

LOS LÍMITES DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

ALBERTO CHARTZMAN BIRENBAUM¹

PALABRAS CLAVE

Digitalización de las Relaciones Laborales. Límites. Datos sensibles.

Futuro del Derecho del Trabajo.

ABSTRACT

Aunque a día de hoy lo que se avecina en los años por venir sea difícil de imaginar, lo cierto es que los cambios que trajo consigo la cuarta revolución industrial están alterando por completo el panorama del mundo laboral de cara a la próxima década.

Innovación, flexibilidad y productividad, serán seguramente las tres claves para la gestión del futuro del trabajo en 2030. Junto con esto, aquellas personas a cargo de la gestión de talento deberán ser capaces de moverse en un ecosistema 100% digital con una fuerza laboral compuesta, ahora sí, por nativos digitales.

Pero no todo son buenas noticias, ya que con el crecimiento de la virtualidad, la digitalización de las empresas y el teletrabajo también crecerá la competitividad y esto hará de las búsquedas de personal, un arte en sí mismo. La condición humana de garantizar los derechos y las libertades construidas urge en medio de una vorágine de Desarrollo tecnológico en la que ya no es posible dar marcha atrás. Por ello, y atentos a los riesgos y las virtudes que ya nadie ignora sobre la IA, resulta menester establecer un pacto social, un acuerdo colectivo en el que los valores y los principios rectores de las sociedades sean delimitados, de modo tal que la IA sea una herramienta y no una amenaza. Los datos de las personas permanecen peligrosamente expuestos y hasta pueden condicionar el rumbo de las democracias, propiciar nuevas formas de discriminación negativa, Estigmas, vigilancias o afectaciones a cualquier derecho humano

¹ DOCTOR EN DERECHO DEL TRABAJO, PREVISIÓN SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS (USAC). DOCTOR EN DERECHO DEL TRABAJO (UNTREF). MAGÍSTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES INTERNACIONALES. POSGRADO EN DERECHO A LA SALUD

I.- EL FUTURO DEL TRABAJO EN LA ERA POST COVID

Las consecuencias así como el desenvolvimiento de los gobiernos y la sociedad en general, está aun por verse y hacer cualquier tipo de pronóstico respecto de este tema es, cuanto menos, arriesgado.

Sin embargo y, de acuerdo a la información que recopila el documento de Naciones Unidas, no es difícil asegurar que la crisis sanitaria y económica va a causar un profundo impacto en el mediano y largo plazo en el futuro de trabajo, inclusive llegado el 2030.

La Agenda 2030 abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se basarán en los progresos alcanzados a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Esta agenda fue adoptada por los líderes del mundo reunidos en una cumbre especial de las Naciones Unidas el 25 y 26 de septiembre de 2015, en Nueva York.

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible coloca en su centro a las personas y el planeta y proporciona a la comunidad internacional el ímpetu que necesita para trabajar unida a fin de abordar los enormes desafíos que enfrenta la humanidad, incluyendo los relacionados con el mundo del trabajo.

Es esperable que, al menos en los países de Occidente se implementen políticas de promoción de empleo, ayudas sociales y modificaciones impositivas de todo tipo. Esto con el fin de evitar la destrucción sistemática del tejido social.

En el mismo sentido, existen también iniciativas conjuntas que pueden tomarse desde el sector público y el privado para favorecer el retorno a la nunca bien ponderada “nueva normalidad”, garantizando un regreso a los espacios de trabajo que sea eficiente y seguro. Y es en este aspecto donde el departamento de recursos humanos puede hacer la diferencia.

II.-EL TRABAJO DECENTE CRUCIAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Se estima que más de 600 millones de nuevos empleos deberán ser creados de aquí a 2030, sólo para seguir el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar. Esto representa alrededor de 40 millones de empleos al año. También necesitamos mejorar las condiciones de los 780 millones de hombres y mujeres que trabajan pero no ganan lo suficiente para superar ellos y sus familias el umbral de la pobreza de 2 dólares al día.

La importancia del trabajo decente para realizar el desarrollo sostenible está

puesto de manifiesto en el Objetivo 8 cuya finalidad es “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron y será la guía de referencia para el trabajo de la institución en pos de esta visión durante los próximos 15 años. Esta nueva hoja de ruta presenta una oportunidad histórica para América Latina y el Caribe, ya que incluye temas altamente prioritarios para la región, como la reducción de la desigualdad en todas sus dimensiones, un crecimiento económico inclusivo con trabajo decente para todos, ciudades sostenibles y cambio climático, entre otros.

El conocimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) asociados a esta Agenda ayuda a evaluar el punto de partida de los países de la región y a analizar y formular los medios para alcanzar esta nueva visión del desarrollo sostenible, que se expresó de manera colectiva y quedó plasmada en la Agenda 2030. Los ODS también son una herramienta de planificación para los países, tanto a nivel nacional como local. Gracias a su visión a largo plazo, constituirán un apoyo para cada país en su senda hacia un desarrollo sostenido, inclusivo y en armonía con el medio ambiente, a través de políticas públicas e instrumentos de presupuesto, monitoreo y evaluación. La Agenda 2030 es una agenda civilizatoria, que pone la dignidad y la igualdad de las personas en el centro. Al ser ambiciosa y visionaria, requiere de la participación de todos los sectores de la sociedad y del Estado para su implementación.

Por lo tanto, se invita a los representantes de los Gobiernos, la sociedad civil, el ámbito académico y el sector privado a apropiarse de esta ambiciosa agenda, a debatirla y a utilizarla como una herramienta para la creación de sociedades inclusivas y justas, al servicio de las personas de hoy y de futuras generaciones.

En su última versión, de enero de 2019, incluye los indicadores mundiales.

Antonio Guterres, secretario general de las Naciones Unidas, marcó las siete prioridades para el 2023. Prioridades que, de no atajarse, no podrán parar las agujas del Reloj de Apocalipsis: sólo quedan 90 segundos para el fin del mundo. Un resultado al que no nos dirigimos de forma sonámbula, sino con los ojos bien abiertos.

“El *Reloj del Apocalipsis* no es más que un despertador mundial. Tenemos que despertarnos”, señaló el secretario general en su discurso. El 2023 se ha convertido en un año donde confluyen retos sin precedentes. Guerras continuas, la desigualdad, una ardiente crisis climática y la división geopolítica. Es momento de agarrar el timón y virar el rumbo.

Un rumbo altamente cambiante debido a las políticas cortoplacistas que los actores mundiales están llevando a cabo. El sesgo del corto plazo se presenta caduco. Un pensamiento inmoral, contraproducente e irresponsable, según las

palabras del propio secretario general. Estas políticas dejan ver las debilidades de la mentalidad actual: *el futuro es problema de otros*.

Este año, se celebra el 75 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Es hora de transformar el enfoque de paz, poniendo en primer lugar, los derechos fundamentales de las personas y la dignidad y, en el centro, la prevención.

III.- LOS LÍMITES EN LA DIGITALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

La Inteligencia Artificial (IA) plantea el desafío ético: de legislar sus alcances y posibilidades.

“Seamos de donde seamos, vivamos donde vivamos, la cultura es corazón y el alma de la humanidad”, señaló Antonio Gutiérrez. “La universalidad y la diversidad son fundamentales para los derechos culturales”.

No podemos seguir destruyendo lugares sagrados y promocionando la conversión religiosa y los programas de reeducación. Las minorías étnicas y religiosas, las personas refugiadas y migrantes, los pueblos indígenas y la comunidad LGTBQ+ son cada más objeto del odio. La diversidad no es una amenaza.

Las plataformas de redes sociales utilizan algoritmos que amplifican los discursos de odio. Tenemos que tomar cartas para luchar contra la desinformación que está circulando en internet. Es hora de detener el odio, ser responsable y crear un código de conducta para la integridad de la información en el mundo digital.

La condición humana de garantizar los derechos y las libertades construidas urge en medio de una vorágine de Desarrollo tecnológico en la que ya no es posible dar marcha atrás.

Por ello, y atentos a los riesgos y las virtudes que ya nadie ignora sobre la IA, resulta menester establecer un pacto social, un acuerdo colectivo en el que los valores y los principios rectores de las sociedades sean delimitados, de modo tal que la IA sea una herramienta y no una amenaza.

los datos de las personas permanecen peligrosamente expuestos y hasta pueden condicionar el rumbo de las democracias, propiciar nuevas formas de discriminación negativa, Estigmas, vigilancias o afectaciones a cualquier derecho humano.

Parece distópico, pero no lo es.

Representación ficticia de una sociedad futura de características negativas causantes de la alienación humana.

¿Cuál es el límite ético?

En la era de la inteligencia artificial, el mundo se vacía de cosas y se llena de información inquietante (no-cosas).

Ya no son las cosas, sino la información, lo que determina el mundo en que vivimos, plantea el celebrado filósofo surcoreano en su nuevo libro “ NO COSAS.

De la Cosa a la No Cosa

La revolución digital configura un mundo cada vez más intangible.

En su reciente ensayo ‘No-cosas’ , el filósofo Byung-Chul Han se adentra en las transformaciones que están provocando fenómenos como el ‘big data’ y la inteligencia artificial.

Es difícil recolectar, limpiar, integrar y obtener datos de alta calidad de forma rápida. Se necesita mucho tiempo para transformar los tipos no estructurados en tipos estructurados y procesar esos datos.

Por un lado, asistimos a una generación constante de datos que necesitan ser canalizados y analizados.

Y, gracias al Big Data, estos datos son transformados en información útil para el desarrollo de diversos sectores y actividades. Como uno de los muchos ejemplos que pueden citarse están las Smart Cities, ciudades inteligentes que hacen la vida más fácil al ciudadano gracias a, entre otras cosas, el tratamiento y uso eficiente de los datos.

“El mundo necesita reglas para que la inteligencia artificial beneficie a la humanidad”

La Recomendación DE UNESCO sobre la ética de la IA es una respuesta importante.

Establece el primer marco normativo mundial, al tiempo que otorga a los Estados la responsabilidad de aplicarlo a su nivel.

La Unesco apoyará a sus 193 Estados Miembros en su aplicación y les pedirá que informen periódicamente sobre sus progresos y prácticas”, sostuvo LA directora General de la Unesco, en la presentación de la primera norma mundial sobre la ética de la IA en noviembre de 2021, y el resultado de una iniciativa que lanzó en 2018 y que hoy reunió el consenso de sus 193 miembros.

El texto de esta norma –fue valorado como “histórico” porque promete sentar las bases de “la construcción de la infraestructura jurídica necesaria para garantizar un desarrollo saludable”; y busca garantizar que las transformaciones digitales promuevan los derechos humanos y contribuyan a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)y hace foco en grandes unidades de temas:

1.-la protección de los datos

2.-la prohibición de los marcadores sociales y la vigilancia masiva

3.-la promoción de la cooperación en la supervisión y evaluación, además de la protección del medio ambiente.

Y la importancia de esta letra radica en su capacidad para sembrar las bases regulatorias en horas en que muchos gobiernos comienzan a delinear los primeros borradores:

En el caso de la Argentina ya se trabaja con Telemedicina-Salud.

Otro caso es el de Chile, donde hace apenas un par de meses se anunció la creación del Plan Nacional de IA, cuyo presupuesto de más de USD 32 millones posibilitará I+D en la materia, pero también la redacción y discusión de una normativa que promueva su desarrollo y uso responsable.

Inclusive, la Unión Europea redacta un tratado internacional al respecto, para evitar las manipulaciones y proteger a las personas.

Según la información trascendida, la norma estará disponible en noviembre de 2023 y buscará que el avance tecnológico no vaya en detrimento de los derechos humanos y el funcionamiento democrático de las sociedades, sus definiciones organizativas, además de obligar a advertir a las personas si están interactuando o no con un sistema de IA, y hasta la creación de mecanismos de supervisión y control internacional.

Destacamos la importancia del uso de la IA en respeto del derecho a la privacidad y la misión de la norma de proteger los datos personales, resaltando la aplicación de técnicas de anonimización para evitar un uso indebido de los mismos que pueda afectar al titular de ellos

¿ y en Argentina?

Considerando que a nivel internacional la regulación específica de la IA es escasa, nos preguntamos si localmente contamos con un conjunto de normas que sea suficiente frente a esta realidad, y capaz de enfrentar sus riesgos y lograr los objetivos mencionados, o bien si es necesaria la creación o modificación de normas. Para ello es necesario revisar el ordenamiento jurídico de manera integral a fines de discernir si permite lograr de manera eficiente los objetivos del uso IA.

En la Argentina, más allá de ciertas disposiciones que apuntan al estudio y desarrollo de propuestas de marcos regulatorios o a la promoción de buenas prácticas en términos de IA, la materia no ha sido específicamente regulada y entonces se nos presentan al menos dos caminos:

Por un lado, encontramos a quienes sostienen la necesidad de regular jurídicamente la inteligencia artificial de manera específica y que la falta de regulación podría entorpecer su desarrollo

Sin embargo, reconocemos que es de suma complejidad lograr que nuevas normas abarquen todos los aspectos de la materia, sumado a que el proceso de elaboración de las normas va habitualmente muy por detrás de los avances tecnológicos, con el consecuente riesgo de que los continuos avances vuelvan obsoleta a la eventual nueva norma en poco tiempo: .

Es por ello que debemos plantearnos seriamente si es eficiente tomar ese camino

Por otro lado encontramos la postura que sostiene que puede resultar más conveniente, si es posible, encuadrar las situaciones que surjan con motivo del uso de la IA en las normas jurídicas ya existentes aplicando los principios generales vigentes del derecho contractual, de las normas sobre propiedad intelectual, responsabilidad y privacidad vigentes como las de nuestro Código Civil y Comercial, las normas de la Ley de Defensa del Consumidor Nro. 24.240 o la Ley de Protección de los Datos Personales N° 25326, entre otras.

Cada vez que damos un “like”, cada vez que entramos a ver una noticia, cada vez que simplemente nos detenemos más tiempo frente a un aviso, estamos brindando información íntima.

La pregunta es:

¿realmente queremos dar esa información?, ¿realmente sabemos cómo se usa?, ¿queremos que una empresa utilice nuestros datos y nuestra información?

Muchas apps nos preguntan si permitimos ese acceso, sin embargo, hay otras que no.

Un juez, para irrumpir en un domicilio, debe cumplir ciertos requisitos, entre ellos se le exige que su orden de allanamiento se encuentre fundada y que a través de ella pueda explicar porque sospecha que en determinado lugar puede hallar cosas vinculadas a un hecho ilícito o detener a una persona.

Lo mismo ocurre para que el juez pueda intervenir una comunicación telefónica

Es decir, en nuestro país, un juez, para invadir nuestra intimidad necesita romper los límites del examen propuesto anteriormente; porque así se lo exige la ley.

Sin embargo, estos dispositivos electrónicos no.

Surge entonces ciertos interrogantes

¿Podemos poner un límite a eso?

¿Podemos poner un límite a ese crecimiento? ¿Puede el derecho poner un freno al avance tecnológico?

¿Es necesaria una regulación legal?

La realidad es que el derecho no puede ir en contra del progreso.

Sin embargo debemos tener en cuenta que es muy grande la afectación a nuestra libertad cuando se viola nuestra intimidad.

Y entendemos que no se puede concebir una sociedad moderna, una sociedad inteligente -artificial o no-, sin el resguardo de derechos fundamentales como la intimidad o como la libertad; de allí que el derecho deberá acompañar esos avances tecnológicos en resguardo de garantías fundamentales y regular a través de leyes modernas, la protección de los datos que se obtienen de los usuarios.

La tecnología más disruptiva de la Cuarta Revolución Industrial que atravesamos es la inteligencia artificial.

Los seres humanos desde hace varios siglos convivimos con máquinas que reemplazan o mejoran nuestras habilidades.

Ahora estamos adaptándonos a complementar o a sustituir, por un camino artificial, lo que antes hacíamos con nuestra inteligencia

Se apagan alarmas y se encienden otras. Como suele suceder ante toda disrupción tecnológica, emerge la idea de que las máquinas vienen a quitarnos los trabajos. Sin embargo, salimos del fatalismo para encuadrar el análisis en tres grandes tendencias vinculadas al impacto de la inteligencia artificial y la robótica en los trabajos.

Primero: La inteligencia artificial avanzará sobre tareas mecánicas y rutinarias, y el personal será reasignado a labores más creativas y productivas.

Segundo: Es clave aprovechar las oportunidades y beneficios para aumentar la competitividad en las economías de los países.

Tercero: Las empresas y los gobiernos deberán invertir en el desarrollo de competencias para quienes no estén lo suficientemente preparados para aprovechar Las nuevas oportunidades de empleo.

¿Más automatización = desempleo?

A partir de estudios estadísticos a nivel mundial, se verifican asimetrías.

Mientras que la creciente automatización puede reducir el empleo en algunos sectores, en otros lo incrementa.

En segundo lugar, aunque es muy difícil establecer una correlación lineal sobre aspectos que tienen origen multicausal, la reducción de puestos de trabajo en áreas o tareas concretas no impacta a nivel global, ya que no se evidencia un aumento del desempleo.

En Latinoamérica, asistimos a un lento avance de las tecnologías emergentes, lo que resulta aún más dificultoso correlacionar el fenómeno con las cifras globales de desempleo. Sin embargo, en contextos de desarrollo asimétrico, Latinoamérica puede reducir los riesgos, afrontar los retos y potenciar los beneficios que presentan la inteligencia artificial y la robótica

Nuevos trabajos y tareas.

Cuando analizamos la transformación del empleo, podemos establecer cuatro grandes ángulos.

Primero: los trabajos están centrados en el uso y mejora de la tecnología, como por ejemplo piloto de dron o desarrolladores de software.

Segundo: los trabajos freelance que se desarrollan en la economía colaborativa.

Tercero: los empleos que surgen de las redes sociales, como los “influencers”.

Cuarto: aquellos que se vinculan con ciertas áreas o sectores como la llamada “economía naranja”, un concepto vinculado al crecimiento exponencial de actividades vinculadas a la creatividad, el arte y el entretenimiento

La cuestión, entonces, es contar con las nuevas habilidades que las/os trabajadoras/es del presente y del futuro necesitan incluir en sus currículums.

Por un lado, habilidades digitales, que permiten enfrentar los desafíos y adaptarse a las demandas de la vida digital. Por otro, creatividad y habilidades socioemocionales, que se componen del pensamiento creativo, el desarrollo de la inteligencia emocional y las interacciones humanas complejas

¿Más automatización = desempleo?

Aproximadamente más del 70% de las/os latinoamericanas/os, europeas/os y estadounidenses consideran a la IA y/o la robótica como una amenaza para el empleo.

La percepción de desempleo no es un fenómeno nuevo y es probable que se base en casos concretos que la acentúan. Por ejemplo:

Foxconn, la empresa china ensambladora de productos electrónicos más grande del mundo, en 2016 desplazó alrededor de 60.000 empleadas/os al introducir robots al proceso de producción para la realización de tareas repetitivas.

El año pasado, el presidente de la compañía declaró que entre los próximos cinco y diez años prevén reemplazar el 80% de su mano de obra con robots.

Un fenómeno similar se presenta con la compañía de e-commerce Amazon.

Ésta ha invertido en miles de robots en los últimos años para que se ocupen del trabajo mecánico, haciendo que las tareas humanas sean menos tediosas y físicamente menos exigentes (el personal ya no carga y apila cajas). Estas incorporaciones robóticas se observan en cifras puntuales: en 2018 Amazon contrató 20.000 trabajadoras/es menos que en 2017 (pasó de 120.000 a 100.000). Sin embargo, algunas/os analistas consideran que mejora la calidad del empleo porque permite que las personas puedan llevar adelante tareas sofisticadas y que requieren más habilidades cognitivas

Ahora bien, la percepción mayoritaria es pesimista pero los casos de reducción de empleo no afectan las tasas a nivel global. Es más, paradójicamente, los países que más desarrollan robótica e IA, tienen menos desempleo o se mantienen estables.

Son cinco los países líderes en robótica: China, Japón, Corea del Sur, Estados Unidos y Alemania. En conjunto abarcan el 73% del volumen total de las ventas globales. Luego de contrastar la capacidad robótica con la tasa de desempleo de cada uno de ellos obtuvimos los siguientes resultados:

En China hay un crecimiento continuo de robots industriales, un 59% más en 2017 (137.900) en comparación a 2016.

Sin embargo, la tasa de desempleo del 4% es igual que el año anterior y se estima que será estable hasta 2023

El caso de Japón es similar, el aumento de robots del 18% en las ventas (45.566 unidades en 2017) no impactó negativamente en el empleo.

Aunque es muy difícil establecer correlaciones que tienen origen multicausal, lo cierto es que en este país el desempleo viene en descenso y se proyecta estable hasta 2023.

Corea del Sur, por su parte, si bien no tuvo un aumento de robótica en 2017, ya que presentó un leve descenso respecto del año anterior¹or, su tasa de desempleo fue del 3,2% ese mismo año y se calcula del 3,1% para 2023

Un fenómeno semejante se dio en Alemania. Durante 2010-2015 aumentaron de 93.000 a 813.000 los puestos de trabajo en el sector automotriz, mientras que se incorporaron 93.000 robots durante ese período en el mismo sector.

En el país germano, la tasa de desempleo muestra un descenso constante desde hace años (del 7,7% en 2009 al 3,2% en 2019) y se proyecta prácticamente inmóvil para 2023, mientras que en paralelo aumenta la producción de robots y de sistemas inteligentes

Si observamos las cifras globales de desempleo, América Latina presenta una leve y lenta reducción de la tasa: 7,8% en 2018 en comparación al 8,2% de 2017 (Banco Mundial).

Nuestra región enfrenta numerosos obstáculos a la hora de adoptar tecnologías.

En esencia, a la falta de infraestructura adecuada y de un marco estratégico de modernización a nivel estatal, así como diversos problemas asociados a necesidades básicas, se suma el hecho de que la fuerza laboral no posee las habilidades ni la preparación que demanda el mundo digital. Por ello, se sostiene que a las empresas les reditúa más seguir pagando bajos salarios que invertir en innovación

La cuestión de la inclusión social es determinante por el tenor de la capacitación requerida.

Altos niveles de pobreza y subempleo atentan contra una política de sustitución de roles laborales, pero esto no es un problema atribuible al uso de la IA, sino propio de opciones de gestión de gobierno

IV.- HACIA EL NUEVO PARADIGMA LABORAL

La industria 4.0, la robotización, el teletrabajo, entre otras hacen tomar nota que en el futuro habrá cambios importantes en el sector laboral e incluso la pandemia Covid-19 ha sido un factor que ha contribuido a la implementación del uso de la robotización, como un medio de prevención en seguridad y salud y de colaboración para disminuir la carga al personal, entre otras; sin embargo, nos preguntamos:

¿será que los empleados están preparados psicológicamente a los cambios que están por venir?

¿este cambio será global? ¿tendrá eficacia y conveniencia en todos los países?

A tal efecto, con el Covid-19 aprendimos y también nos inculcaron que el ordenador es un elemento primordial de nuestra vida laboral, generando una transformación en la mayoría de los lugares de trabajo, haciendo convertir en una herramienta esencial donde el empleado debe tener o adquirir las habilidades y conocimientos para el uso, pero surge la intriga hasta qué punto la automatización cambiará la vida de los trabajadores

¿qué ocurrirá? ¿reemplazará a los humanos? ¿qué efectos sociales y económicos tendrá? También surge la inquietud, hasta ¿qué punto al empresario le conviene sustituir algunos puestos de trabajos por máquinas? ¿será más rentable tener robots en vez de humanos?

La diferencia entre un robot y el bot, es que el robot es tangible, en virtud que dispone de mecanismos físicos, en cambio un bot se encuentra dentro de un software con un sistema virtual en el cloud (nube), sin embargo, es considerado como robot que es usual su aplicación en servicios financieros, banca y educación

En el sector industrial encontraremos el robot colaborativo también denominado cobots, que son aquellos que pueden compartir las tareas con los humanos, es

decir, trabaja conjuntamente con el trabajador aplicando sensores que controlan los 360 grados que rodea el robot y así como para evitar atrapamientos en las pinzas, garras y gripper de los brazos robóticos.

Los algoritmos automatizados son insaciables y, en atención a ello, no tienen límite -ni cuantitativo ni cualitativo- alguno.

El ser humano es (somos) naturalmente limitados, el algoritmo no.

Piénsese que toda la información que constituye la base del conocimiento algorítmico se aloja en la nube y esta no tiene un límite máximo en lo que hace a su capacidad.

Otra de las diferencias relevantes es que el algoritmo no se encuentra predispuesto a asumir con más facilidad determinada información en atención a la fuente de procedencia.

Nosotros sí. Asimilamos mejor algunos conocimientos en relación con otros.

El algoritmo absorbe, todo tipo de saber haciendo abstracción a la materia o disciplina concreta.

Tanta es la diferencia que se aprecia en atención a esa múltiple información que es capaz de asumir el algoritmo que ha sido necesario rescatar un concepto -el de big data- para referirnos a esta realidad.

Esos datos son suministrados de forma más o menos consciente por el ser humano cuando se adentra en la realidad virtual.

Con esa información el algoritmo no solo se nutre y ofrece respuestas, sino que aprende y, además, y esto es lo más escalofriante, puede predecir conductas futuras.

Así, si tan poderoso es el algoritmo, ¿podría ser este la solución para poder tomar decisiones más justas, decisiones estas que no incurran en sesgos discriminatorios?

El algoritmo aprende de los datos que nosotros, los humanos, le ofrecemos, así que no es descabellado pensar que ellos -los algoritmos repliquen nuestros modelos discriminatorios.

A ello se suma que el algoritmo aprende por sí mismo, lo que dificulta que el humano conozca en qué momento concreto este discrimina.

Situados en plena Edad Tecnológica si no garantizamos el universal acceso a las redes de toda la población, nos encontraremos ante un serio problema que hoy ya se vislumbra:

La exclusión de sujetos a los que no se tendrá en consideración porque el sistema algorítmico no tendrá los datos de los que nutrirse y, por tanto, no podrá responder a sus necesidades.

La IA estudia nuestros hábitos de consumo y para ello analiza cada paso que damos en el ciberespacio, aunque no lo autoricemos.

Y ahí es donde empieza el conflicto con nuestra privacidad.

La realidad es que el derecho no puede ir en contra del progreso.

Sin embargo debemos tener en cuenta que es muy grande la afectación a nuestra libertad cuando se viola nuestra intimidad.

Y entiendo que no se puede concebir una sociedad moderna, una sociedad inteligente -artificial o no-, sin el resguardo de derechos fundamentales como la intimidad o como la libertad; de allí que el derecho deberá acompañar esos avances tecnológicos en resguardo de garantías fundamentales y regular a través de leyes modernas, la protección de los datos que se obtienen de los usuarios.

Bregamos para que el paradigma de inteligencia aumentada comience a florecer.

Aunque existen múltiples riesgos y desafíos que atender, la IA es una gran oportunidad para humanizar los trabajos, mejorar el desarrollo sostenible y optimizar los Derechos de las personas

De cara a la agenda del 2030 sobre el trabajo con rostro humano, nos permite sacar nuestras propias conclusiones.

V.- CONCLUSIONES

Situados en plena Edad Tecnológica si no garantizamos el universal acceso a las redes de toda la población, nos encontraremos ante un serio problema que hoy ya se vislumbra:

La exclusión de sujetos a los que no se tendrá en consideración porque el sistema algorítmico no tendrá los datos de los que nutrirse y, por tanto, no podrá responder a sus necesidades.

La IA estudia nuestros hábitos de consumo y para ello analiza cada paso que damos en el ciberespacio, aunque no lo autoricemos

Y ahí es donde empieza el conflicto con nuestra privacidad.

La realidad es que el derecho no puede ir en contra del progreso

Sin embargo debemos tener en cuenta que es muy grande la afectación a nuestra libertad cuando se viola nuestra intimidad

Los algoritmos automatizados son insaciables y, en atención a ello, no tienen límite -ni cuantitativo ni cualitativo- alguno

El ser humano es (somos) naturalmente limitados, el algoritmo no. Piénsese que toda la información que constituye la base del conocimiento algorítmico se aloja en la nube y esta no tiene un límite máximo en lo que hace a su capacidad.

Otra de las diferencias relevantes es que el algoritmo no se encuentra predispuesto a asumir con más facilidad determinada información en atención a la fuente de procedencia

Nosotros sí. Asimilamos mejor unos conocimientos en relación con otros. El algoritmo absorbe, todo tipo de saber haciendo abstracción a la materia o disciplina concreta

Tanta es la diferencia que se aprecia en atención a esa múltiple información que es capaz de asumir el algoritmo que ha sido necesario rescatar un concepto -el de big data- para referirnos a esta realidad.

Esos datos son suministrados de forma más o menos consciente por el ser humano cuando se adentra en la realidad virtual

Con esa información el algoritmo no solo se nutre y ofrece respuestas, sino que aprende y, además, y esto es lo más escalofriante, puede predecir conductas futuras.

Así ,si tan poderoso es el algoritmo, ¿podría ser este la solución para poder tomar decisiones más justas, decisiones estas que no incurran en sesgos discriminatorios?

El algoritmo aprende de los datos que nosotros, los humanos, le ofrecemos, así que no es descabellado pensar que ellos -los algoritmos repliquen nuestros modelos discriminatorios

A ello se suma que el algoritmo aprende por sí mismo, lo que dificulta que el humano conozca en qué momento concreto este discrimina.

Y entiendo que no se puede concebir una sociedad moderna, una sociedad inteligente -artificial o no-, sin el resguardo de derechos fundamentales como la intimidad o como la libertad; de allí que el derecho deberá acompañar esos avances tecnológicos en resguardo de garantías fundamentales y regular a través de leyes modernas, la protección de los datos que se obtienen de los usuarios.

Bregamos para que el paradigma de inteligencia aumentada comience a florecer.

Aunque existen múltiples riesgos y desafíos que atender, la IA es una gran oportunidad para humanizar los trabajos, mejorar el desarrollo sostenible y optimizar los derechos de las personas

De una historia de dos ciudades a una historia de dos mundos del trabajo, la inacción política supondrá una época de tinieblas para muchos.

Entonces, ¿cuál va a ser la clave del futuro del trabajo? Siempre será la misma: la persona. Pasarán las olas, las modas, los acentos en una y otra metodología. Pero el ser humano seguirá siendo esencial porque es irremplazable. Y cuanto más humanos seamos más valor vamos a aportar.

La revolución digital ya pasará. La próxima transformación será la de ser humano.

De cara a la agenda del 2030 sobre el trabajo con rostro humano, nos permite sacar nuestras propias conclusiones.

VI.- BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

AGHION P., ANTONIN C., BUNEL S. (2019), Sobre los efectos de la IA en el crecimiento y el empleo, en AA.VV., El trabajo en la era de los datos, BBVA

ALDAMA Z (2021), La escasez de mano de obra se propaga por China y llega a las firmas españolas, en www.heraldo.es, 23 mayo

BYUNG CHUL HAN. No cosas- 4° ed CABA Taurus 2022

DUNLOP, John : “Industrial Relations System”, Holt Rinehart and Wwinston, New York, 1958 y también KOCHAN, Thomas y KATZ, Harry : “ An introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations , Irwin Mc-Graw Hill, Boston, 1998. 3 THOMPSON, James: “Organizations in Actions. Social Science bases of Administrative theory”, New Yersey, 1967.

GABRIELLE TREMBLAY, Diane: “Innovation, technologie et qualification: une introduction”, en Innovation, technologie et qualification, Multidimenssion et complexite du processus d´innovation, Presses de l´Université du Quebec. 1996. Quebec. 5 AUTORES VARIOS: “Disrupción, Economía compartida y Derecho: Enfoque jurídico multidisciplinario”.FCU, 2016, Montevideo.

NEFFA J.C. (1987), Proceso de Trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina, CEIL

TORRENT-SELLENS, Joan: Cambio tecnológico digital sesgador de habilidades, ocupación y salarios, Paper Universitat Oberta de Catalunya, Abril, 2008

“Ciencia, tecnología e innovación en la economía digital. La situación de América Latina y el Caribe, CEPAL, setiembre, 2016, donde se realizan estimaciones de creación y destrucción de puestos de trabajo, pag.60 y 61. Según este informe en el período que va del 2015 al 2020, se destruirán 5,1 millones de puestos de trabajo, cifra que es la diferencia de estimar en 7,1 millones los puestos de trabajo que se perderán y en 2 millones, los puestos de trabajo que se habrán de crear.

AUTORES VARIOS: “Reinventar la empresa en la era digital”, Open Mind BBVA, 2015, Madrid y también THOMPSON, Peter and MAITLAND, Alison: Future Work, 2011.