

Derecho y Sociedad

Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
de la Universidad Monteávila

No. 20 - 2023

Jornadas de Derecho Laboral



Universidad Monteávila

Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
de la Universidad Monteávila

Derecho y Sociedad 20



Universidad
Monteávila

Noviembre 2023

© Derecho y Sociedad. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Monteávila

Reservados todos los derechos

Derecho y Sociedad No. 20-2023 | Noviembre 2023

Los trabajos son parte de las Jornadas “Relaciones de trabajo hoy: un análisis pluridimensional”. Celebradas en la Universidad Monteávila entre el 16 y el 18 de noviembre de 2022.

Depósito Legal: MI2021000541

ISSN-L: 1317-2778

ISSN: 1317-2778 (Impresa)

ISSN: 2790-380X (En línea)

Caracas, Venezuela

RIF Universidad Monteávila: J-30647247-9

Derecho y Sociedad es una Revista de publicación bianual

Derecho y Sociedad es una publicación de carácter científico, arbitrada, indexada, de frecuencia bianual, dedicada al estudio y difusión del Derecho, que cuenta con una versión de acceso gratuito en la página web de *Derecho y Sociedad* (www.derysoc.com), y con una edición impresa de tapa blanda, la cual es distribuida a través de imprentas de formato *on demand* y librerías jurídicas especializadas.

Derecho y Sociedad es una revista jurídica de convocatoria abierta en la que durante la convocatoria los distintos profesores, estudiantes, investigadores y profesionales dedicados al estudio del Derecho y otras Ciencias Sociales envían sus trabajos al Consejo Editorial para que ésta realice el proceso de arbitraje doble ciego por pares de dichos trabajos. Es un proyecto sin fines de lucro, lo que significa que los autores publican sus artículos de forma gratuita.

Las Autoridades de la Universidad Monteávila, el Consejo Editorial y el Consejo Asesor de *Derecho y Sociedad*, su Dirección y Consejo Editorial, no se hacen responsables del contenido de los artículos, ni de las opiniones expresadas por sus autores, ya que las opiniones e ideas aquí expresadas pertenecen exclusivamente a ellos.

DERECHO Y SOCIEDAD

**REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA**

Final Ave. Buen Pastor, Boleíta Norte, Caracas, Venezuela
derechoysociedad@uma.edu.ve

Teléfonos: (+58 212) 232.5255 / 232.5142 - Fax: (+58 212) 232.5623 Web:
www.uma.edu.ve / www.derysoc.com

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD
MONTEÁVILA**

Eugenio Hernández-Bretón
Decano

Diana Trías Bertorelli
Directora de la Escuela de Derecho

Eucaris Meza de Valdivieso
Coordinadora Académica

CONSEJO EDITORIAL DE DERECHO Y SOCIEDAD

Carlos García Soto
Director

Andrea Salima Cifuentes
Subdirector del Blog

Rodrigo Farías Díaz
Subdirector de Revista

Fernando Sanquínico Pittevil
Asesor del Consejo Editorial

CONSEJO ASESOR DE DERECHO Y SOCIEDAD

Guillermo Tell Aveledo
María Bernardoni de Govea
Marcos Carrillo
Jesús María Casal
María Alejandra Correa
Résmil Chacón
Rafael J. Chavero G.
Faustino Flamarique
José Ignacio Hernández G.

Pedro Jedlicka
Rogelio Pérez Perdomo
Gonzalo Pérez Salazar
Pedro A. Rengel N.
Alejandro Silva Ortiz
Diana Trías Bertorelli
Daniela Urosa Maggi
Vicente Villavicencio Mendoza
Carlos Weffe

Colaboran en este número

Mario E. Ackerman
Humberto José Angrisano Silva
María Bernardoni de Govea
César Augusto Carballo Mena
María Dina De Freitas Andrade
Eloína Pérez Di Giacomo
Luis Eduardo Díaz
Alejandro Disilvestro Carli
Héctor Armando Jaime Martínez

Thomas Pérez Gruber
Luigi Pisella
Tiziana Polesel
Paúl Rosillón Ruiz
Roberto Ruiz Tovar
José Elías Torres
Alfonso Valbuena C.
Luis Manuel Zavala
Carmen Zuleta de Merchán

Índice

Nota Editorial	i
Carlos García Soto	
Presentación	iii
María Bernardoni de Govea	
Palabras del Rector de la Universidad Monteávila	vii
Guillermo Fariñas Contreras	
Palabras del Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Monteávila	xi
Eugenio Hernández-Bretón	
Bloque A: El diálogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio	13
Informe de la Relatoría del Bloque A: El diálogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio	15
Thomas Pérez Gruber	
Pertinencia del diálogo social	25
María Bernardoni de Govea	
Transcripción del debate entre los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	49
Moderador: Roberto Ruiz Tovar. Panelistas: José Elías Torres, Eloína Pérez Di Giacomo, Luis Manuel Zavala, Luigi Pisella, Tiziana Polesel y Alejandro Disilvestro Carli	
Bloque B: Trabajo, empresa y tecnología: ventajas, riesgos y protección social	75

Informe de la Relatoría del Bloque B: Trabajo, empresa y tecnología: ventajas, riesgos y protección social	77
María Dina De Freitas Andrade	
Trabajo, ocio y libertad en tiempos de trabajo remoto	91
Mario E. Ackerman	
Empresas digitales y prueba del vínculo laboral	107
César Augusto Carballo Mena	
La transformación digital y la organización emergente	133
Paúl Rosillón Ruiz	
Los tipos de protección social en el teletrabajo	151
Luis Eduardo Díaz	
La ordenación del tiempo de trabajo en la era digital	173
Héctor Armando Jaime Martínez	
La inteligencia artificial y los derechos fundamentales de los trabajadores	189
Alfonso Valbuena C.	
Bloque C: Jurisprudencia laboral y vigencia del derecho del trabajo	201
Procedimiento único virtual. Una propuesta para una justicia digital	203
Carmen Zuleta de Merchán y Humberto José Angrisano Silva	
Normas Editoriales de Derecho y Sociedad	219

La inteligencia artificial y los derechos fundamentales de los trabajadores

Alfonso Valbuena C.*

pp. 189-200

Sumario

I. Introducción | II. Noción de la IA | III. Breve evolución histórica | IV. La IA y los derechos fundamentales de los trabajadores | V. Conclusiones

* Magistrado Emérito del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, profesor e investigador en Universidades nacionales y extranjeras.

La inteligencia artificial y los derechos fundamentales de los trabajadores

Resumen: En los últimos tiempos, el avance de la tecnología ha ido invadiendo prácticamente todas las actividades del ser humano, cada vez con mayor alcance y mayor velocidad, destacándose en el área laboral, en la búsqueda de mayor productividad y competencia, obedeciendo a la demanda de un mercado cuya dinámica precisa soluciones cada vez más veloces y eficientes, al punto de generar verdaderos problemas en cuanto a la lentitud de las instituciones del derecho para dar respuesta a tiempo y apropiadamente, pues éstas, al obedecer a la necesidad de ofrecer seguridad jurídica a la sociedad, requieren de una serie de pasos engorrosos que van desde un complejo sistema de creación de leyes (iniciativas legislativas, grupos de presión, opiniones de expertos, acuerdos políticos, votaciones, etc.), hasta terminar con un proceso judicial formal y con ciertas solemnidades que lo retardan, muchas veces injustificadamente.

Esta situación obliga, a quienes nos interesa la materia, a realizar los estudios pertinentes para tratar de minimizar el impacto de la situación descrita, en lo atinente a los Derechos Fundamentales de los trabajadores, pues muchas veces, la vertiginosidad de los adelantos tecnológicos los vulneran sin posibilidad de negociar siquiera con ella,

Palabras claves: Inteligencia artificial | Derechos fundamentales | Derecho del trabajo.

Artificial Intelligence and the fundamental rights of workers

Abstract: In recent times, the advance of technology has been invading practically all activities of the human being, each time with greater scope and greater speed, standing out in the labor area, in the search for greater productivity and competence, obeying the demand of a market whose dynamics requires faster and more efficient answers, to the point of generating real problems in terms of the slowness of the institutions of law to respond in time and appropriately, since these, obeying the need to provide legal certainty to society, require a series of cumbersome steps ranging from a complex system of law creation (legislative initiatives, lobbying, expert opinions, political agreements, voting, etc.), to end

up with a judicial process.), and ending with a formal judicial process and with certain solemnities that delay it, many times unjustifiably.

This situation obliges those of us who are interested in the matter, to carry out the pertinent studies to try to minimize the impact of the situation described, with regard to the Fundamental Rights of the workers, since many times, the vertiginousness of the technological advances violate them without the possibility of even negotiating with it.

Keywords: Artificial Intelligence | Fundamental Rights | Labor Law.

I. Introducción

1. Desde siempre se ha vigilado el trabajo en aras del rendimiento.
2. Las máquinas, se han usado a lo largo de la historia para aumentar el rendimiento del trabajo y automatizar las tareas.
3. Con la IA, las posibilidades de violentar Derechos Fundamentales se han incrementado y se dificulta limitarla¹ (hoy día se almacena información sobre los trabajadores tales como, sus llamadas telefónicas, el uso que hacen de los equipos y programas de computación, las «tarjetas inteligentes», se puede encontrar patrones de comportamiento dentro de la plantilla, relacionados, por ejemplo, con las enfermedades, pudiendo esta tecnología también, vigilar y supervisar hasta los movimientos físicos y los sentimientos, así como la actividad en redes sociales). Adicional, es una tecnología con la que a veces no se puede ni negociar, por ende, mucho menos limitarla².
4. Hoy se nos presenta el reto social de convivir, por primera vez en la historia de la humanidad, con otra forma de inteligencia³.

II. Noción de la IA

El parlamento europeo la define como “la habilidad de una máquina de presentar las mismas capacidades que los seres humanos, como el razonamiento, el aprendizaje, la creatividad y la capacidad de planear”, es decir, que los sistemas y aplicativos utilizados sean capaces de percibir su entorno y relacionarse con él, solucionen problemas al procesar los datos recibidos para dar una respuesta adecuada⁴.

¹ Phoebe Moore, “Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores”, en *El trabajo en la era de los datos* (Madrid: BBVA, 2020).

² Joaquín Rodríguez Álvarez, “La civilización ausente: tecnología, sociedad y derecho en la era de la incertidumbre” (<http://purl.org/dc/dcmitype/Text>, Universitat Autònoma de Barcelona, 2015), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=186839>.

³ Roser Martínez Quirante y Joaquín David Rodríguez Álvarez, “El lado oscuro de la inteligencia artificial.: El caso de los sistemas de armamento letal autónomo o los Killer Robots”, *Ideas*, núm. 48 (2020).

⁴ “El sitio de la Inteligencia artificial”, El sitio de la Inteligencia artificial, consultado el 3 de diciembre de 2023, <https://mundointeligenciartificial.es/>.

III. Breve evolución histórica

Desde que los primeros pobladores del planeta, hace unos 2,5 millones de años, se pusieron de pie para examinar mejor la sabana en la búsqueda de presas o posibles atacantes, al quedar los brazos libres de ser usados para andar o correr, empezaron a emplearlos para otros fines, como lanzar objetos contundentes (piedras, huesos, troncos, etc.).

Con el paso evolutivo del tiempo se produjo una concentración creciente de nervios y de músculos finamente ajustados en las palmas y los dedos, permitiéndoles realizar tareas cada vez más complicadas con las manos, especialmente confeccionar y usar utensilios líticos, o fabricados con huesos o madera, (cuchillos de pedernal, puntas de lanzas y flechas, palos aguzados, garrotes, etc.), facilitándoles la defensa, la recolección y la caza; a medida que transcurría el tiempo, estos instrumentos se fueron haciendo más sofisticados y especializados, permitiendo labores de mayor complejidad como la agricultura, buscando siempre que los dispositivos creados cumplieran su función con mayor rapidez, economía y precisión⁵.

En la antigua Grecia el filósofo Aristóteles, hace 2.300 años intentó convertir en reglas la mecánica del pensamiento humano, y en el Renacimiento figuras como Leonardo Da Vinci, diseñaron y, en algunos casos, llegaron a crear dispositivos mecánicos para uso bélico.

Algunas de estas invenciones, significaron hitos históricos en el avance de la humanidad, como lo fueron la creación del motor de vapor y el ferrocarril, el aprovechamiento de la energía eléctrica y la cadena de montaje y la invención de los ordenadores de datos y los sistemas informáticos que automatizan la producción, siendo estos últimos considerados como el más grande avance de nuestra era, llamada por algunos como la cuarta revolución industrial, como bien afirman, entre otros, Elian Facundo Yorlano⁶ o Sarasíbar⁷.

⁵ Yuval Noah Harari, *Sapeins. De animales a dioses* (Madrid: Debate, 2014).

⁶ Elian Facundo Yorlano, "Inteligencia Artificial y Acceso a la Justicia en Argentina" (2020), https://www.academia.edu/44801177/Inteligencia_Artificial_y_Acceso_a_la_Justicia_en_Argentina.

⁷ Miren Sarasíbar Iriarte, "La cuarta revolución industrial: el derecho administrativo ante la inteligencia artificial", *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkaria*, núm. 115 (2019): 377-401.

La IA hizo su aparición de la mano del matemático inglés Alan Turing en 1950, en su artículo “Computing Machinery and intelligence”⁸, sin embargo la preocupación por los efectos de la tecnología en el derecho laboral es anterior, como se evidenció en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones celebrada en Ginebra en 1927⁹ cuando se habló de la gestión científica, definiéndola como: “la ciencia que estudia las relaciones entre los diferentes factores de la producción, y en especial los que median entre los factores humanos y los mecánicos. Su objeto es obtener, mediante la aplicación racional de esos diversos factores, el resultado óptimo”.

No en vano se ha llamado la atención sobre los preocupantes peligros que entraña la IA y trascienden la fantasía del séptimo arte; basta recordar el rol desempeñado por ciertos algoritmos usados en el ámbito financiero durante la crisis económica de 2008, que produjeron ventas masivas de acciones en forma autónoma, contribuyendo así con la precipitación de la crisis, o también cómo el uso de los algoritmos de calificación de créditos (credit scoring) perjudican comunidades vulnerables¹⁰.

Del mismo modo, mentes brillantes, como la de científicos de la talla de un Stephen Hawking¹¹ o un Marvin Lee Minsky¹² (otro de los padres de la IA), o gigantes de la industria informática como Bill Gates¹³ y Elon Musk¹⁴ han declarado un justificado temor ante la posibilidad que un ente inanimado, llegue

⁸ A. M. Turing, “Computing Machinery and Intelligence”, *Mind* LIX, núm. 236 (1950): 433–60, <https://doi.org/10.1093/mind/LIX.236.433>.

⁹ Oficina Internacional del Trabajo, “Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work” (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2016), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf.

¹⁰ Martínez Quirante y Rodríguez Álvarez, “El lado oscuro de la inteligencia artificial.”

¹¹ “Stephen Hawking: ‘La inteligencia artificial augura el fin de la raza humana’”, BBC News Mundo, el 2 de diciembre de 2014, https://www.bbc.com/mundo/ultimas_noticias/2014/12/141202_ultnot_hawking_inteligencia_artificial_riesgo_humanidad_egn.

¹² Prof. Marvin Minsky *Forecasts The Future of Artificial Intelligence*, 2017, https://www.youtube.com/watch?v=W5_MPHjxAvQ.

¹³ Marcos Merino, “Bill Gates afirma que la inteligencia artificial es tan prometedora y peligrosa al mismo tiempo como la energía nuclear”, Xataka, el 20 de marzo de 2019, <https://www.xataka.com/inteligencia-artificial/bill-gates-afirma-que-inteligencia-artificial-prometedora-peligrosa-al-tiempo-como-energia-nuclear>.

¹⁴ “Los peligros de la inteligencia artificial, según Elon Musk”, El Espectador, el 26 de marzo de 2020, <https://www.elespectador.com/tecnologia/los-peligros-de-la-inteligencia-artificial-segun-elon-musk-article-703545/>.

a decidir la supresión de la raza humana, sobre todo si tomamos en cuenta que en el ámbito militar, se aplica para su funcionamiento y capacidad destructiva, la IA en misiles, drones y muchas otras armas conocidas y por conocer.

Estas justas preocupaciones han impulsado iniciativas para tratar de minimizar los riesgos inherentes al uso de la IA como los llamados principios de Asilomar¹⁵, enunciados en el año 2017 en California, Estados Unidos, entre los cuales destaca la transparencia judicial y la compatibilidad de los programas de IA con la dignidad humana, derechos, libertad y variedad cultural.

Nos encontramos actualmente ante una concesión de capacidades letales a una IA, que podrá, no sólo decidir quien recibe un crédito o no se le aprueba, a quien se acepta en una universidad o es rechazado, a quien se le concede un trabajo o se le niega, sino, además, quién vive y quien muere.

Ahora, imaginemos lo que puede hacer a día de hoy la IA, con programas como los llamados “machine learning”, lo cual hace surgir inmediatamente la interrogante, ante un daño causado por una máquina capaz de pensar y decidir en forma autónoma ¿Quién va a responder: el programador, el fabricante, el usuario? Son este tipo de incógnitas las que tiene como asignatura pendiente el Derecho y que le ha ganado detractores a la IA en el mundo de lo legal.

Actualmente, los ordenadores portátiles, las tablets y los móviles inteligentes, permitieron a empresas, profesionales y trabajadores del nuevo siglo, romper las cadenas que los sujetaban a los despachos u oficinas, añadiendo dinamismo y eficiencia a su oficio y que a su vez resultaron ser muy convenientes en tiempos de pandemia como la reciente de coronavirus.

IV. La IA y los derechos fundamentales de los trabajadores

Ya entrando en materia sobre cómo se usa la IA en el entorno laboral y las consecuencias que tiene su uso sobre los Derechos Fundamentales. Podemos distinguir varias aplicaciones¹⁶; a saber:

1. En el análisis de recursos humanos, la IA ayuda en la selección de personal, elaboración contratos o en la gestión de las relaciones entre trabajadores y empleadores, evaluar a los trabajadores, predecir los

¹⁵ “AI Principles”, Future of Life Institute, el 11 de agosto de 2017, <https://futureoflife.org/open-letter/ai-principles/>.

¹⁶ Moore, “Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores”.

talentos, considerar posibles ascensos, identificar cuándo hay riesgo de que las personas dejen su empleo, seleccionar futuros líderes y gestionar el rendimiento de los trabajadores. Con la IA se puede obtener información aparentemente objetiva sobre las personas antes incluso de contratarlas, y esto trae repercusiones para la confección de mecanismos de protección de los empleados y para la prevención de riesgos laborales, de seguridad y de salud a nivel individual, razón por la cual se debería empoderar hasta cierto punto a los trabajadores, favoreciendo su acceso a nuevos formatos de datos que les ayuden a identificar áreas de mejora, estimulen el desarrollo personal y refuercen su compromiso con la organización.

2. Otra herramienta del análisis de recursos humanos es la filmación de entrevistas de trabajo. En estos casos, la IA se emplea para evaluar tanto las señales verbales como las no verbales de un modo más objetivo que un humano.
3. Riesgos para la seguridad y la salud laboral¹⁷, si en el análisis de recursos humanos y de la gestión del rendimiento no intervienen ya sean estructurales, físicos y psicosociales causantes de estrés y ansiedad, pues, ¿Cómo pueden estar seguros los trabajadores de que se han tomado decisiones justas, correctas y honradas si no tienen acceso a los datos que recopila y utiliza la empresa, para reestructurar el entorno laboral, hacer recortes, cambiar descripciones de puestos de trabajo y cosas similares? O, en todo caso, no sentir que les están «espionando» sintiéndose así presionados para aumentar su rendimiento y su carga de trabajo, lo cual puede indudablemente derivar en riesgos para la seguridad y la salud laboral. Según un experto en mediación laboral, cuando la introducción de tecnologías se lleva a cabo precipitadamente, sin las consultas y la formación adecuadas, y sin comunicación, surgen aún más riesgos para la seguridad y la salud laboral, tales como el estrés y los despidos por lo que se ha concluido en estudios al respecto que la formación no solo debe actualizarse para preparar a los trabajadores para los peligros físicos, como se ha

¹⁷ European Agency for Safety and Health at Work., *Foresight on New and Emerging Occupational Safety and Health Risks Associated with Digitalisation by 2025* (Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2018), <https://data.europa.eu/doi/10.2802/515834>.

- hecho tradicionalmente, sino también para los riesgos mentales y psicosociales derivados de la digitalización del trabajo.
4. Otro aspecto a considerar es el uso de cobots y chatbots¹⁸, por grandes empresas como Amazon, Airbus o Nissan; pues la automatización se ha perfeccionado gracias a las máquinas capaces de desarrollar una conducta autónoma o de «pensar». Por tanto, la introducción de la IA en la automatización revela que, en determinados casos, no solo se puede prescindir de las extremidades de los trabajadores, sino también de su cerebro.
 5. El chatbot es otra herramienta mejorada con IA capaz de resolver un elevado porcentaje de consultas básicas propias de los servicios de atención al cliente; así los humanos que trabajan en este tipo de servicios telefónicos pueden dedicarse a dar respuesta a preguntas más complejas. Los trabajadores de centros de atención telefónica se enfrentan a gran cantidad de riesgos para su seguridad y salud laborales debido a la naturaleza de su trabajo, repetitivo, exigente y sometido a un elevado grado de microvigilancia y a formas extremas de cuantificación¹⁹. Cada vez se registra y se mide un número más elevado de actividades de estos centros. Las palabras que se utilizan en los correos electrónicos o que se expresan oralmente se pueden recopilar para determinar el estado de ánimo de los trabajadores, un proceso que se denomina «análisis de los sentimientos». Las expresiones faciales también pueden analizarse para detectar signos de fatiga y estados de ánimo. Adicional nos encontramos los riesgos psicosociales asociados con el temor a la pérdida del empleo. Se debería formar a los trabajadores para que conozcan el papel y la función de los bots en el espacio laboral y entiendan qué les puede aportar su colaboración y su ayuda.
 6. Los cobots pueden reducir los riesgos para la seguridad y la salud, pues permiten a los sistemas de IA realizar tareas de servicio sencillas y rutinarias en las fábricas que tradicionalmente generan estrés, fatiga, problemas musculares y óseos e incluso aburrimiento, por culpa del

¹⁸Kauvo-oja Jari, “The future of work and robotics” (Bilbao, 2015), <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>.

¹⁹ Jamie Woodcock, *Working the Phones: Control and Resistance in Call Centres*, ed. Peter Alexander et al. (Londres: Pluto Press, 2017), <https://doi.org/10.2307/j.ctt1h64kww>.

trabajo repetitivo, pues liberan a las personas de tareas físicas peligrosas y de trabajar en entornos con peligros químicos y ergonómicos, y por tanto contribuyen a la reducción de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. También, el reconocimiento de voz y de patrones y la visión artificial que posibilita la IA significa que los cobots y otras aplicaciones y herramientas puedan apoderarse no solo de los trabajos no cualificados, sino también de una serie de tareas no necesariamente rutinarias o repetitivas. Otro caso de interacción entre máquinas y humanos que puede alterar las condiciones laborales y provocar riesgos para la salud y la seguridad se da cuando las personas encargadas de «atender» a una máquina reciben notificaciones y actualizaciones de su estatus en sus dispositivos personales, en sus smartphones o en sus ordenadores particulares. Esto puede provocar riesgos de sobrecarga de trabajo, pues los trabajadores se sienten obligados a atender las notificaciones fuera de su horario de trabajo, y ven así alterado el equilibrio entre su vida laboral y su vida familiar.

7. Los dispositivos wearables de seguimiento personal (relojes, brazaletes, etc.) están cada vez más presentes en los lugares de trabajo, así los GPS y las pulseras de identificación por radiofrecuencia o por sensores táctiles, como la que ha patentado Amazon en 2018, han sustituido por completo a los lápices y los portapapeles. Ahora, el uso de dispositivos de formación in situ, wearables o no, se traduce en que los trabajadores necesitan menos conocimientos o formación previa porque realizan el trabajo caso por caso. Surge, por tanto, el riesgo de la intensificación de las tareas, pues las pantallas, en forma de visor o de tableta, se convierten en algo parecido a un instructor en tiempo real de trabajadores no cualificados. Además, los trabajadores no adquieren destrezas duraderas, porque se les exige que realicen actividades modulares en procesos de montaje personalizados para construir artículos a medida en diversas escalas. Aunque esto favorece la eficiencia productiva de la compañía, el modelo de tamaño de lote genera importantes riesgos para la seguridad y la salud, pues la cualificación de los trabajadores queda limitada a programas de formación *in situ* y ya no necesitan especializarse.
8. En cuanto a los gig work o microtrabajos (uber, glovo, etc.) los conductores y los repartidores corren el riesgo de ser expulsados de la

app si las valoraciones de sus clientes no son lo bastante buenas o incumplen determinados requisitos. Esto genera riesgos para la salud y la seguridad como el trato desigual o discriminatorio, el estrés e incluso el miedo. También hay estudios sobre este tipo de trabajo no estandarizado que han detectado un incremento en la explotación infantil, trabajo forzado y racismo (se sabe que hay clientes que escriben comentarios insultantes y ofensivos en las plataformas). Estos trabajadores de la gig economy están obligados a registrarse como independientes o por cuenta propia y, al hacerlo, renuncian a los derechos básicos de los que disfrutaban los trabajadores por cuenta ajena, (horario máximo, vacaciones pagadas, subsidios por enfermedad y el derecho a sindicarse).

V. Conclusiones

En el mundo laboral, como en todas las actividades del quehacer humano, también la IA, tiene sus entusiastas y detractores pues su uso presenta muchas dudas en cuanto al respeto de los derechos fundamentales, su empleo en forma ética y la seguridad y responsabilidad que ofrece, por lo que es necesario que la IA genere confianza y responda a interrogantes como: ¿Nos llevará la IA a un mundo más próspero y floreciente, como se ha proclamado? ¿O servirá para empeorar las condiciones materiales de los trabajadores? ¿Se puede hacer un uso ético de la IA, teniendo en cuenta lo compleja que es la creación de leyes, cuando esa responsabilidad no es exclusiva de una mente humana inteligente? ¿Cuáles son los límites de la inteligencia? ¿Por qué queremos que las máquinas se comporten como nosotros, cuando está demostrado que sólo pueden aprender los datos que nosotros les suministramos, y que, si los datos reflejan la conducta discriminatoria de los humanos, entonces los algoritmos, casi necesariamente, caerán en la discriminación o la favorecerán?

Los desarrolladores de máquinas con tecnología de IA, deben ser dotados de conocimientos sobre derechos humanos, ética, responsabilidad civil, pues si bien la máquina es impermeable a su entorno y carece de sentimientos humanos, no ocurre lo mismo con el programador quien, inadvertidamente o con toda intención, puede transmitirle su parecer, valores o creencias, por lo que la selección de estos profesionales y el seguimiento a los resultados del programa, se debe hacer mediante un rígido y transparente proceso que garantice su integridad, con participación de expertos en las ciencias involucradas y una especial

atención al acatamiento de los valores democráticos y fundamentales que contempla la Lex Magna²⁰.

Es necesario que el Estado y los empresarios, tomen medidas para educar a los trabajadores y prepararlos para esta nueva realidad²¹, en la que, si bien es cierto que se perderán muchos puestos de trabajo por la digitalización, también lo es que aparecerán muchas otras fuentes, que requerirán conocimientos y destrezas específicas o la fusión de algunos oficios o profesiones, como por ejemplo: expertos en ciberseguridad, investigadores de datos, biotecnología, marketing digital, humanidades digitales, etc., pues en muchos casos las profesiones traspasan sus fronteras y un ingeniero en informática deberá también estudiar ética, filosofía y derechos humanos y, un abogado tener nociones de programación y funcionamiento de los algoritmos que rigen el mundo tecnológico, en el que deberá brindar su auxilio, en la interpretación de la normativa que la regula y su alcance en el mundo civil, mercantil, laboral, etc., enmarcadas en los principios constitucionales que conforman el ordenamiento jurídico²².

No podemos depender de la tecnología para todo como se nos recordó, en forma dura y cruel, con la reciente pandemia, cuyo combate inicial se hizo con 3 métodos simples y antiguos:

1. Lavarse las manos con jabón.
2. Usar mascarillas.
3. Distanciamiento social.

Finalmente, urge la creación de leyes especializadas y actualizadas para afrontar las situaciones que pueda generar el uso de la IA en el entorno laboral, para que éste se enmarque en el Derecho y la justicia social.

²⁰ Nieva Fenoll Jordi, *Inteligencia artificial y proceso judicial* (Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, 2018), <http://www.marcialpons.es/libros/inteligencia-artificial-y-proceso-judicial/9788491235835/>.

²¹ Jesús Aguilera Durán, “Reconfiguración de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 32 (2021): 51–70.

²² Alfonso Valbuena, “La Inteligencia Artificial (IA) y la Enseñanza de los Derechos Fundamentales”, dir. Djamil Tony Kahale Carrillo (Murcia: Ediciones Laborum, 2022), <https://lanuevaeralaboral.es/wp-content/uploads/2022/07/Libro-educacion-40-con-ISBN.pdf>.

ISSN 1317-2778



9 771317 277003