- **Antes elegir o adquirir** el sistema de IA, de forma que los riesgos identificados y las posibles alternativas puedan influir sobre la decisión.
- **Antes del despliegue** y con el respaldo, cuando sea pertinente, de una prueba piloto de duración limitada o de una prueba en el lugar de trabajo con condiciones acordadas de forma colectiva.
- **Durante el uso**, para examinar los efectos reales que se observen en contextos educativos y de investigación.
- Se deben **repetir** cada vez que **cambie** el propósito del sistema, su funcionalidad, el proveedor, la formación o los datos de entrada, el uso de los datos o el contexto laboral.



Importante
Cuando se realicen pruebas piloto o ensayos, se deben acordar con antelación sus objetivos, su duración, cuáles son los trabajadores afectados, los criterios de evaluación y las condiciones para continuar o para la retirada. Los resultados se deben comunicar a los sindicatos y deben evaluarse con los trabajadores afectados antes de tomar cualquier decisión sobre un despliegue más general.

Evaluación antes de la selección → prueba piloto por un tiempo limitado → evaluación de los resultados → negociación con los sindicatos → decisión sobre el despliegue → reevaluación continua

La responsabilidad del empleador y la participación del sindicato

El empleador, la autoridad educativa o la institución educativa que elija, adquiera, introduzca o autorice el sistema de IA debería asumir la responsabilidad de demostrar que su uso es necesario, proporcionado y seguro.

La evaluación de riesgos debe ser transparente e independiente del proveedor de IA y se debe llevar a cabo con la participación de los sindicatos y los trabajadores afectados.

Antes del despliegue, los sindicatos deberían disponer de:

- información adecuada sobre el propósito de los sistemas de IA, su funcionamiento, las limitaciones conocidas, el contexto previsto y el propósito de su uso;
- información transparente y adecuada sobre la formación, las pruebas y los datos de validación, incluidas sus fuentes, su pertinencia y las limitaciones conocidas;
- los resultados y la documentación justificativa de un modo claro y accesible;
- tiempo, información y capacidad suficientes para consultar a todas las categorías de trabajadores afectados;
- la oportunidad de negociar garantías, condiciones de uso, procedimientos de revisión y la posibilidad de no desplegar el sistema.

La participación debería incluir al trabajo y a los trabajadores afectados. Entre ellos podrían figurar docentes si la IA da forma a las prácticas pedagógicas, de evaluación o de clases; académicos e investigadores si los sistemas afectan a los métodos de investigación, la integridad científica o la libertad académica; al personal administrativo si se automatizan las admisiones, la programación, los registros o los servicios; y al personal educativo auxiliar si la IA produce cambios en la accesibilidad, el asesoramiento, el bienestar del alumnado o el apoyo a los estudiantes.

Instrumentos jurídicos y políticos pertinentes

- **Reglamento de IA de la UE, artículo 27**: requiere que los organismos de Derecho público y las entidades privadas que presten servicios públicos en la UE realicen una **evaluación del impacto sobre los derechos fundamentales** antes de usar un **sistema de IA de alto riesgo** contemplado en dicha ley.

  Sistemas de IA de alto riesgo relevantes (Reglamento de IA de la UE, anexo III)

  - **En educación y formación profesional**: acceso y admisión, evaluación de los resultados de aprendizaje, evaluación del nivel de educación adecuado y seguimiento de comportamientos prohibidos durante los exámenes.
  - **En el empleo, incluido el sector educativo**: contratación, asignación de tareas, decisiones relacionadas con el trabajo, y el seguimiento y la evaluación del rendimiento y el comportamiento de los trabajadores.

- **Convenio Marco del Consejo de Europa sobre IA**: requiere la gestión de los riesgos y los efectos durante todo el ciclo de vida de la IA, incluidas medidas de prevención y mitigación si las actividades afectan a los derechos humanos, la democracia y el Estado de Derecho.
- **Evaluación de los riesgos e impactos de los sistemas de inteligencia artificial desde la perspectiva de los derechos humanos, la democracia y el Estado de Derecho (HUDERIA), del Consejo de Europa**: ofrece directrices no vinculantes y adaptables para evaluar los riesgos e impactos de la IA sobre los derechos humanos, la democracia y el Estado de Derecho. Se trata de una metodología que utiliza un enfoque sociotécnico y basado en el contexto y que respalda la participación de las partes interesadas, las medidas de mitigación y la revisión continua.
- **Directiva marco de la UE relativa a la seguridad y la salud en el trabajo**: dentro de la UE, requiere que los empleadores apliquen medidas de prevención y evaluación de riesgos profesionales y que proporcionen información y consulten a los trabajadores o a sus representantes en lo relativo a la salud y la seguridad. Los sindicatos del sector educativo pueden usar este marco cuando la IA afecte a la carga de trabajo, provoque una sobrecarga cognitiva, conlleve riesgos psicosociales, o afecte a la vigilancia, el control del trabajo y la organización del trabajo.
- **Legislación nacional y acuerdos colectivos**: usar las garantías más favorables que se puedan aplicar a nivel nacional o sectorial, o que se hayan acordado de forma colectiva. Esto es particularmente importante fuera de la UE y allí donde las leyes nacionales o los acuerdos colectivos ofrezcan derechos más sólidos.

Las dimensiones que se deben abarcar en las evaluaciones de los riesgos e impactos

Dimensiones generales:

- el contexto y la duración del uso,
- los trabajadores u otros grupos que probablemente se vean afectados,
- los riesgos de perjuicios,
- las disposiciones sobre supervisión humana,
- las salvaguardias,
- la gobernanza interna y los mecanismos de reclamación.
- Se deben actualizar cuando cambien estos elementos.

→ En la UE, estas dimensiones son obligatorias para las evaluaciones del impacto en los derechos fundamentales (artículo 27 del Reglamento de IA).

→ Fuera de la UE, estas dimensiones siguen siendo importantes y se pueden negociar a través de acuerdos de negociación colectiva.

Dimensiones específicas a la educación:

Dimensiones de la evaluación	Preguntas para la negociación
La pertinencia pedagógica y profesional	¿El sistema de IA responde a una necesidad educativa o profesional identificada con claridad? ¿Quién ha definido esa necesidad? ¿Es necesaria la IA? ¿Se podría lograr el mismo propósito a través de opciones distintas a las de la IA, menos intrusivas o más sostenibles para el medio ambiente?
La calidad de la educación y de la investigación	¿Cómo puede el sistema de IA afectar a la enseñanza, el aprendizaje, la investigación, la evaluación, el pensamiento crítico, la integridad académica y las relaciones entre los trabajadores educativos y los estudiantes?
La carga de trabajo y la intensidad del trabajo	¿El sistema de IA genera más trabajo relacionado con la preparación, la formación, la formulación de *prompts*, la comprobación de resultados, la corrección de errores, el apoyo a los estudiantes, la gestión de datos o la detección de problemas? ¿Estas tareas se reconocen en la estructura de la carga de trabajo y como parte del horario laboral?
La salud profesional, el bienestar y la sobrecarga cognitiva	¿El sistema podría aumentar el estrés, la sobrecarga cognitiva, la disponibilidad constante, la pérdida de control, la intensificación del trabajo, o la supervisión? ¿Deja suficiente tiempo para la reflexión profesional, la recuperación y la interacción humana?
La autonomía profesional y la libertad académica	¿El sistema podría limitar el criterio profesional, estandarizar la enseñanza o la investigación, o influir sobre las prioridades curriculares, pedagógicas o de investigación? ¿Los trabajadores educativos se pueden adaptar a sus resultados, cuestionarlos, desestimarlos o rechazarlos?
La plantilla, las cualificaciones y el contenido del trabajo	¿El sistema podría reemplazar a personal cualificado, reducir la plantilla, alterar las funciones profesionales, automatizar funciones de apoyo, transferir tareas, fragmentar cargos, o debilitar los requisitos de cualificación?
La protección de los datos y la seguridad	¿Qué datos sobre los trabajadores educativos y el alumnado se recogen, infieren, almacenan o comparten? ¿Estos datos son necesarios y están limitados según el propósito acordado?
La propiedad intelectual y el conocimiento profesional	¿Los materiales didácticos, las evaluaciones, los resultados de las investigaciones, los comentarios, el trabajo registrado y otros tipos de conocimiento profesional podrían extraerse, reutilizarse, comercializarse o usarse para entrenar sistemas de IA?

Dimensiones de la evaluación	Preguntas para la negociación
La igualdad, la inclusión y la accesibilidad	¿Quién podría verse en desventaja o excluido? ¿Se han evaluado las desigualdades intersecadas, la discriminación, las barreras de accesibilidad y los posibles efectos de inferencias incorrectas?
El impacto en el medio ambiente	¿Cuáles son los requisitos del sistema en cuanto a energía, agua, infraestructura y materias primas? ¿Hay otras opciones que no requieran tantos recursos?

De la evaluación a las garantías acordadas de forma colectiva

Realizar una evaluación de los riesgos o el impacto no debería considerarse suficiente por sí sola. Sus resultados se deberían discutir con los sindicatos y los trabajadores afectados, y se deberían traducir en condiciones acordadas de forma colectiva para las pruebas piloto, la supervisión, la revisión y la retirada.

Si en la evaluación se encuentran riesgos, el empleador o la autoridad debería especificar lo siguiente:

- las medidas necesarias para prevenir o mitigar cada uno de los riesgos;
- el responsable de aplicar cada una de las medidas;
- los recursos, el personal, el desarrollo profesional y el tiempo de trabajo requeridos;
- cómo los trabajadores y sus representantes pueden denunciar problemas y obtener una reparación;
- los criterios y el calendario para la revisión; y
- las circunstancias en las que se debe modificar, suspender o retirar el sistema.

El uso no autorizado de la IA

Los sindicatos no deberían alentar a los trabajadores de la educación a usar sistemas de IA no autorizados a través de cuentas personales o al margen de las normas acordadas de forma colectiva. Ese «uso en la sombra» de la IA (Tangi, Rodriguez Müller y Combetto, 2025) puede exponer a los trabajadores a riesgos y a posibles responsabilidades en relación con los datos personales, la confidencialidad, la propiedad intelectual, las obligaciones profesionales y productos nocivos. En vez de eso, los sindicatos deberían promover enfoques colectivos y exigir herramientas seguras, responsabilidades claras para los empleadores, medidas adecuadas sobre la carga de trabajo y normas acordadas. La experimentación solo debería ocurrir a través de proyectos autorizados y protegidos o de entornos educativos controlados con una supervisión clara y disposiciones acerca de la responsabilidad y la rendición de cuentas. No obstante, en los casos de uso no autorizado, los sindicatos deberían examinar las presiones en el lugar de trabajo que pueden subyacer y estar preparados para asesorar y representar a los miembros afectados mientras siguen persiguiendo soluciones colectivas.

El principio de precaución

El principio de precaución empleado en esta guía tiene varias bases relacionadas, pero jurídicamente distintas.

- En la legislación de la UE, el principio de precaución se establece de forma expresa en el artículo 191(2) del TFUE en relación con la política medioambiental. No obstante, en la práctica se aplica en un ámbito más amplio y, así, se menciona cuando un fenómeno, un producto o un proceso pueden tener efectos nocivos pero la evaluación científica no permite determinar el riesgo con suficiente certeza. (Comisión Europea, 2000). Deberían establecerse medidas como parte de un proceso de gestión de riesgos estructurado y estas deben ser proporcionadas, no discriminatorias, coherentes y someterse a revisión.
- En cuanto a la IA, ese principio de precaución también está respaldado por los principios de proporcionalidad y de «no causar daño» de la UNESCO, que requieren evaluaciones de riesgo y medidas para prevenir posibles daños, así como por el enfoque del Consejo de Europa sobre la IA, basado en el ciclo de vida y en los riesgos (UNESCO, 2021a; Consejo de Europa, 2024).

En la negociación colectiva, estas bases respaldan una posición práctica de cautela: si la evidencia disponible es insuficiente y no se pueden evaluar ni prevenir adecuadamente posibles perjuicios graves para los derechos de los trabajadores o los estudiantes, la igualdad, la calidad de la educación y la investigación, la autonomía profesional, la libertad académica, la protección de datos, la salud y seguridad en el trabajo, o el medio ambiente, entonces los sindicatos deberían exigir que el despliegue se retrase, se limite o se rechace. Si tales riesgos surgen durante el uso, el sistema debería modificarse, suspenderse o retirarse.

Esto no significa que haya que oponerse a toda experimentación o que se requiera certeza sobre todos los efectos posibles, sino que la experimentación debería ocurrir en condiciones protegidas y acordadas colectivamente, y que los empleadores y las autoridades responsables deberían demostrar que un uso propuesto es necesario, proporcionado y que se le han aplicado las salvaguardias adecuadas antes de exponer a los trabajadores o estudiantes a daños potencialmente graves o irreversibles.

Ejemplo:
En Francia, el sindicato SNES-FSU ha aplicado este planteamiento para el uso de la IA generativa en la educación, con el argumento de que los efectos aún inciertos de la IA sobre el alumnado, el personal, la experiencia profesional, la protección de datos, las condiciones laborales y el medio ambiente deberían justificar cautela en vez de una experimentación apresurada. El planteamiento del sindicato subraya que los trabajadores de la educación deberían conservar el control sobre el diseño de su trabajo, que la IA no se debe imponer desde arriba y que su uso debería limitarse o rechazarse si no se pueden evaluar adecuadamente los riesgos y no se pueden mitigar ni acordar de formar colectiva (SNES-FSU, 2023).

3.5 Selección, adquisición, implantación y retirada

La negociación colectiva puede abordar el ciclo de vida completo de los sistemas de IA: la evaluación de necesidades, la selección, la adquisición, la adaptación, la implantación, la supervisión, la revisión, la suspensión y la retirada. Muchas de las decisiones que afectan a los trabajadores de la educación y a los estudiantes se toman antes de que un sistema de IA entre en los contextos educativos. Los contratos de adquisición, las condiciones del proveedor, las disposiciones con respecto al acceso a los datos, la interoperabilidad, la configuración del sistema y los ajustes preconfigurados pueden determinar cómo funcionan estas tecnologías, qué información recogen y sus efectos sobre la autonomía profesional, las condiciones de trabajo y la pedagogía.

Estas disposiciones también pueden crear una dependencia a largo plazo de ciertos proveedores comerciales y hacer que resulte difícil o costoso modificar, reemplazar o descontinuar el sistema.

Además, un proveedor puede introducir funciones de IA en un sistema que ya se usa en colegios o en instituciones de educación superior o de investigación sin que medie una decisión de compra independiente. Los sindicatos deberían exigir requisitos contractuales de notificación previa y revisión antes de que se activen nuevas funciones importantes de IA. Los cambios de esa naturaleza deberían conllevar información actualizada y nuevas consultas, evaluaciones de riesgos e impacto y, si es apropiado, nuevos acuerdos colectivos.

Principio central de la negociación: la reversibilidad

La implantación de la IA debe ser reversible: las instituciones deberían conservar su capacidad para suspender o retirar un sistema y cambiar a una alternativa segura sin perder datos esenciales, capacidad profesional y sin interrumpir la continuidad de la educación y los servicios de investigación.

El empleador, la institución educativa o la autoridad responsable deben asumir los costes económicos, técnicos y organizativos de los fallos del sistema, su suspensión, retirada o reemplazo. Dichos costes, y todo riesgo relacionado o carga de trabajo adicional, no se deben trasladar a los trabajadores individuales del sector educativo.

En los siguientes cuadros se incluyen preguntas de negociación y posibles salvaguardias para cada etapa del ciclo de vida de la IA.

Etapa del ciclo de vida	1. Evaluación de las necesidades y alternativas
Posibles preguntas para la negociación	¿Qué objetivo legítimo de educación, de investigación o profesional se quiere alcanzar? ¿Quién ha definido esa necesidad? ¿El objetivo se podría alcanzar de otro modo, como a través de cambios en la plantilla, la carga de trabajo, la financiación, la organización o la infraestructura? ¿Se podría lograr el mismo objetivo con medidas con digitales, menos intrusivas o más sostenibles?
Posibles salvaguardias para la negociación	No se debería iniciar un proceso de selección ni adquisición a menos que una evaluación examinada de forma colectiva demuestre un necesidad educativa o profesional clara. Es posible que con la evaluación se concluya que no se debería elegir un sistema de IA. Una capacidad insuficiente en las áreas de enseñanza, investigación, administración o apoyo al alumnado no debería usarse para justificar la automatización.

Etapa del ciclo de vida	2. Selección
Posibles preguntas para la negociación	¿Qué sistemas o alternativas satisfacen la necesidad definida de forma colectiva? ¿Participaron en la comparación de sistemas los trabajadores educativos y sus representantes? ¿Se estudiaron alternativas de gobierno público, interoperables, soberanas, de código abierto o no comerciales? ¿Quién va a operar, mantener y controlar el sistema seleccionado y su infraestructura?
Posibles salvaguardias para la negociación	Los trabajadores educativos y sus representantes deberían participar en la selección antes de que se tomen decisiones importantes. Se debe dar la prioridad adecuada a infraestructura de gobierno público e interoperable, así como a alternativas de código abierto y no comerciales cuando estas mejoren el control público, la transparencia, la seguridad y la sostenibilidad a largo plazo.

Etapa del ciclo de vida	3. La adquisición y la responsabilidad del proveedor
Posibles preguntas para la negociación	¿El contrato incluye garantías exigibles en materia de protección de datos, accesibilidad, propiedad intelectual, sostenibilidad medioambiental, transparencia, auditabilidad, interoperabilidad, responsabilidad del proveedor y retirada? ¿El proveedor ofrece información sobre subcontratistas relevantes y demuestra respeto por los derechos laborales y sindicales en el desarrollo del sistema, el etiquetado de datos, la moderación de contenido, el despliegue y el mantenimiento?
Posibles salvaguardias para la negociación	Los contratos deben estipular claramente las responsabilidades que corresponden al empleador, a la autoridad pública, a la institución, al proveedor y a los subcontratistas. Los criterios de adquisición deberían incluir transparencia sobre la cadena de suministro pertinente y respeto por los derechos laborales y sindicales. La responsabilidad con respecto a los derechos de los trabajadores y del alumnado no se debe externalizar al proveedor ni trasladar a trabajadores individuales.

Etapa del ciclo de vida	4. Disposiciones sobre los datos y la salida
Posibles preguntas para la negociación	¿Dónde se almacenarán y tratarán los datos del trabajador, el alumno, la investigación y los datos institucionales? ¿Qué jurisdicciones serán de aplicación? ¿La institución puede recuperar datos en un formato completo, utilizable e interoperable? ¿Qué sucede con los datos, los *prompts*, los productos, los registros, los metadatos, las copias de seguridad y otros datos derivados tras la terminación?, ¿Puede el proveedor conservarlos, reutilizarlos o comercializarlos, o usarlos para entrenar a la IA?
Posibles salvaguardias para la negociación	Los contratos deberían garantizar la portabilidad de los datos, el acceso continuado durante la transición, la eliminación segura tras la terminación, restricciones sobre la conservación y reutilización posteriores al contrato, así como la verificación independiente y la eliminación si son pertinentes. Los derechos institucionales y de los trabajadores sobre los datos y los materiales profesionales deben permanecer en vigor tras la terminación del contrato. Véanse los apartados 3.8 y 3.15

Etapa del ciclo de vida	5. Cambios en el propósito del sistema o en su funcionalidad
Posibles preguntas para la negociación	¿El sistema de IA se puede ampliar o conectar a otros sistemas, o se puede adaptar a otro propósito? ¿Quién toma las decisiones sobre nuevas funciones, cambios en el uso o actualizaciones del proveedor? ¿Esos cambios dan lugar a nueva información, nuevas consultas, evaluaciones de riesgos o acuerdos renovados? ¿Podría una actualización facilitada por la IA cambiar los efectos del sistema sobre la enseñanza, la investigación, la administración, el apoyo a estudiantes, la carga de trabajo, la supervisión o el uso de los datos?
Posibles salvaguardias para la negociación	Los contratos deberían definir el propósito educativo o profesional y evitar que se cambie. Antes de que se activen cambios significativos en la funcionalidad, la integración, el uso de los datos, el proveedor o el propósito debería haber información actualizada y nuevas consultas, evaluaciones de riesgos e impacto y, si es apropiado, nuevos acuerdos colectivos.

Etapa del ciclo de vida	6. Implantación
Posibles preguntas para la negociación	¿Qué cantidad de tiempo se ofrece y qué tipo de desarrollo profesional continuo, ayuda técnica y ajustes a la carga de trabajo? ¿Quién se hace cargo de los errores, los fallos del sistema y las quejas? ¿Qué alternativas se pueden usar durante las interrupciones?
Posibles salvaguardias para la negociación	Se deben incluir en el horario de trabajo todas las nuevas tareas, incluida la formación, la comprobación de los resultados, la corrección de errores, la gestión de datos, el apoyo al alumnado y la detección de problemas. Los empleadores deben garantizar suficiente personal, asistencia técnica y apoyo profesional pertinente a las funciones. Las tareas adicionales derivadas de la implantación, un mal funcionamiento o la corrección se deben incluir en el horario laboral y deben respaldarse con personal y recursos adecuados. La responsabilidad y la rendición de cuentas relacionadas con sistemas seleccionados por la institución no se deben trasladar a trabajadores individuales.

Etapa del ciclo de vida	7. Revisión
Posibles preguntas para la negociación	¿Quién revisa el impacto del sistema de IA? ¿Cómo se notifican las preocupaciones? ¿Se puede suspender la herramienta durante una revisión? ¿Los usos temporales o piloto tienen una duración claramente limitada? ¿Qué revisión es necesaria antes de que se pueda ampliar, normalizar o hacer permanente? ¿Se están logrando los objetivos educativos o profesionales acordados? ¿Han surgido efectos adversos en cualquiera de las dimensiones establecidas en la evaluación de riesgos (véase el apartado 3.4)?
Posibles salvaguardias para la negociación	El uso continuado debería estar sujeto a la existencia de pruebas de que los objetivos acordados se están logrando y de que los riesgos siguen siendo evitables. Las pruebas piloto, los usos temporales, las renovaciones de contratos y las transiciones a un uso permanente no deben hacerse de forma automática. Los sindicatos y los trabajadores afectados deberían participar en las revisiones y estas deberían aplicar criterios de éxito, fracaso y retirada acordados con antelación.

Etapa del ciclo de vida	8. Suspensión de emergencia
Posibles preguntas para la negociación	¿Qué incidentes, daños, cambios en el sistema o fallos en la protección conllevarían una suspensión inmediata? ¿Quién ostenta la autoridad para suspender el sistema? ¿Cómo pueden los sindicatos o los trabajadores afectados exigir que se actúe? ¿Con qué rapidez debe responder el empleador? ¿Qué condiciones deben cumplirse antes de reanudar el uso?
Posibles salvaguardias para la negociación	El acuerdo debería establecer un procedimiento de suspensión de emergencia en el que se indiquen claramente los motivos de suspensión, se nombre a los responsables de decisiones, se estipule la participación sindical y se fijen plazos límite para las respuestas. No se debería pedir a los trabajadores que sigan usando un sistema mientras se examina un riesgo grave y creíble. El uso se debería reanudar solo cuando se haya evaluado el riesgo, se hayan implantado salvaguardias y se haya consultado a los sindicatos.

Etapa del ciclo de vida	9. Retirada, eliminación y plan alternativo
Posibles preguntas para la negociación	¿Quién revisa el impacto del sistema de IA? ¿Qué sucede si la herramienta falla, genera riesgos inadmisibles, infringe las salvaguardias acordadas o ya no cumple su propósito? ¿Se puede rescindir el contrato sin sanciones desproporcionadas? ¿Cómo continuarán durante la transición los servicios de educación, investigación, administración y apoyo? ¿Se han conservado conocimientos, personal y procesos no relacionados con la IA en cantidad suficiente para que una retirada sea realmente posible?
Posibles salvaguardias para la negociación	El acuerdo debe incluir una vía para la rescisión del contrato y un plan alternativo práctico que incluya la continuidad del servicio, la recuperación o la eliminación de los datos, la transición a una alternativa, la restauración de los procesos no relacionados con la IA, si es necesario, y la conservación de la capacidad profesional interna. El empleador o la autoridad responsable deberían asumir los costes económicos y organizativos. La retirada no debería dar como resultado una carga de trabajo no reconocida, la reducción de personal, gastos personales o que los trabajadores educativos tengan que asumir responsabilidades.

3.6 Proteger el profesionalismo: las cualificaciones profesionales, la autonomía profesional, la libertad académica y «el humano al frente»

El punto de partida para todas las decisiones sobre la IA debe ser la confianza en el conocimiento y el criterio profesional de los trabajadores de la educación, que no son simplemente usuarios a cargo de implantar sistemas diseñados externamente. Los trabajadores de la educación y sus sindicatos deben, conjuntamente, dar forma al propósito, el diseño, la selección, la implantación y la evaluación de las tecnologías que afectan a su trabajo. El diálogo social y la negociación colectiva deberían traducir este liderazgo profesional en decisiones tomadas de forma conjunta a lo largo de todo el ciclo de vida de la IA.

El trabajo educativo se basa en cualificaciones reconocidas, conocimientos especializados, normas éticas y profesionales, la autonomía profesional y la libertad académica, en el caso de la educación superior y la investigación. En su conjunto, estas bases permiten a los trabajadores de la educación aplicar criterios con base en información, cumplir con sus responsabilidades hacia el alumnado y la sociedad, y conformar sus profesiones de un modo colectivo. Desde este punto de vista, las cualificaciones, las competencias, las normas profesionales, el aprendizaje profesional, la autogobernanza y el criterio profesional constituyen dimensiones centrales del profesionalismo docente y salvaguardias frente a la desprofesionalización (Education International y UNESCO, 2019).

En la educación y en la investigación, el control humano supone más que simplemente contar con un «humano en el proceso». Los trabajadores de la educación y la investigación deben seguir siendo el **«humano al frente»**. Esto supone conservar la autonomía profesional, el criterio pedagógico, la libertad académica y una autoridad significativa con respecto a las decisiones que afecten a todos los aspectos de su trabajo.

Los sistemas de IA deben ofrecer apoyo a las prácticas profesionales, pero no deben convertirse en responsables ocultos de las decisiones ni estandarizar el trabajo de tal forma que se debiliten las cualificaciones, las normas profesionales o la naturaleza humana y relacional de la educación. Esto concuerda con los principios del CSEE de que la IA debería adoptar un planteamiento centrado en las personas y empoderarlas, en vez de reemplazar a trabajadores educativos. También concuerda con la postura de Education International de que la tecnología debe respaldar la autonomía profesional y el futuro de la profesión docente (CSEE, 2024; Education International, 2024).

El siguiente cuadro traduce estos principios en prioridades de negociación prácticas y en un posible lenguaje para el acuerdo colectivo.

Área de negociación	Lo que los sindicatos educativos deben proteger	Posible lenguaje de negociación
Cualificaciones y funciones profesionales	Cualificaciones reconocidas, conocimientos especializados y límites de funciones negociados. La formación o las microcredenciales relacionadas con la IA no deben reemplazar a la educación profesional ni justificar que se asignen tareas especializadas a trabajadores sin la cualificación adecuada. Esto incluye a profesores, académicos, investigadores, personal administrativo y personal educativo auxiliar.	Los sistemas de IA no se deben usar para rebajar los requisitos de cualificación, reemplazar a personal cualificado ni cambiar perfiles profesionales, descripciones del puesto ni límites en las funciones profesionales. La escasez de personal o de fondos no debe justificar que se transfieran tareas profesionales a sistemas de IA o a personal sin la cualificación adecuada.
Desaprovechamiento de habilidades y desprofesionalización	Las tareas profesionales centrales, las oportunidades para aplicar y desarrollar la experiencia, el trabajo colegiado y el control de los trabajadores sobre su práctica profesional.	La IA no debe transferir conocimientos profesionales a sistemas tecnológicos ni delegar decisiones en ellos de forma que reduzcan la labor de los trabajadores de la educación a la supervisión, la evaluación o la corrección de procesos automáticos. Los empleadores deben conservar los conocimientos, la capacidad cognitiva, el tiempo, el personal y las condiciones laborales que se necesitan para aplicar y desarrollar la experiencia profesional.

Área de negociación	Lo que los sindicatos educativos deben proteger	Posible lenguaje de negociación
La autonomía profesional y la libertad académica	La capacidad de los trabajadores del sector educativo para determinar si el uso de la IA es apropiado, en qué momento y de qué modo, dentro de su práctica pedagógica, didáctica, académica y profesional, y conforme a los fines y las condiciones acordados de forma colectiva.	La IA no debe prescribir ni estandarizar la práctica pedagógica, didáctica, académica o profesional. De conformidad con los propósitos y las condiciones acordados, los trabajadores de la educación deben conservar autonomía para decidir si el uso de la IA es apropiado para determinadas tareas y contextos, así como en qué momento y de qué manera es apropiado. El uso de la IA no debe interferir con el criterio pedagógico, las decisiones curriculares, los métodos de enseñanza, la libertad académica ni otras áreas de criterio profesional.
«El humano al frente» y la autoridad profesional por encima de los resultados de la IA	El control significativo ejercido por trabajadores de la educación con la cualificación adecuada y con la autoridad, la información, el tiempo y la libertad necesarios para aplicar su criterio profesional de forma independiente y hacerlo valer por encima de las decisiones y los resultados facilitados por la IA.	Las decisiones deben seguir dependiendo de la autoridad de trabajadores educativos con la cualificación apropiada. Los trabajadores deben ser capaces de cuestionar, refutar, adaptar o desestimar productos generados por la IA que entren en conflicto con su criterio profesional, normas éticas, derechos o condiciones acordadas de forma colectiva. La aprobación formal no constituye un control humano significativo si el trabajador no puede entender el producto ni desviarse de él.

Área de negociación	Lo que los sindicatos educativos deben proteger	Posible lenguaje de negociación
Integridad de la investigación y los conocimientos generados por la IA	La autoridad de los investigadores y los académicos sobre las preguntas de la investigación, sus métodos, la interpretación, la publicación y la difusión; el criterio académico y de pares; la autoría; la diversidad metodológica y epistémica.	La IA no debe prescribir las preguntas, las metodologías ni las conclusiones de la investigación, ni reemplazar el criterio académico y de pares. Los académicos y los investigadores deben conservar su autoridad sobre el diseño, los métodos, la interpretación y la publicación de las investigaciones. Las reglas sobre el uso aceptable de la IA, la verificación y la comunicación de dicho uso deben crearse junto a los académicos, investigadores y sus sindicatos, y deben proteger la autoría, la integridad científica y la diversidad metodológica.
Presión con respecto al rendimiento	Protección frente a expectativas de que los trabajadores usen la IA para aumentar la producción, y frente al riesgo de que supuestas eficiencias se conviertan en más carga de trabajo o en objetivos de rendimiento.	Los trabajadores no deben ser evaluados ni verse perjudicados por no usar la IA para incrementar los resultados de enseñanza, investigación, administración o apoyo. La producción asistida por IA y las supuestas mejoras en la eficiencia no se deben usar para aumentar la carga de trabajo, elevar las expectativas de publicación ni los objetivos de rendimiento. Véase el apartado 3.10.

Área de negociación	Lo que los sindicatos educativos deben proteger	Posible lenguaje de negociación
La gestión algorítmica y la evaluación profesional	Las formas profesionales y colegiadas de evaluación; la protección frente a calificaciones y clasificaciones automáticas, y sistemas de supervisión y de gestión automáticos.	La IA no debe reemplazar a la evaluación profesional, de pares o colegiada ni reducir la calidad profesional a calificaciones y clasificaciones automáticas, ni a indicadores de comportamiento o de productividad automáticos. En el apartado 3.7 se exponen las disposiciones detalladas sobre la transparencia y los mecanismos de recurso, y en el apartado 3.8 figuran las disposiciones sobre la gestión algorítmica y la evaluación del rendimiento.
La relación entre docentes y estudiantes	Relaciones valiosas, diálogo, comprensión contextual e interacción profesional.	La IA no debe reemplazar a la asistencia humana cuando se requiera presencia profesional, responsabilidad, empatía o un criterio contextual. Los docentes deben conservar su autoridad y su libertad sobre la pedagogía y la evaluación; los académicos y los investigadores, sobre el criterio académico; el personal administrativo, sobre las decisiones que afectan al acceso, los registros y los derechos; y el personal educativo auxiliar, sobre la accesibilidad, el bienestar y al apoyo al alumnado.

Área de negociación	Lo que los sindicatos educativos deben proteger	Posible lenguaje de negociación
Desarrollo profesional continuo	Formación profesional pertinente a las funciones durante el horario laboral, sin que dicha formación reemplace a las cualificaciones, los sistemas seguros o la responsabilidad del empleador.	El desarrollo profesional continuo relacionado con la IA debe ser pertinente a las funciones de los trabajadores, se debe impartir durante el horario laboral y respaldar con recursos apropiados. Debe complementar, y no sustituir, a las cualificaciones reconocidas, una plantilla suficiente, la autonomía profesional y las salvaguardias acordadas de forma colectiva. Véase el apartado 3.12.

3.7 Proceso de decisiones automatizado y asistido por IA: la transparencia y los mecanismos de recurso

Cade vez más se usan sistemas de IA para tomar decisiones que afectan al empleo, los derechos y las vidas profesionales de los trabajadores de la educación. Algunas de las áreas especialmente delicadas son las de contratación, ascensos, asignación de tareas y de carga de trabajo, evaluación del rendimiento, acceso a desarrollo profesional, medidas disciplinarias y ceses.



Nota
Puesto que este capítulo trata sobre negociación colectiva, este apartado se centra principalmente en las decisiones que afectan a los trabajadores de la educación y no analiza las decisiones asistidas por IA que atañen al alumnado.

La negociación colectiva debería hacer una distinción entre dos formas de tomar decisiones:

- **Toma de decisiones automatizada por completo**: un sistema de IA o automatizado determina el resultado sin ningún tipo de mediación humana. La aprobación nominal del resultado por parte de una persona no tiene sentido si dicha persona carece de autoridad, competencia, información o tiempo para reconsiderar el resultado.
- **Toma de decisiones asistida por IA**: un sistema de IA ofrece puntuaciones, predicciones, recomendaciones, clasificaciones u otro tipo de resultados que sirven de base para tomar decisiones o influyen sobre ellas, pero una persona o un órgano nombrados y debidamente cualificados son responsables de examinar las circunstancias particulares y de tomar la decisión definitiva.

Principios centrales de la negociación

- **Los procesos totalmente automatizados deben prohibirse para decisiones** que afecten al empleo de los trabajadores educativos, sus derechos, la carga de trabajo, las evaluaciones profesionales, el progreso de la carrera profesional, asuntos disciplinarios o el cese.
- **Un criterio humano significativo en las decisiones asistidas por IA**: la IA debe asistir en la producción del resultado, pero no determinarlo. Un órgano o una persona con las cualificaciones adecuadas deben estudiar las circunstancias particulares, evaluar de forma crítica el resultado que ofrece la IA y conservar una autoridad genuina sobre la decisión final.

Instrumentos jurídicos y políticos pertinentes

A. Unión Europea

Instrumento	Protección fundamental
Reglamento General de Protección de Datos	Artículo 22: ofrece protección frente a determinadas decisiones que se basan únicamente en el tratamiento automatizado, como la elaboración de perfiles, que producen efectos jurídicos o equiparables. **[Decisiones totalmente automatizadas]**
Reglamento General de Protección de Datos	Artículos 13 al 16: estipulan los derechos a la información, el acceso y la rectificación cuando se tratan datos personales. **[Decisiones totalmente automatizadas]** [Decisiones asistidas por IA]
Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE	Artículos 13 y 14: requieren transparencia a los responsables del despliegue y la supervisión humana para los sistemas de IA de alto riesgo contemplados. **[Decisiones totalmente automatizadas]** [Decisiones asistidas por IA]
Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE	Artículos 12 y 26 y anexo III: relativos a los registros, las obligaciones de los responsables del despliegue y usos de alto riesgo específicos en la educación, el empleo y la gestión de los trabajadores. **[Decisiones totalmente automatizadas]** [Decisiones asistidas por IA]

B. Otros instrumentos europeos

Instrumento	Protección fundamental
Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial	Establece un marco más general para la transparencia y la supervisión, la rendición de cuentas, las salvaguardias de procedimientos, las quejas y las vías de recurso efectivas. **[Decisiones totalmente automatizadas]** [Decisiones asistidas por IA]
Convenio 108+ en materia de protección de datos	Artículos 8 y 9: relativos a la transparencia y los derechos de los interesados del tratamiento de datos, incluidas salvaguardias pertinentes a determinadas decisiones automatizadas. **[Decisiones totalmente automatizadas]** [Decisiones asistidas por IA]

Demandas de la negociación

Salvaguardia	Posible cláusula de negociación
Prohibir las decisiones totalmente automatizadas	Las decisiones que afecten a los derechos de los trabajadores, su carga de trabajo, las evaluaciones profesionales, el progreso de su carrera profesional, los asuntos disciplinarios o el cese no deben basarse exclusivamente en la automatización.
Comunicación sobre el uso de IA	Se debe informar a los trabajadores educativos y a sus sindicatos antes de que un sistema de IA se use para asistir en decisiones que afecten a los trabajadores de la educación y la investigación, sus derechos y condiciones laborales. La información debe explicar el propósito del sistema, los datos que emplea, su papel en la decisión y la persona o el órgano responsables del resultado final.
Un criterio humano significativo en las decisiones asistidas por IA	La IA debe asistir en la producción del resultado, pero no determinarlo. Una persona o un órgano con las cualificaciones adecuadas deben estudiar el contexto educativo y profesional pertinente, evaluar de forma crítica el resultado que produce la IA y conservar una autoridad genuina para alejarse de dicho resultado. Una aprobación nominal por parte de una persona no constituye un criterio humano significativo.

Salvaguardia	Posible cláusula de negociación
Acceso a información valiosa	Los trabajadores afectados y sus sindicatos deben recibir información suficiente, clara y accesible para entender y cuestionar el uso de la IA. Dicha información debería incluir las categorías de los datos y las fuentes, la naturaleza de los resultados y sus limitaciones conocidas, su influencia sobre la decisión, y la identidad del responsable humano de la decisión.
El derecho a cuestionar, corregir y someter a revisión humana	Los trabajadores de la educación deben poder corregir deducciones o datos incorrectos, aportar evidencia contextual pertinente y someter los resultados a revisión por parte de una persona o de un organismo con autoridad para corregir, revertir o anular la decisión. El contexto pertinente puede incluir responsabilidades docentes, disciplina de investigación, permisos aprobados, ajustes razonables, complejidad administrativa o necesidades de apoyo al estudiante.
Representación sindical y mecanismos de recurso efectivos	Los trabajadores de la educación deben tener acceso a asesoramiento o representación sindical a lo largo de todo procedimiento de revisión, recurso, reclamación o disciplinario que incluya información asistida por IA. Toda decisión que no se pueda explicar de forma adecuada, se base en información inexacta o ilícita, o no se haya sometido a una evaluación humana significativa debe suspenderse, corregirse o retirarse. Los trabajadores no deben sufrir represalias ni desventajas por cuestionarla.

3.8 Supervisión, vigilancia y gestión del rendimiento

Los sistemas de IA se pueden usar para supervisar el trabajo, asignar tareas, generar indicadores de comportamiento o llevar a cabo la gestión del rendimiento. En el sector educativo, estos usos plantean preocupaciones específicas, dado que pueden afectar directamente a la confianza, la libertad académica, la autonomía profesional, la carga de trabajo y la calidad de la relación entre el docente y el alumno. Por lo tanto, la negociación colectiva puede fijar límites claros sobre la supervisión y la gestión algorítmica.

Problema encontrado	Posible lenguaje de negociación
Vigilancia oculta	La IA no debería usarse para una vigilancia oculta de los trabajadores de la educación. Toda supervisión debería ser transparente, justificada, proporcionada y se debería discutir de forma conjunta antes de llevarla a cabo.
Gestión del rendimiento	Los datos generados por IA no se deberían usar como base para las evaluaciones de rendimiento, las medidas disciplinarias, las decisiones sobre ascensos o sobre despidos, la evaluación de la carga de trabajo o el criterio profesional.
El derecho a objetar el tratamiento de datos	Los trabajadores deberían poder acceder a las evaluaciones que sobre ellos genere la IA y a sus datos, así como rectificarlos y objetar su tratamiento.
Límites sobre la intensificación	La supervisión asistida por IA no debería intensificar el trabajo, aumentar las cargas administrativas ni crear expectativas poco realistas sobre la disponibilidad, la productividad o las prácticas estandarizadas.

3.9 Igualdad, inclusión, sesgos y accesibilidad

Los sistemas de IA no son neutrales. Su diseño y despliegue reflejan elecciones e intereses humanos, mientras que sus datos, suposiciones y usos previstos dan forma el modo en que representan a los trabajadores, los conocimientos y las prácticas profesionales. Estas características pueden producir efectos desiguales o discriminatorios que no siempre son patentes de inmediato (UNESCO, 2023). La idea de que la IA es objetiva también puede ocultar el modo en que los sesgos históricos, las elecciones de diseño, los usos particulares y una rendición de cuentas débil reproducen la discriminación (Ashwini K.P., 2024).

Dónde pueden surgir riesgos para los trabajadores educativos

Dónde surgen los riesgos	Ejemplos concretos en el trabajo educativo
El empleo y el progreso de la carrera profesional	Una herramienta para la selección de personal pone en desventaja a candidatos con trayectorias profesionales que no encajan en la norma; un sistema para decidir los ascensos perjudica a quienes han interrumpido temporalmente su carrera profesional, así como a quienes han tenido empleos de jornada parcial o han realizado investigación en lenguas minoritarias; una herramienta de evaluación del rendimiento penaliza a los trabajadores que requieren ajustes razonables.
Asignación de trabajo y recursos	La programación automatizada asigna horarios menos ventajosos a los docentes que trabajan media jornada; las herramientas de asignación de investigaciones favorecen a disciplinas establecidas; los sistemas de gestión de carga de trabajo pasan por alto la complejidad de los casos administrativos o las obligaciones de apoyo al alumnado.
Supervisión e inferencias sobre la conducta	La actividad de la plataforma o los tiempos de repuesta se usan como medidas del compromiso de los docentes, la productividad de las investigaciones o el rendimiento administrativo; los sistemas se suponen capaces de inferir la atención del trabajador, su actitud o estado de ánimo.
Acceso y participación	Los trabajadores temporales o de media jornada quedan excluidos del desarrollo profesional relacionado con la IA; los trabajadores de instituciones con recursos escasos carecen de dispositivos fiables, conectividad o asistencia técnica; los sistemas no funcionan adecuadamente en lenguas minoritarias.

Dónde surgen los riesgos	Ejemplos concretos en el trabajo educativo
Accesibilidad y ajustes razonables	Una plataforma es incompatible con tecnologías de ayuda; la comunicación automatizada crea barreras para los trabajadores con discapacidad sensorial o cognitiva; no se ofrecen los ajustes individuales necesarios.
Propósito general de la IA generativa	Los materiales didácticos generados por IA reproducen estereotipos; los resúmenes de la bibliografía pasan por alto investigaciones más recientes, locales o en lenguas minoritarias; las herramientas ofrecen resultados menos fiables para la docencia especializada, la investigación y los contextos administrativos o de apoyo al alumnado.

Estos ejemplos demuestran por qué lo importante no es solo si el sistema de IA tiene un buen funcionamiento técnico, sino **para quién funciona, a quién coloca en desventaja o excluye y si reconoce diferentes realidades de trabajo y satisface distintas necesidades**.

Al evaluar el impacto de la IA también es importante adoptar un **enfoque transversal** para tener en cuenta que existen diferentes formas de desigualdad que se pueden solapar y reforzar entre sí. Por lo tanto, los riesgos relacionados con la IA pueden afectar a los trabajadores de distintas formas, dependiendo de circunstancias como la discapacidad, el género, el origen racial o étnico, el idioma, la situación migratoria, la edad, la condición socioeconómica, la situación laboral, entre otras (Consejo de Europa, 2026b).

A través de las negociaciones colectivas se debe garantizar que la IA usada en el ámbito educativo se diseñe, se elija y se rija conforme al propósito educativo, la equidad, la accesibilidad y las realidades de comunidades educativas diversas.

Salvedades

- Los sistemas comerciales de IA de uso general no deberían considerarse adecuados por defecto simplemente porque estén disponibles. La Guía para el uso de la IA generativa en educación e investigación, publicada por la UNESCO, respalda un enfoque centrado en lo humano, equitativo y valioso, y señala los riesgos de que la IA generativa de uso general margine las voces que ya están marginadas y reduzcan la diversidad de opiniones (UNESCO, 2023).
- No debería asumirse de forma automática que los sistemas de IA comercializados como «específicos para la educación» son equitativos o inclusivos: sus datos, su diseño, su accesibilidad y sus efectos deben evaluarse con independencia junto a los trabajadores educativos y sus sindicatos.
- Las actuales leyes en favor de la igualdad y en contra de la discriminación son aplicables cuando la IA afecta a las condiciones laborales y de empleo.
- En la UE hay varias directivas que prohíben directa e indirectamente la **discriminación** en la selección de personal, la gestión de ascensos, el desarrollo profesional y las condiciones laborales, incluida la discriminación por sexo, raza u origen étnico, religión o fe, discapacidad, edad y orientación sexual. Dichas directivas también exigen ajustes razonables para trabajadores con discapacidad (Carta de la UE, artículo 21; Directiva relativa a la igualdad en materia de empleo, 2000; Directiva contra la discriminación por motivos de origen racial, 2000; Directiva relativa a la igualdad de género, 2006). El Reglamento de IA de la UE prohíbe **los sistemas de reconocimiento de emociones** en lugares de trabajo e instituciones educativas, salvo por motivos de salud o seguridad (Reglamento de IA de la UE, artículo 5(1)(f)).
- Otras normativas europeas requieren respetar la igualdad y la no discriminación a lo largo del ciclo de vida de la IA, así como reconocer los riesgos de la discriminación múltiple y transversal (Convenio Marco del Consejo de Europa, artículo 10; Recomendación del Consejo de Europa CM/Rec(2026)1).
- A nivel internacional, el Convenio n.º 111 de la OIT protege la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, mientras que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de la ONU, ofrece un marco para la igualdad, la accesibilidad, los ajustes razonables y el trabajo (Convenio n.º 111 de la OIT, artículos 1 y 2; CDPD, ONU, artículos 2, 5, 9 y 27).
- Estas protecciones jurídicas ofrecen una base que la negociación colectiva puede traducir en salvaguardias concretas para el lugar de trabajo, incluida la participación sindical en la evaluación del impacto, la asignación justa de empleo y trabajo, la accesibilidad y los ajustes razonables, el acceso equitativo a los recursos y la posibilidad efectiva de recurso.

En el siguiente cuadro se traducen estos principios y riesgos en el lugar de trabajo en salvaguardias de negociación prácticas.

Salvaguardia de negociación	Posible lenguaje de negociación
Evaluación del impacto sobre la equidad, la inclusión y la accesibilidad	Antes de que se introduzca una herramienta de IA, el empleador debería llevar a cabo una evaluación sobre la equidad, la diversidad y la inclusión. Dicha evaluación debería contar con la participación del sindicato y revisarse de forma regular tras la implantación. La evaluación debe tener en cuenta las desventajas transversales y acumuladas, y establecer qué trabajadores podrían quedar excluidos o verse perjudicados.
Decisiones profesionales y empleo justos	La IA no debe discriminar directa ni indirectamente en la selección de personal, la renovación de contratos, las evaluaciones de rendimiento, los ascensos, la asignación de tareas, el acceso a desarrollo profesional ni en otras condiciones laborales. Las trayectorias profesionales fuera de los patrones habituales, las interrupciones temporales en la trayectoria profesional, el trabajo a jornada parcial, los ajustes razonables y el trabajo en lenguas minoritarias no deberían considerarse indicadores de un menor rendimiento o aptitud. Véase el apartado 3.7
Conjuntos de datos diversos y representativos	No debe usarse sistemas de IA cuando los conjuntos de datos sean insuficientes para ser representativos de la población en cuestión, ni cuando el empleador no pueda explicar qué datos se usaron para el entrenamiento, las pruebas o la validación del sistema, si es adecuado para el contexto educativo ni cuáles son sus limitaciones. Es necesaria una especial cautela con sistemas de uso general que no se han diseñado para el contexto educativo pertinente.
Auditorías independientes y supervisión	Se deben exigir auditorías independientes de calidad y sesgos, la supervisión continua y el acceso del sindicato a los resultados en los casos en que la IA pueda afectar de forma material a los derechos de los trabajadores y sus condiciones laborales. El acuerdo debe especificar cómo se determinan, se notifican, se corrigen y se remedian los resultados que discriminan o excluyen.

Salvaguardia de negociación	Posible lenguaje de negociación
Accesibilidad y brecha digital	Antes de empezar a usar herramientas de IA, los empleadores deberían evaluar las diferencias en el acceso a dispositivos, la conectividad, la infraestructura, las tecnologías de asistencia, el soporte en el idioma requerido y la formación. El diseño de las herramientas de IA debería hacerlas accesibles para los trabajadores con necesidades especiales, incluidos los que utilicen tecnologías de asistencia, y no deberían crear nuevas barreras para la participación, el empleo o el desarrollo profesional. La accesibilidad se debe estudiar durante el proceso de selección, adquisición e implantación, no añadirse después del despliegue.
Ajustes razonables	La introducción o el uso de la IA no debe debilitar los derechos actuales a ajustes razonables. Se deben ofrecer los ajustes individuales necesarios y apropiados en los casos en que un sistema de IA cree o exacerbe las barreras para un trabajador.
Falsa objetividad y resultados nocivos	Los resultados generados por IA no deberían considerarse neutrales ni objetivos. Los trabajadores deben tener la preparación adecuada para corregir alucinaciones, resultados incorrectos, información errónea y recomendaciones sesgadas.
Interrupción o retirada cuando no se puedan mitigar los riesgos	El despliegue debe interrumpirse, limitarse o retirarse si las barreras de discriminación, exclusión, sesgos o accesibilidad no se pueden prevenir o corregir de manera efectiva.

3.10 Carga de trabajo, personal y apoyo

Hay pocas pruebas firmes de que los sistemas de IA realmente reducan la carga de trabajo, por el contrario, estudios recientes demuestran que los sistemas de IA pueden generar más carga de trabajo y presión laboral. A veces se espera de los trabajadores de la educación que aprendan a usar nuevas herramientas, comprueben resultados, corrijan errores, supervisen sistemas, presten apoyo al alumnado, gestionen datos, resuelvan problemas técnicos o que compensen de otro modo el fallo de los sistemas.

Tener en cuenta el contexto en el que se produce la evidencia también es importante. La IA puede reducir la carga de trabajo solo cuando se aborda como un asunto de diseño del trabajo y se introduce con el tiempo, los recursos y el apoyo necesarios. Si a los trabajadores de la educación solo se les da nuevas herramientas, riesgos y responsabilidades, la IA puede, en vez de ayudarles, añadir una capa más de presión sobre unos sistemas educativos ya tensionados. Por lo tanto, la IA en la educación no debería presentarse a los docentes y otros trabajadores del sector como si fuera un producto acabado, sino que se debe negociar y diseñar conjuntamente con ellos.

La negociación colectiva debería exigir una evaluación de la carga de trabajo real antes de la introducir IA.

Problema encontrado	Posible lenguaje de negociación
Evaluación del impacto sobre la carga de trabajo	La introducción de la IA debería incorporar una evaluación de su impacto sobre la carga de trabajo, incluidas la preparación, la formación, la estructuración de los datos de entrada, la verificación y corrección de resultados incorrectos o inventados, la supervisión, la notificación y la detección de problemas. Dicha evaluación debe tener en cuenta todo el trabajo adicional y que anteriormente no se reconocía.
Reconocimiento de las tareas relacionadas con la IA	Las nuevas tareas relacionadas con la IA deben reconocerse como horas de trabajo y reflejarse en los modelos de carga de trabajo.
Salvaguardias relativas al personal	La IA no debe usarse para justificar recortes de personal, reducir la dotación de personal, externalizar ni para aumentar el número de alumnos por profesor.
Soporte técnico	Los empleadores deben garantizar suficiente apoyo técnico y pedagógico interno, de modo que la responsabilidad por los fallos del sistema no se traslade a los trabajadores individuales.

Problema encontrado	Posible lenguaje de negociación
Personal educativo auxiliar y personal administrativo	Los acuerdos deben tener en cuenta específicamente al personal administrativo y al personal educativo auxiliar, que pueden estar muy expuestos a reestructuraciones impulsadas por la IA, a cambios de tareas o a la automatización.
Reparto justo de los beneficios de la mayor eficiencia relacionada con la IA	Todo ahorro de tiempo supuestamente relacionado con la IA se debe evaluar de forma colectiva. Todo modelo o cálculo usado para aprovechar las supuestas eficiencias de la IA en relación con la carga de trabajo, la dotación de personal o el número de alumnos por profesor debe ser transparente para los sindicatos, someterse a una auditoría independiente y a un acuerdo colectivo. Los sindicatos deben proteger de forma activa contra la proliferación del «trabajo invisible», es decir, el tiempo no reconocido y dedicado a comprobar las alucinaciones de la IA, estructurar los resultados y gestionar los flujos de trabajo automatizados, lo cual, de forma sistemática, anula el teórico ahorro de tiempo. Los beneficios demostrados deberían mejorar las condiciones de trabajo al reducir la carga de trabajo, proteger el tiempo para la preparación y la reflexión, reducir las horas de trabajo, incorporar personal adicional, mejorar la conciliación o garantizar una remuneración justa cuando las expectativas de productividad aumentan. Una mayor eficiencia relacionada con la IA no debería justificar obligaciones adicionales, objetivos de producción más altos, reducciones de plantilla, un número más alto de alumnos por profesor ni más trabajo.

3.11 El derecho a desconectar

Las plataformas educativas asistidas por IA, los programas de análisis de datos y las herramientas digitales de comunicación están aumentado las expectativas con respecto a la disponibilidad continua y contribuyen a la cultura de trabajar «en cualquier momento».

Por lo tanto, la negociación colectiva debería relacionar de forma explícita la IA y la digitalización con el derecho a la desconexión, y garantizar que no se espere de los trabajadores, o no se les exija, que estén al tanto de los canales de comunicación relacionados con su trabajo, respondan a alertas asistidas por IA o realicen actividades en plataformas fuera del horario laboral. Las herramientas relacionadas con la IA deberían configurarse y regirse de forma que respalden las disposiciones acordadas sobre el horario laboral, la conciliación y el bienestar, en vez de ampliar el trabajo de forma invisible para llevarlo a horas fueras de las contractuales o de las acordadas de forma colectiva.

En este contexto, el Acuerdo marco autónomo de CSEE-FEEE en materia de teletrabajo y el derecho a desconectar en el sector de la educación (2025) constituye una herramienta útil para las negociaciones. No solo proporciona un lenguaje de negociación sectorial concreto sobre el derecho a desconectar, sino que tiene una importancia política particular, pues empleadores educativos de Europa ya se han comprometido con su aplicación junto al CSEE.

Problema encontrado	Posible lenguaje de negociación	Justificación
Disponibilidad fuera del horario laboral	No se debería exigir a los trabajadores, ni esperar de ellos, que supervisen, respondan ni actúen en relación con plataformas asistidas por IA, alertas automatizadas, programas de análisis de datos ni herramientas de comunicación digital fuera de su horario laboral, salvo cuando se haya convenido de forma explícita en acuerdos sobre el tiempo de trabajo que sean legítimos y se hayan negociado colectivamente.	Los sistemas de comunicación asistidos por IA pueden normalizar la disponibilidad continua a menos que se acuerden límites.
Protección frente a consecuencias negativas	Los trabajadores no deberían sufrir consecuencias negativas por no responder a plataformas, alertas o mensajes asistidos por IA fuera del horario laboral.	Esto hace que el derecho a la desconexión sea exigible en la práctica.
Reconocimiento del tiempo de trabajo	Los modelos de carga de trabajo deben tener en cuenta el tiempo necesario para usar los sistemas asistidos por IA durante el horario laboral.	De este modo se evita que el trabajo relacionado con la IA se convierta en trabajo invisible.
Configuración del sistema	Los sistemas automatizados deberían configurarse para evitar notificaciones innecesarias fuera del horario laboral y expectativas sobre una respuesta inmediata.	Las configuraciones técnicas pueden tanto apuntalar como socavar las garantías acordadas sobre el tiempo de trabajo.

3.12 Desarrollo profesional continuo sobre IA y alfabetización en materia de IA

El concepto de «alfabetización en materia de IA» se usa de distintas formas. El Reglamento de IA de la UE la define como las capacidades, los conocimientos y la comprensión que permiten un despliegue informado de los sistemas de IA, así como entender sus oportunidades, riesgos y posibles perjuicios (Reglamento de IA de la UE, artículos 3(56) y 4). El Consejo de Europa adopta un planteamiento sociotécnico más general y relaciona la alfabetización en materia de IA con los derechos humanos, la democracia, la capacidad de actuación de la sociedad y el pensamiento crítico (Consejo de Europa, 2026c)

En la educación, es necesario distinguir entre la alfabetización en materia de IA de los estudiantes y el desarrollo profesional de los trabajadores. El marco de la UE-OCDE se centra principalmente en la capacidad del alumno para utilizar la IA, crear con ella, gestionarla y darle forma, y los educadores respaldan su integración en la enseñanza y el plan de estudios (OCDE / Unión Europea, 2026). Los trabajadores de la educación desempeñan un papel crucial para ayudar al alumnado a usar la IA de forma crítica y ética. Esta responsabilidad no debe reemplazar su derecho a acceder a desarrollo profesional independiente, crítico y pertinente a sus funciones, con tiempo y recursos suficientes. El marco de la UNESCO para docentes ofrece una base útil al abarcar la capacidad de actuación humana, la ética, los fundamentos de la IA, la pedagogía y el aprendizaje profesional (UNESCO, 2024).

Para los sindicatos del sector educativo, la alfabetización en materia de IA debería, por lo tanto, enmarcarse dentro del desarrollo profesional continuo y considerarse un derecho colectivo respaldado por los empleadores, no algo que solo requiera formación técnica puntual o programas individualizados impartidos en plataformas virtuales, que pueden sustituir fácilmente a la educación profesional continua.

Como tal, la alfabetización en materia de IA debe ser una parte integral de las negociaciones colectivas y traducirse en desarrollo profesional continuo.

El desarrollo profesional continuo para los trabajadores de la educación debería ser independiente de los proveedores comerciales, crítico, práctico y relacionado con la materia, además de estar bien conectado con las necesidades profesionales, las pedagogías y la «didáctica» (cuando el término sea aplicable). No solo debería abarcar cómo se usan las herramientas, sino también sus límites, riesgos, implicaciones éticas, requisitos de protección de datos, sesgos, la discriminación, la igualdad y la inclusión, la información errónea, el impacto medioambiental, los derechos digitales y la autonomía profesional.

Las homologaciones comerciales o emitidas por los proveedores no deben sustituir a cualificaciones reconocidas, desarrollo profesional acordado colectivamente o unas estructuras de avance profesional justas. Tampoco deben hacer que los trabajadores dependan de una empresa o un producto en particular.



Consejos para las negociaciones

- Los términos empleados son importantes: solicitar desarrollo profesional continuo en vez de formación (riesgo de cursos en plataformas).
- Presentar el desarrollo profesional en materia de IA como un derecho colectivo, no como un deber, garantizará el derecho de los miembros a no participar.

Problema encontrado	Posible lenguaje de negociación
Desarrollo profesional formal durante el horario laboral	El desarrollo profesional relacionado con la IA debe realizarse durante el horario laboral, con los ajustes necesarios a la carga de trabajo, las sustituciones requeridas y ayuda económica. Cuando la participación, de forma excepcional, ocurra fuera de las horas de trabajo habituales, los trabajadores deberán recibir tiempo libre a cambio o una compensación adecuada, así como el reembolso de los gastos.
Acceso universal	El desarrollo profesional continuo debe estar disponible para todos los trabajadores de la educación, independientemente del tipo de contrato, el tiempo de trabajo, la función, el sector o la situación laboral.
El papel de los sindicatos en el contenido	Los sindicatos deberían contribuir a dar forma al contenido del desarrollo profesional y a la selección de proveedores y formadores. Así se garantizaría que los programas reflejen los derechos de los trabajadores, el criterio profesional, la igualdad, la inclusión, la accesibilidad y el propósito público de la educación. Los educadores deberían tener competencias apropiadas en estas áreas.
Actualizaciones regulares	La formación debería repetirse y actualizarse a medida que evolucionan las herramientas de IA, los marcos jurídicos y los riesgos en el lugar de trabajo.
Desarrollo profesional antes del despliegue	Los trabajadores deben participar en desarrollo profesional antes de que se les exija usar un nuevo sistema de IA o de que se introduzca un cambio importante.

3.13 Protección de datos, privacidad y seguridad

Los sistemas de IA dependen de grandes cantidades de datos, incluidos datos sobre profesores y alumnos, conducta frente al aprendizaje, evaluaciones, comunicación, asistencia, productividad, ubicación, datos biométricos o de uso de plataformas. Algunos de estos datos pueden ser personales, sensibles o capaces de revelar características protegidas, como el género, el sexo, el origen étnico o racial, la religión o la fe, una discapacidad, la edad y la orientación sexual. La protección de datos, la privacidad y la ciberseguridad son, por lo tanto, asuntos pertinentes a la negociación colectiva, no solo asuntos de cumplimiento técnico.

Además, es posible que los datos se traten, se almacenen o se acceda a ellos en distintos países, en particular si las instituciones educativas dependen de proveedores externos de tecnología y servicios en la nube. Todo esto plantea preguntas sobre quién controla los datos, quién tiene acceso a ellos y qué protecciones se aplican en las transferencias internacionales. El Convenio 108 del Consejo de Europa, en su versión actualizada con el Protocolo de enmienda de 2018, normalmente conocido como el Convenio 108+, ofrece un marco europeo más amplio para la protección de los datos personales en el tratamiento transfronterizo (Consejo de Europa, Convenio 108 y Protocolos).

Un enfoque de negociación puede conectar este apartado a los principios jurídicos de licitud, equidad, transparencia, limitación del propósito, minimización de datos, exactitud, limitación del almacenamiento, integridad, confidencialidad y responsabilidad. También puede incluir los derechos de negociación y consulta, los mecanismos de salud y seguridad en el trabajo, las salvaguardias de igualdad, las obligaciones en materia de ciberseguridad, los requisitos sobre sistemas de alto riesgo del Reglamento de IA de la UE, y los principios del Convenio Marco del Consejo de Europa en materia de privacidad, protección de datos, transparencia, supervisión, responsabilidad y vías de recurso efectivas.

Los sindicatos pueden basarse en normativas internacionales y europeas para negociar mejores protecciones. El Código de prácticas de la OIT en materia de protección de los datos personales de los trabajadores (1997) ofrece directrices sobre la recopilación, el uso, la supervisión y la protección de los datos de los trabajadores, incluida la participación de los representantes de los trabajadores.

Para los sindicatos, la principal pregunta en la negociación es si el tratamiento de los datos personales de los trabajadores es necesario, proporcionado, lícito, transparente, seguro y limitado al propósito educativo o profesional acordado. Los datos que se recogen con un propósito determinado no deberían usarse después para la vigilancia, la gestión del rendimiento, la disciplina, la explotación comercial, la investigación, la elaboración de perfiles o el entrenamiento de sistemas de IA. Toda recogida de datos

debe tener un propósito de tratamiento claro. Los sindicatos también deberían pedir límites en cuanto a la conservación de los datos, el acceso a ellos por parte de terceros y las transferencias internacionales, además de mecanismos efectivos para que los trabajadores obtengan información, ejerzan sus derechos y cuestionen el uso indebido de sus datos.

Problema encontrado	Posible lenguaje de negociación	Justificación
Información sobre el uso de los datos	El empleador debería ofrecer a los sindicatos y los trabajadores información clara y accesible sobre los datos personales que se recogen, para qué fin, por parte de quién, dónde se almacenan, quién tiene acceso a ellos, durante cuánto tiempo se conservan y cuándo se borran.	Los trabajadores no pueden evaluar los riesgos ni ejercer sus derechos si las prácticas en materia de datos se ocultan o se describen solo con términos técnicos.
Limitación del propósito y minimización de los datos	Los sistemas de IA deberían recoger solo los datos estrictamente necesarios para el propósito acordado, y los datos recogidos para un propósito no se deberían reutilizar para la vigilancia, la gestión del rendimiento, fines comerciales ni medidas disciplinarias.	Esto traduce los principios del RGPD y de otros reglamentos en salvaguardias más sólidas para el lugar de trabajo y evita la ampliación subrepticia del uso de los datos.
Datos sensibles y características protegidas	No deberían recopilarse datos sensibles sobre los trabajadores de la educación ni los alumnos a menos que sea estrictamente necesario, tenga una justificación legal y se apliquen medidas sólidas de protección, incluida la consulta sindical en los casos que afecten a los trabajadores.	Los sistemas de IA pueden inferir o deducir información sensible, incluso cuando no se solicitan esos datos de forma explícita. Dados los riesgos de discriminación, elaboración de perfiles y uso indebido, los sindicatos deberían intentar lograr una prohibición en los acuerdos colectivos.
Protección de datos desde el diseño y por defecto	Las salvaguardias de privacidad y seguridad deberían estar integradas en la selección de la herramienta, su adquisición, configuración e implantación, en vez de definirse después del despliegue.	Las elecciones de adquisición y los ajustes por defecto a menudo determinan el grado de protección en la práctica.

Problema encontrado	Posible lenguaje de negociación	Justificación
Retención y eliminación	Los empleadores y los sindicatos deberían acordar plazos de retención y eliminación de datos personales, incluidos los registros, *prompts*, resultados, metadatos y análisis generados por sistemas asistidos por IA.	Los datos no pueden estar disponibles de forma indefinida ni reutilizarse más adelante para fines no acordados en el momento de su recogida. Se necesitan reglas de retención claras.
Derechos de acceso, rectificación y eliminación	Los trabajadores deberían poder acceder a sus datos almacenados, solicitar su rectificación o su eliminación si es pertinente, y recibir información valiosa sobre el tratamiento asistido por IA que les afecte.	Los derechos de acceso a los datos y de rectificación son salvaguardias importantes frente a perfiles incorrectos, deducciones erróneas y decisiones injustas.
Protocolos de seguridad y de violaciones de la seguridad	Los empleadores deberían acordar protocolos claros para la ciberseguridad, el control del acceso, la respuesta ante incidentes y las violaciones de la seguridad de los datos, por ejemplo, la notificación a los trabajadores afectados y a los sindicatos si se trata de datos de trabajadores.	Los sistemas de IA pueden aumentar el volumen de datos de educación, hacerlos más sensibles o más atractivos para ataques o usos indebidos.
Responsabilidades del proveedor y de terceros	Los contratos con los proveedores deben especificar las responsabilidades en materia de protección de datos, las restricciones sobre transferencias ulteriores, los límites en el entrenamiento de modelos de IA con datos educativos, las obligaciones en materia de seguridad, los derechos de auditoría y las consecuencias del incumplimiento.	Las instituciones educativas a menudo dependen de proveedores externos, pero la responsabilidad sobre los derechos de los trabajadores y los alumnos no se puede externalizar.

Problema encontrado	Posible lenguaje de negociación	Justificación
No extraer datos de forma subrepticia	Los materiales didácticos, los datos sobre los alumnos, las interacciones con los trabajadores, los *prompts*, las evaluaciones, los resultados de investigaciones y los conocimientos profesionales no se deberían usar para entrenar o mejorar sistemas de IA sin una base jurídica clara, transparencia y salvaguardias acordadas.	Así se protege la privacidad, la propiedad intelectual y los conocimientos profesionales de extracciones no autorizadas.
No hay un interés legítimo en el entrenamiento o el desarrollo de la IA	Los empleadores, las instituciones educativas o los proveedores externos no debe usar los datos personales de los trabajadores educativos y los alumnos como fuente para entrenar, desarrollar, mejorar u operar sistemas de IA sobre la base de un interés legítimo.	Así se evita que los empleadores y los proveedores usen los datos educativos como fuente para el desarrollo de la IA y se protegen la privacidad, la autonomía, los conocimientos profesionales y los derechos fundamentales de los trabajadores y los alumnos.
El consentimiento en el empleo	El consentimiento a menudo no se considera una base jurídica válida, pues los profesores se encuentran en una posición subordinada en la relación de empleo, por lo que no pueden darlo con libertad.	No debería usarse el consentimiento informado del personal docente para recoger y tratar sus datos. Los profesores no pueden, realmente, negar o retirar el consentimiento sin sufrir consecuencias adversas.
Gobernanza de la protección de datos	Los sindicatos deberían participar en el diseño, la revisión y la actualización de políticas de protección de datos relacionadas con herramientas de IA, por ejemplo, a través del diálogo social o de estructuras específicas de derechos digitales.	La gobernanza de los datos no debería dejarse solo en manos de los equipos técnicos, los proveedores o el equipo de gestión.

3.14 La propiedad intelectual y el conocimiento profesional

Las tecnologías de IA, y en particular de IA generativa, plantean preguntas concretas sobre la propiedad, la protección y el uso de imágenes, voces, propiedad intelectual y trabajo profesional y académico de los trabajadores de la educación. Se incluyen aquí los materiales didácticos, la planificación de clases, los materiales de evaluación, los comentarios, las publicaciones académicas, los manuscritos no publicados, las solicitudes de subvenciones, los registros institucionales y otras obras profesionales (Kivinen, 2026; Mäntysaari, 2026).

Las cuestiones relacionadas con la propiedad intelectual afectan a todos los trabajadores de la educación, pero las normas aplicables pueden ser distintas en diferentes sectores y jurisdicciones. En la educación superior, la propiedad de las obras de personal académico se relaciona con el ejercicio de la libertad académica, y los acuerdos colectivos y las políticas institucionales a menudo contienen disposiciones específicas que rigen la propiedad y concesión de licencias de obras académicas y de investigación. La Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, de la UNESCO (1997, párrafo 12) reconoce la importancia de proteger la propiedad intelectual del trabajo académico.

Los profesores y los académicos con frecuencia son autores de materiales didácticos y otros recursos educativos, pero es posible que su propiedad y su uso se rija por las leyes nacionales sobre propiedad intelectual, contratos de empleo, acuerdos colectivos o políticas institucionales. En ambos contextos se deben establecer con claridad los derechos de los creadores individuales y los derechos otorgados a los empleadores o las instituciones.

La negociación colectiva y las políticas institucionales pueden desempeñar un papel importante para definir con precisión estos derechos, quién puede hacer uso de ellos o conceder licencias sobre ellos, y en qué condiciones se pueden compartir con terceros. De ese modo se protege el conocimiento de los trabajadores educativos frente a la extracción, la reutilización o la comercialización sin transparencia, consentimiento, reconocimiento, condiciones justas o compensación. Al mismo tiempo, los enfoques sobre la propiedad intelectual y la minería de textos y de datos deberían perseguir un equilibrio adecuado entre promover la educación, la investigación, la accesibilidad y el acceso al conocimiento por un lado y por otro lado proteger a los trabajadores educativos de que su obra profesional sea objeto de extracción no autorizada, explotación comercial o reutilización asistida por IA. Dicho tipo de enfoques coincide con la legislación aplicable y la Recomendación de la UNESCO sobre la Ciencia Abierta (2021).

Problema encontrado	Posible lenguaje de negociación colectiva
Propiedad y control de los materiales de los trabajadores educativos	Los materiales didácticos, la planificación de clases, las presentaciones, los materiales de evaluación, los comentarios, las clases grabadas, los resultados de investigaciones, los conjuntos de datos, los manuscritos sin publicar y otros materiales profesionales, incluidos materiales de voz e imagen, creados por los trabajadores educativos deben ser propiedad de sus creadores y estar bajo su control profesional, y toda transferencia de derechos, propiedad o licencia debe regirse conforme a las leyes aplicables y negociarse y acordarse de forma explícita. Las políticas de los empleadores o de los proveedores no deben socavar la autoría, la atribución, los derechos morales, la libertad académica, la autonomía profesional ni el derecho a reutilizar los materiales para la enseñanza, la investigación y fines profesionales. Toda licencia que se otorgue al empleador debe estar limitada al propósito específico para el cual se haya concedido y no debe permitir la reproducción, distribución, adaptación ni la comercialización de un nuevo uso de las obras asistido por IA fuera del propósito original, a menos que se negocie y se acuerde por separado.
Uso de materiales creados por el personal para el entrenamiento y desarrollo de IA	Los materiales para la enseñanza, el aprendizaje, la investigación y la evaluación creados por trabajadores de la educación no se deben usar para entrenar, mejorar, probar, validar, afinar ni desarrollar sistemas de IA sin previo acuerdo explícito con los representantes de los trabajadores. Dichos usos requieren transparencia en cuanto al propósito, el proveedor, las categorías de datos, la base jurídica, las salvaguardias, la duración del uso, la posible reutilización comercial, y las vías de recurso disponibles.
Contratos de proveedor y reutilización comercial no autorizada	Los contratos con proveedores (p. ej., proveedores de tecnología educativa, edición, detección de plagio, gestión del aprendizaje o servicios en la nube) deben prohibir la reutilización no autorizada de materiales creados por el personal, la obra del alumnado, registros de instituciones, *prompts*, comentarios, materiales de evaluación, clases, grabaciones, conjuntos de datos y resultados de investigaciones. Debe prohibirse la reutilización no autorizada para el entrenamiento de IA, el desarrollo de productos, la mejora de modelos o la explotación comercial. Los representantes de los trabajadores deben recibir la información contractual pertinente antes de la adquisición o la renovación.

Problema encontrado	Posible lenguaje de negociación colectiva
Salvaguardias para la minería de datos y de textos	Se deben acordar previamente de forma colectiva las políticas relacionadas con la minería de datos y de textos que afecten a materiales creados por el personal, resultados de investigaciones, recursos didácticos o registros institucionales. En los casos permitidos por la ley y si es apropiado para el fin acordado, los derechos se deben reservar de forma expresa a través de un contrato. Las políticas nombradas también deben respetar las excepciones aplicables en materia de investigación, docencia y otras excepciones relativas a los derechos de autor.
Uso de IA generativa en la enseñanza, la investigación y el trabajo profesional	Se deben acordar de forma colectiva las normas que rijan el uso de la IA generativa en la enseñanza, la investigación, la evaluación, la administración y el trabajo auxiliar. Dichas normas deben incluir el cumplimiento de los derechos de autor, la confidencialidad, la atribución, la comunicación de contenido asistido por IA, la verificación de resultados, el uso del trabajo de los estudiantes, materiales sin publicar y datos de investigación, así como protección frente a responsabilidades individuales cuando las normas institucionales no sean claras o adecuadas.
Comunicación y verificación de resultados generados o asistidos por IA	Cuando se usen resultados generados o asistidos por IA en la enseñanza, la investigación, la evaluación, la publicación, la administración o para tomar decisiones, dicho uso debe acordarse con antelación y comunicarse. Los resultados deberán someterse a verificación humana para comprobar su exactitud, sesgos, cumplimiento de los derechos de propiedad intelectual, integridad académica y adecuación profesional. Los resultados generados por IA no deben considerarse equivalentes al trabajo académico original o creado por el personal con criterio profesional.
Recurso, reconocimiento y remuneración	Los trabajadores deben tener acceso a vías de recurso acordadas si se reutilizan materiales creados por el personal, clases, grabaciones, conjuntos de datos, resultados de investigaciones, comentarios, *prompts* u otro tipo de conocimientos profesionales para propósitos que no sean los acordados originalmente —como para el desarrollo de IA, la explotación comercial, el desarrollo institucional de productos o servicios de proveedores—. Entre dichos recursos pueden figurar la eliminación, la corrección, la atribución, la compensación, la remuneración, la renegociación de licencias, procedimientos de reclamación y revisión colectiva.

3.15 Rendición de cuentas, responsabilidad y sanciones

La negociación colectiva puede dejar claro que la responsabilidad por el despliegue de sistemas de IA no recae solo en los trabajadores individuales. Los empleadores, las autoridades públicas, las instituciones educativas y los proveedores deben rendir cuentas por los sistemas que adquieren, autorizan, configuran, despliegan o requieren que usen los trabajadores. Este punto tiene especial importancia cuando surgen perjuicios por el uso de sistemas que los trabajadores no seleccionaron, diseñaron, compraron y que no controlan.

Problema encontrado	Posible lenguaje de negociación
Responsabilidad definida	Se deben dejar claras las responsabilidades y la rendición de cuentas antes de la implantación. Esto incluye las funciones del empleador, el proveedor, la autoridad pública y los trabajadores afectados.
Protección para los trabajadores	No se debería responsabilizar al personal educativo por fallos o perjuicios causados por sistemas de IA que no seleccionaron, diseñaron, adquirieron, configuraron y que no controlan.
Canales de denuncia	El personal educativo debe contar con canales de denuncia claros para riesgos relacionados con la IA, infracciones y perjuicios, así como con protección frente a represalias.
Consecuencias del incumplimiento	Los acuerdos deben especificar las consecuencias de que los empleadores o proveedores violen las salvaguardias acordadas. Esto incluye la suspensión, la retirada, la reparación y la revisión.

Conclusión

Esta guía es el resultado de un proceso participativo con organizaciones miembros del CSEE, sindicalistas y expertos que compartieron sus experiencias, prioridades y ejemplos prácticos. Refleja la diversidad de los sistemas educativos y la variedad de experiencias con respecto a la IA en la educación en distintas realidades sindicales de Europa.

Nuestro mensaje atraviesa toda la guía: las decisiones sobre la IA no son solamente decisiones técnicas, sino decisiones sobre el futuro de la educación y del trabajo educativo. Pueden afectar a la carga laboral, la dotación de personal, el contenido del trabajo, las cualificaciones profesionales, la igualdad, la salud y seguridad en el trabajo, la protección de datos, la libertad académica, y la organización y calidad de la educación. Estas consecuencias no deben dejarse únicamente en manos de los proveedores de tecnología, los empleadores o las autoridades públicas: deben evaluarse, discutirse y negociarse de forma colectiva.

La autonomía profesional y el criterio de los trabajadores de la educación deben ser centrales en este proceso. La autonomía profesional, la libertad académica y el acceso a desarrollo profesional continuo no son obstáculos para los cambios tecnológicos, sino que son las condiciones necesarias para garantizar que la tecnología, cuando responda a una necesidad educativa o profesional genuina, respalde, y no sustituya, al criterio profesional.

El futuro de la educación no está predeterminado. Los sindicatos educativos tienen el poder colectivo necesario para cuestionar la euforia comercial, preguntar qué intereses se están teniendo en cuenta, determinar las necesidades y los límites del uso de la IA, y lograr una participación valiosa antes de que las decisiones sean irreversibles. Esto requiere reunir a los miembros, convertir su experiencia en prioridades compartidas, influir sobre las políticas públicas y negociar salvaguardias exigibles. La formación y la responsabilidad individual no pueden reemplazar a la regulación, la responsabilidad pública, el diálogo social y la negociación colectiva.

Las tecnologías de la IA seguirán evolucionando y surgirán nuevas preguntas, nuevos riesgos y nuevas formas de acción sindical. Por lo tanto, esta guía constituye un punto de partida práctico y un recurso colectivo que debería ampliarse con la experiencia de quienes lo utilicen. El CSEE invita a los sindicatos educativos, los representantes sindicales y otros usuarios a compartir sus opiniones, ejemplos prácticos, experiencias de negociación y las ideas que surjan con su uso. Sus contribuciones ayudarán a encontrar lagunas, reforzar las herramientas que se ofrecen y mejorar futuras ediciones de la guía.

La tarea que tenemos por delante está clara: la IA por sí sola no configurará la educación, sino que lo hará el equilibrio de poder. Es el momento de que los sindicatos educativos tomen la batuta y configuren el cambio de forma colectiva.

Referencias

Albrechtsen C. y Jensen T. W. (2026). *AI in EDU Interim Survey Findings on Advocacy: How Are Education Unions Engaging with Policy?* Bruselas: Comité Sindical Europeo para la Educación. Publicación del CSEE.

Arienzo A. y Stevenson H. (2026). *Your Turn 2: New Insights into Union Renewal.* Bruselas: Comité Sindical Europeo para la Educación. Informe de investigación del CSEE.

Ashwini K.P. (2024). *Formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia: Informe de la Relatora Especial*. A/HRC/56/68. Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Publicación oficial de la ACNUDH.

Biström E. y Mollwing J. (2026). "AI in Education and the Future of Teachers' Meaningful Work." *Frontiers in Education*, 11, artículo 1844085. Artículo completo.

Comisión Europea (2000). *Comunicación de la Comisión sobre el recurso al principio de precaución*. COM(2000) 1 final. Bruselas: Comisión Europea. Registro oficial de EUR-Lex.

Comisión Europea (2026a). *The Teaching Profession in the EU: A Comparative Analysis Building upon the TALIS 2024 Results*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Publicación de la Comisión Europea.

Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (2001). *General Comment No. 1: The Aims of Education (Article 29)*. CRC/GC/2001/1. Publicación oficial de la ACNUDH.

Consejo de Europa (1981; enmendado en 2018). *Convenio para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal*, STCE n.º 108, enmendado por el Protocolo STCE n.º 223, conocido comúnmente como Convenio 108+. Convenio 108 y Protocolos.

Consejo de Europa (1996). *Carta Social Europea (revisada)*. Serie de los Tratados del Consejo de Europa n.º 163. Estrasburgo: Consejo de Europa. Texto oficial del tratado.

Consejo de Europa (2024). *Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial y Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho*. Serie de los Tratados del Consejo de Europa n.º 225. Texto oficial del tratado.

Consejo de Europa (2026a). *HUDERIA: Methodology and Model*. Estrasburgo: Consejo de Europa. Publicación oficial de HUDERIA.

Consejo de Europa (2026b). *Recommendation CM/Rec(2026)1 of the Committee of Ministers to Member States on Equality and Artificial Intelligence*. Recomendación oficial.

Consejo de Europa (2026c). *Recommendation CM/Rec(2026)12 of the Committee of Ministers to Member States on Artificial Intelligence Literacy*. Recomendación oficial.

Consejo de Europa (2026d). *Resisting Disinformation: Ten Building Blocks to Strengthen Information Integrity*. Estrasburgo: Consejo de Europa. Publicación del Consejo de Europa.
Consejo de la Unión Europea (2000a). *Directiva 2000/43/CE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico*. DO L 180, 19/07/2000, p. 22–26. Texto oficial de EUR-Lex.
Consejo de la Unión Europea (2000b). *Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*. DO L 303, 02/12/2000, p. 16–22. Texto oficial de EUR-Lex.
Consejo de las Comunidades Europeas (1989). *Directiva 89/391/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*. DO L 183, 29/06/1989, p. 1–8. Texto oficial de EUR-Lex.
CSEE (2024). *Impact of Artificial Intelligence-enabled Technologies on Education*. Documento de políticas adoptadas en la Conferencia de 2024 del CSEE. Bruselas: Comité Sindical Europeo para la Educación. Documento de políticas del CSEE.
CSEE (2025). *Defending Europe's Digital Sovereignty and Democratic Values against Deregulation Pressures*. Bruselas: Comité Sindical Europeo para la Educación. Documento de políticas del CSEE.
CSEE (2026). *Elaborated ETUCE Response to the European Commission's Consultation on the Upcoming Education Package: Quality Education for All for 2040 Roadmap, EU Teachers Agenda, Strengthening Basic Skills, Digital Sovereign Infrastructure in Education*. Bruselas: Comité Sindical Europeo para la Educación.
CSEE y FEEE (2025). *Agreement on Telework and the Right to Disconnect*. European autonomous framework agreement in the education sector. Publicación del CSEE.
Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura, Comisión Europea (2026b). *Guidelines for Teachers and Educators on Tackling Disinformation and Promoting Digital Literacy through Education and Training*. Edición revisada. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Publicación de la Comisión Europea.
Education International (2019). *Resolution on Adoption of the EI/UNESCO Global Framework of Professional Teaching Standards*. Resolución adoptada por el 8.º Congreso Mundial de Education International. Resolución de Education International.
Education International (2024a). *Data Collection and Privacy in Education*. Resolución adoptada por el 10.º Congreso Mundial de Education International, Buenos Aires, 29/07/2024 - 02/08/2024.
Education International (2024b). *Technology, Artificial Intelligence and the Future of the Teaching Profession*. Resolución adoptada por el 10.º Congreso Mundial de Education International, Buenos Aires, 29/07/2024 - 02/08/2024.
Education International y UNESCO (2019). *Global Framework of Professional Teaching Standards*. Publicación de Education International.
Frau-Meigs D. (2024). *User Empowerment through Media and Information Literacy Responses to the Evolution of Generative Artificial Intelligence*. París: UNESCO. Publicación de la UNESCO.

Jensen T. W. y Albrechtsen C. (2026a). *AI in EDU Interim Survey Findings on Collective Bargaining: How Are Education Unions Responding to AI's Impact on Educators' Work and Working Conditions?* Bruselas: Comité Sindical Europeo para la Educación. Publicación del CSEE.

Jensen T. W. y Albrechtsen C. (2026b). *Balancing AI in education: Educators' work, working conditions and trade union action in Europe*. Bruselas: Comité Sindical Europeo para la Educación.

Kivinen K. (2026). "Copyright and Generative AI: Considerations for Educators." En Ponce Del Castillo A. (ed.), *Governing Artificial Intelligence in the Higher Education Sector: Sociotechnical Perspectives, Regulatory Challenges and Working Conditions*. Bruselas: ETUI y CSEE, p. 85–90. Publicación del CSEE.

Mäntysaari P. (2026). "The Impact of Generative AI on the Intellectual Property Rights of Academics: A Trade Union Perspective." En Ponce Del Castillo A. (ed.), *Governing Artificial Intelligence in the Higher Education Sector: Sociotechnical Perspectives, Regulatory Challenges and Working Conditions*. Bruselas: ETUI y CSEE, p. 91–103. Publicación del CSEE.

Miao F. y Holmes W. (2023). *Guidance for Generative AI in Education and Research*. París: UNESCO. Publicación de la UNESCO. DOI.

Naciones Unidas (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño*. Adoptada por la Resolución 44/25 de la Asamblea General. Texto oficial de la ACNUDH.

Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Adoptada por la Resolución 61/106 de la Asamblea General. Texto oficial de la ACNUDH.

OCDE (2025). *Results from TALIS 2024: The State of Teaching*. París: OECD Publishing. Publicación de la OCDE.

OCDE y Unión Europea (2026). *Empowering Learners for the Age of AI: An AI Literacy Framework for Primary and Secondary Education*. París: OECD Publishing. DOI.

Organización Internacional del Trabajo (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949 (núm. 98). Registro oficial de NORMLEX de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Registro oficial de NORMLEX de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo (1971). *Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)*. Registro oficial de NORMLEX de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo (1981a). *Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)*. Registro oficial de NORMLEX de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo (1981b). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Registro oficial de NORMLEX de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo (1997). *Protection of Workers' Personal Data: An ILO Code of Practice*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Publicación oficial de la OIT.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2002). *Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea*. DO L 80, 23/03/2002, p. 29–34. Texto oficial de EUR-Lex.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2006). *Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*. DO L 204, 26/07/2006, p. 23–36. Texto oficial de EUR-Lex.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2016). *Reglamento (UE) 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos* (Reglamento general de protección de datos) DO L 119, 04/05/2016, p. 1–88. Texto oficial de EUR-Lex.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2024). *Reglamento (UE) 2024/1689 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial* (Reglamento de Inteligencia Artificial). DO L, 2024/1689, 12/07/2024. Texto oficial de EUR-Lex.

SNES-FSU (2023). "IA génératives: pour un principe de précaution en éducation." 14/12/2023. Artículo de SNES-FSU.

Tangi L., Rodriguez Müller P. y Combetto M. (2025). "A Silent Partner: The Shadow Presence of Generative Artificial Intelligence in Public Administrations." En *Electronic Participation: ePart 2025*, Lecture Notes in Computer Science, vol. 15978. Springer, p. 69–86. DOI.

UNESCO (1960). *Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza*. París: UNESCO. Texto oficial de la UNESCO.

UNESCO (1997). *Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior*. París: UNESCO. Publicación oficial de la UNESCO.

UNESCO (2021a). *Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial*. París: UNESCO. Publicación oficial de la UNESCO.

UNESCO (2021b). *Recomendación sobre la Ciencia Abierta*. París: UNESCO. Publicación oficial de la UNESCO. DOI.

UNESCO (2023). *Ethical Impact Assessment: A Tool of the Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence*. París: UNESCO. Publicación oficial de la UNESCO. DOI.

UNESCO (2024). *Marco de competencias para docentes en materia de IA*. París: UNESCO. Publicación oficial de la UNESCO.

Unión Europea (2012a). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. DO C 326, 26/10/2012, p. 391–407. Texto oficial de EUR-Lex.

Unión Europea (2012b). *Versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*. DO C 326, 26/10/2012, p. 47–390. Texto oficial de EUR-Lex.



www.etuce.org
secretariat@etuce.org



European Trade Union
Committee for Education