PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN

A PROPÓSITO DEL DÍA DEL TRABAJO

El impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales



Es una nueva actora, sin embargo, debiera considerarse un complemento a la actividad laboral, a efectos de dar herramientas que la faciliten y, por ahora, al menos no emplearse como sustituto de la labor del ser humano.



CÉSAR **PUNTRIANO ROSAS**

ABOGADO LABORALISTA

Este 1° de mayo celebramos el Día del Trabajo o mejor dicho, el Día de todos los trabajadores, es decir, de quienes laboran en relación de dependencia, independientes, microempresarios, empresarios, amas de casa, trabajadores por cuenta propia, etcétera.

Desde su establecimiento en la mayoría de países (aunque la consideración de día festivo fue en muchos casos tardía) por acuerdo del Congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional, celebrado en París en 1889, es una jornada de lucha reivindicativa y de homenaje a los Mártires de Chicago. Estos sindicalistas fueron ejecutados en Estados Unidos por su participación en la lucha por la consecución de la jornada laboral de ocho horas, lucha que tuvo su origen en la huelga iniciada el 1° de mayo de 1886 y su punto álgido tres días más tarde, el 4 de mayo, en la Revuelta de Haymarket. A partir de entonces se convirtió en una jornada reivindicativa de los derechos de los trabajadores en sentido general celebrada en mayor o menor medida en todo el mundo. Cabe señalar que en Estados Unidos y Canadá se celebra el Labor Day el primer lunes de setiembre.

Como lo señaló el entonces papa Juan Pablo II en la célebre encíclica *Laborem exercens* (1981), el trabajo es un bien del hombre. "Y es no sólo un bien «útil» o «para disfrutar», sino un bien «digno», es decir, que corresponde a la dignidad del hombre, un bien que expresa esta dignidad y la aumenta". Añadía el ahora Santo que el trabajo es "(…) es un bien de su humanidad, porque mediante el trabajo el hombre no sólo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido «se hace más hombre». (…)". Estas palabras, nos llevan a resaltar la superlativa importancia del trabajo para el hombre, pero no cualquier tipo de trabajo sino aquel trabajo decente, es decir, aquel realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Justamente a ese trabajo decente es hacia donde debemos apuntar como sociedad, teniendo al Estado como garante de su consecución.

El trabajo, o, mejor dicho, la manera de ejecutarlo va en constante evolución. La noción clásica de relación laboral en la cual el empleador se identificaba como aquella persona natural, o jurídica, que contrata al trabajador para que le preste servicios personales de manera subordinada, a cambio de una remuneración, ha ido desdibujándose en el tiempo. Hemos transitado por esquemas en los cuales el empleador adopta una condición plural, como ocurre en la subcontratación, pues existe un empleador formal y otro real, o en los grupos empresariales, en los que puede ocurrir que sea el grupo el que asuma la condición de empleador.

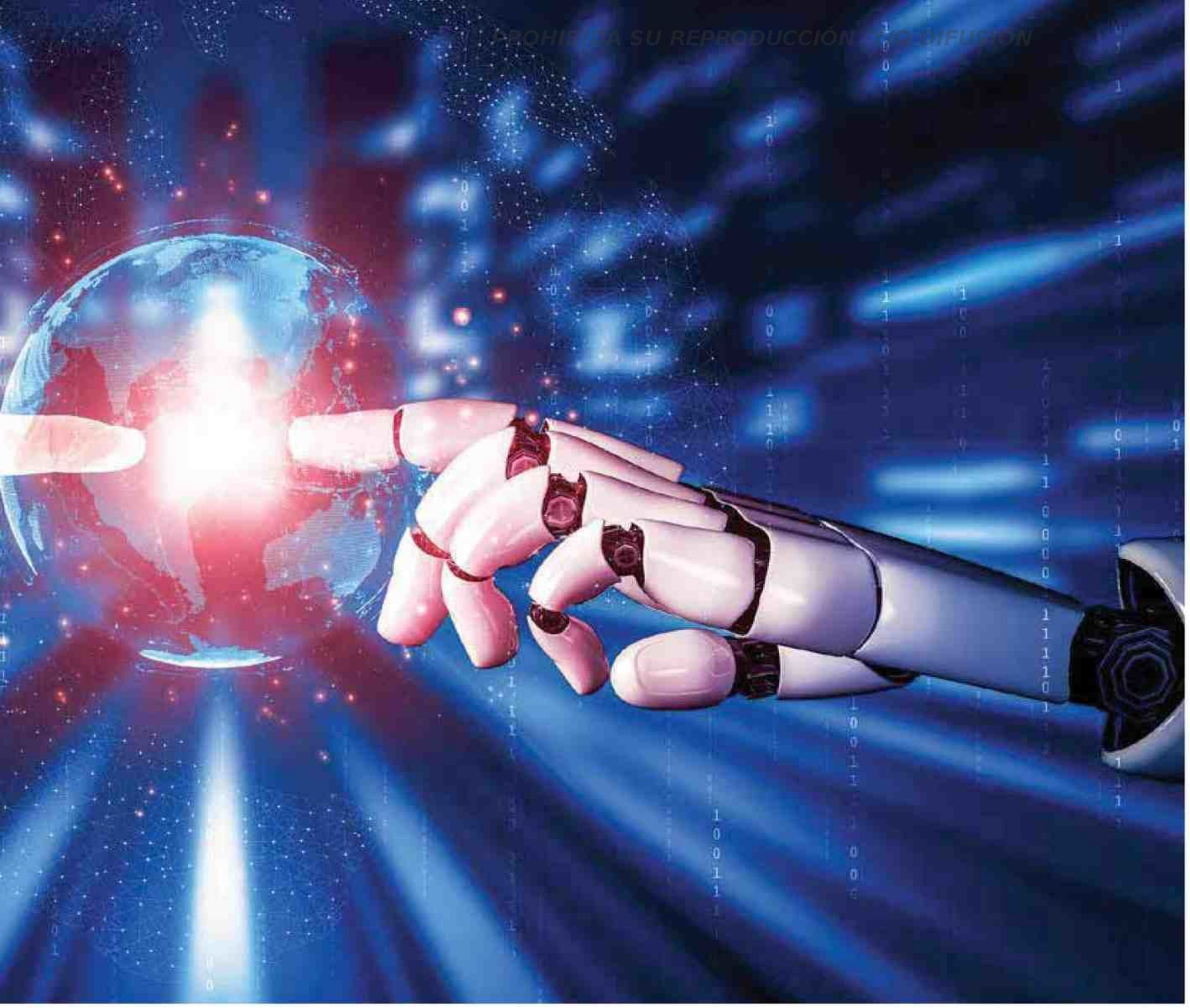
La inteligencia artificial (IA) también se ha convertido en una actora de relevancia para las relaciones laborales. Se define a la IA como "máquinas que responden a simulaciones como los humanos, con capacidad de contemplación, juicio e intención». Estos sistemas son capaces de «tomar decisiones que normalmente requieren un nivel humano de conocimiento. Tienen tres cualidades que constituyen la esencia de la inteligencia artificial: intencionalidad, inteligencia y adaptabilidad" (1).

Si hablamos de IA, es importante referirnos al algoritmo, el cual, según la Real Academia Española (RAE), se define como el "(…) conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema" (2). El concepto "dirección algorítmica" describe el proceso por el cual el uso de algoritmos y datos permiten seleccionar, dirigir, monitorear, sancionar al personal (3). Es decir, se trata de una dirección algorítmica de la relación laboral.

Según un reciente estudio de IBM, la adopción de la IA se mantuvo a un ritmo estable el 2022, con más de un tercio de las empresas que emplean a la IA en sus negocios, impulsados por su fácil implementación, así como el hecho que ayuda a incrementar la automatización de tareas y reducir costos (4). Es evidente que viene ocurriendo una mayor introducción de la IA en la gestión de los negocios empresariales.

Sin duda, los algoritmos o la IA impactan en diversos estadios de la relación laboral desde la selección de personal, su contratación, evaluación de desempeño. El uso de algoritmos en la toma de decisiones empresariales se presenta con mayor intensidad en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales (5) como por ejemplo en la selección de personal, medida que favorecería la meritocracia en la contratación de trabajadores, pues el procedimiento recaería en un *software* neutral que, en principio, garantizaría un procedimiento de selección objetivo, que no caiga en

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y DIFUSIÓN



La IA ha ingresado a la gestión de la fuerza de trabajo a cargo del empleador; pero, debe evaluarse el impacto negativo que puede ocasionar esta gestión mediante los algoritmos en los derechos fundamentales de los trabajadores.

actitudes discriminatorias si no que se base en determinar si el perfil profesional es el requerido. Sin embargo, no es menos cierto que la subjetividad que se evitaría al momento de seleccionar, puede ocurrir al momento de señalar al perfil requerido, lo cual comprometería el resultado final.

En cuanto a la dirección algorítmica, esta tiene distintas aplicaciones en lo que a la gestión de personas se refiere (6). Así tenemos a algoritmos que analizan el contenido de los CV presentados por los candidatos en menor tiempo y, por ende, a un menor costo, verificando la información pública del postulante en internet, redes sociales, a efectos de conocer sus hábitos, preferencias políticas, gustos en cuanto a películas, pudiendo descartarse a quienes carezca de hábitos de vida o posiciones compatibles con la empresa a la que están postulando. Inclusive, mediante el reconocimiento facial y la grabación de la voz del postulante en las entrevistas puede permitir realizar un perfil profesional del candidato. Adicionalmente, puede existir una automatización en el reclutamiento del personal, lo que abarata el costo de contratación. Sin embargo, debemos prestar atención a aquellas situaciones discriminatorias que pueden presentarse en los procesos de selección mediante algoritmos, como por ejemplo que se asuma que un postulante tiene una tendencia al sindicalismo por darle "me gusta" a noticias en redes sociales sobre organizaciones sindicales, lo cual generará su descarte de la lista de postulantes por considerarlo inadecuado para la organización, hecho que supone un trato discriminatorio por motivos sindicales.

En lo que a control de personal se refiere, la existencia de programas de videovigilancia, GPS, incrementan indudablemente el poder de dirección empresarial. Sin embargo, los datos que se obtienen adquieren un gran valor cuando son procesados por los algoritmos. Trabajos como el de *call center* suelen ser monitoreados de manera intensa, en particular, en lo relativo al número de llamadas atendidas, su duración, pausas, contenido de las mismas con base en el análisis de las pausas en la voz o el tono empleado. Lo mismo ocurre con el uso de las computadoras, pues puede controlarse las pulsaciones del teclado, del mouse, correos electrónicos remitidos y enviados.

COMPOSICIÓN DE LA FUERZA LABORAL

Por otro lado, hay que considerar el impacto de la IA en la composición de la fuerza laboraln pues el Foro Económico Mundial estima que para el 2025 podrían desaparecer 85 millones de puestos de trabajo. La OCDE calcula que hasta el 46 % de los empleos corren riesgo de automatización. Los primeros en desaparecer serán los empleos rutinarios y repetitivos. Aunque, debemos considerar que campos como la programación de sistemas de IA o la ciencia de datos serán las nuevas fuentes de empleo, estimando el Foro Económico Mundial que se crearán 97 millones de trabajos debido a la transformación digital (7).

En suma, la IA es una nueva actora en las relaciones laborales; sin embargo, debiera ser considerada un complemento a la actividad laboral que realiza el personal, a efectos de otorgar herramientas que la faciliten y, por ahora, al menos no emplearse como sustituto de la labor del ser humano.

Adicionalmente, los algoritmos pueden medir la productividad del personal, clasificar al personal que tenga en desempeño, sirviendo como insumo para un despido. Es cuestionable, desde nuestro punto de vista, que el algoritmo decida sobre el despido, por lo que los resultados que arroje sobre el trabajador podrían ser empleados como pauta para el empleador.

La IA ha ingresado seriamente a la gestión de la fuerza de trabajo a cargo del empleador, lo cual está bien, pues evidencia el gran desarrollo informático que nos acompaña en el día a día; sin embargo, debe evaluarse el impacto negativo que puede ocasionar esta gestión mediante los algoritmos en los derechos fundamentales de los trabajadores, por ejemplo mediante el ejercicio de prácticas discriminatorias como las mencionadas anteriormente, que pueden afectar a los que cuenten con una aspiración sindical, a las mujeres, personal discapacitado, entre otros colectivos. Quizás ello nos lleve a evaluar que la IA no podrá reemplazar al 100 % al ser humano, en razón a la capacidad de discernimiento de este último. La IA puede emplearse como un complemento del ser humano, del trabajador, pero no en su reemplazo.

(1) En: Inteligencia artificial : definición, historia, usos, peligros. Disponible en: https://datascientest.com/es/inteligencia-artificial-definicion. Acceso el 15 de noviembre del 2023. (2) https://dle.rae.es/algoritmo (3) TODOLI, ADRIÁN. Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación. Navarra. Editorial Aranzadi, 2023. p.28. (4) IBM Global AI Adoption Index 2022. Mayo 2022. https://www.ibm.com/watson/resources/ai-adoption. Acceso el 17 de noviembre de 2023. (5) GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y RELACIONES LABORALES: ENTRE LA SIGNIFICACIÓN CRECIENTE DE LOS ALGORITMOS Y EL DESMENTIDO DE SU NEUTRALIDAD APARENTE. En: TEMAS LABORALES núm.167/2023. (6) Tomado de TODOLÍ, op. cit, pp. 39-54. (7) Ver: https://es.wired.com/articulos/impacto-de-la-inteligencia-artificial-en-el-empleo#:~:text=La%20IA%20generativa%20tendr%C3%A1%20un,empleos%20corren%20riesgo%20de%20automatizaci%C3%B3n. Acceso el 17.11.2023.