

SER HUMANO, IA Y EL TRABAJO DEL MAÑANA... ¿AMIGOS O ENEMIGOS?

KEILA V. NAZAR¹

Sumario: Abstract - I. Introducción – II. 1. La concepción originaria y actual del trabajo – II. 2. Inteligencia artificial en el ámbito laboral y el trabajo del mañana. II. 3. ¿Amigos o enemigos? Problemáticas - III. Conclusión.

Abstract

Esta ponencia pretende desplegar una reflexión en torno al *trabajo del mañana*, cercano o lejano, puesto que en el mundo tecnológico no se puede determinar cuándo ocurrirá el siguiente cambio grande, incluso de paradigma.

La persistencia y la existencia del derecho del trabajo, tal y como es conocido, aparece más que nunca en discusión. En el presente artículo, en primer lugar, nos remontaremos hacia la concepción originaria del trabajo, abordando aquellas teorías que buscaban el mayor rendimiento, producción y productividad. El objeto es demostrar que desde tiempos anteriores algunos de los objetivos hoy buscados ya existían y cómo el ser humano fue y se va adaptando a cada cambio. Sumado a ello, el legado de las revoluciones industriales considerando que hoy estamos en la cuarta revolución. Finalmente, nos enfocaremos en el uso de la inteligencia artificial en el ámbito del trabajo, así como las ventajas y problemáticas que ello conlleva. ¿Muchas respuestas? En realidad, por el contrario, el objetivo es despertar mayores interrogantes, concientizar y reflexionar acerca de este futuro que ya está ocurriendo.

¹ Abogada distinguida con Medalla de Oro. Martillera y Corredora Pública. Docente en Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Gerente de Capital Humano en sanatorio de CABA. Maestrando en Dirección de Empresas (MBA- UADE)

I. Introducción

2024, Argentina. Contexto de incertidumbre general, situación política y medidas impredecibles, agudizado por una crisis económica notable, factores que tienen relación directa e influyen en el ámbito del trabajo, tanto para el trabajador, el empleador y la totalidad de actores que directa o indirectamente son parte de un vínculo laboral.

Para abordar una problemática es necesario primero ubicarnos en tiempo y espacio. Aunque a priori la introducción del presente pareciera ser de índole pesimista, lejos está de serlo, ya que **de las crisis surgen las oportunidades**. Citando palabras de A. Einstein ***“no pretendamos que las cosas cambien si siempre hacemos lo mismo (...) es en la crisis que nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias. Quien supera la crisis, se supera a sí mismo sin quedar “superado”.***

Si bien podríamos analizar de fondo los proyectos de reformas legislativas actuales a nivel nacional, donde el derecho del trabajo se encuentra considerablemente afectado, la intención del presente es ir más allá y “a futuro”, expresando dicho término entre comillas ya que es indescifrable saber qué tan lejos o cerca estamos de que ocurra el cambio si de tecnología se trata. La revolución tecnológica crece a pasos agigantados y el Derecho pareciera no lograr alcanzarla, sobre todo en países donde no contamos con un crecimiento adecuado general; este impacto y necesidad se notó por ejemplo en el transcurso de la pandemia por COVID-19, cuando obligadamente se debió migrar hacia las nuevas tecnologías para la mayoría de actividades.

Uno de los conceptos que cobra mayor relevancia en este mundo que gira en torno a la tecnología además de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), es la IA (Inteligencia Artificial), siendo cada vez más crucial para impulsar cambios, así como para la toma de decisiones...el interrogante principal que surge es... ¿podrá el ser humano convivir con la IA o será absorbido y/o reemplazado por esta última, será esta una amenaza o alianza... serán *amigos o enemigos?*

II.1. La concepción originaria y actual del trabajo

La optimización del rendimiento siempre ha estado puesta sobre la mesa en el ámbito laboral. El aumentar la “producción y productividad” como objetivo originario remontándonos a las teorías del taylorismo y fordismo.

Taylor por su parte, a fines del siglo XIX y principios del XX desarrolló la administración científica del trabajo, cuyo objetivo era ni más ni menos, que lograr el rendimiento máximo de cada trabajador y de cada máquina, es decir, alcanzar la máxima eficiencia, creando un estudio de tiempos y movimientos sobre los trabajadores. Sus consecuencias entre otras fueron la estandarización de los procedimientos e instrumentos de trabajo, así como una generalizada aceleración del ritmo del trabajo. Por su parte, Ford generalizó el uso de la cadena de montaje, una cinta de transportación automática para la producción, ya que consideraba que un trabajador desplazándose para transportar materiales era tiempo muerto, generando un control automático del ritmo del trabajo, ya que las personas (trabajadores) debían adaptarse a la máquina. Tanto Taylor como Ford aspiraban a lograr el *perpetuum mobile*, perfeccionando los métodos de trabajo y reduciendo los tiempos muertos.

Existen otras corrientes como la marxista, que criticaron estos sistemas y mecanizaciones. Marx consideraba que la sociedad capitalista está, como toda sociedad, sujeta a un proceso constante de transformación; y el mundo del trabajo está en constante cambio: tanto el taylorismo, como el fordismo y corrientes y sistemas posteriores, han mostrado una tendencia hacia la autoexpansión que podría resultar incompatible con imponer restricciones o límites, pudiendo excluir personas y generar marginalidad.²

No es aquí objeto realizar una opinión o crítica respecto a las mencionadas corrientes, sino más bien tomarlas como punto de partida de las problemáticas a desarrollar *a posteriori*, reconociendo lo que la historia ya nos demuestra.

Para finalizar el introductorio abordaje histórico, no podemos desconocer el impacto mundial de la Revolución Industrial, si de trabajo y tecnología hablamos. La primera provocó profundos cambios en el mercado laboral, ya que la

² N. Filinich (2016). El capitalismo y el rechazo de los límites: el caso ejemplar del taylorismo y el fordismo (En línea). ScienceDirect.

invención de artefactos fue sustituyendo algunas labores humanas. Sumado a ello, la segunda permitió la producción en masa utilizando la energía, así poco a poco las maquinarias fueron reemplazando ciertas funciones y esfuerzos humanos. Esta revolución no se agota en sus cimientos, sino que hoy día se considera que estamos dentro de la revolución de la industria 4.0, también conocida como la *cuarta revolución industrial*.³ Ahora bien, esta revolución no debe ser entendida como una mera colección de nuevas tecnologías, sino que es un proceso mundial el cambio tecnológico, impulsado por el surgimiento de fuerzas que interactúan entre sí y sientan las bases para que surjan de manera simultánea nuevas tecnologías, cada una con su propio potencial y generando cambios significativos globales.⁴ El World Economic Forum resaltó entre los avances de esta cuarta revolución a los siguientes ejes: genética, inteligencia artificial, robótica, nanotecnología, impresión 3D y biotecnología, como algunas de las innovaciones revolucionarias. Se trata de una era donde prima la automatización, digitalización y conectividad en tiempo real, que tiene sus grandes ventajas, pero también sus desafíos y puntos débiles que mencionaremos.

II.2. Inteligencia artificial en el ámbito laboral y el trabajo del mañana

El mundo del trabajo necesita de instituciones jurídicas laborales que lo regulen, sin importar los avances y cuales sean las relaciones de trabajo predominantes y existentes. Existe cada vez más una tendencia y aparición de empleos ligados a las innovaciones tecnológicas, de hecho, en las universidades se habla de las carreras del futuro y qué funciones humanas o tareas podrían ser reemplazadas, cuestionando la permanencia de carreras tradicionales.

Las plataformas digitales se han convertido hoy en gestoras de la producción y de los empleos mismos, sumado a la existencia de diferentes relaciones de empleo y contratos, e incluso su forma de prestación (a distancia y con flexibilidad, o a resultados/objetivos) que dejan en puerta un cambio legislativo

³ F. Barrero y C. Bermúdez (2020). La revolución industrial 4.0 y la seguridad y salud en el trabajo: origen y evolución. Revista del Consejo Colombiano de Seguridad. Colombia.

⁴ M. Calveira y E. Fracchia (2021) Impacto de la cuarta revolución industrial en el empleo y en la distribución del ingreso. IAE Business School, Univ. Austral. Argentina.

que lo debe acompañar y regular.⁵ El World Economic Forum (2016) ya advirtió que la aplicación de la tecnología ha generado cambios sobre cuándo y dónde se trabaja sin importar la industria o rubro, ya que los lugares de trabajo de la era digital son otros, incluido el trabajo a distancia, el trabajo flexible y a pedido.⁶

Como desarrollamos ut supra, las máquinas ya han sido utilizadas en entornos laborales con el objeto de automatizar tareas, mejorar rendimiento y producción. Pero cuando hablamos de una tecnología tan moderna como lo es la IA ¿Qué tipo de *inteligencia* se espera que desarrollen actualmente en el ámbito del trabajo? ¿A qué riesgos se enfrentan los trabajadores en un entorno digitalizado en el que la IA se está integrando por completo?

Sobre ello, estudios internacionales han concluido que cada vez son más las empresas globales conscientes del valor de la IA en la gestión de la fuerza laboral. Un ejemplo de su aplicación práctica, es desde los sectores de Capital Humano mediante la filmación de las entrevistas de trabajo, empleando la IA para evaluar tanto las señales verbales como no verbales. Sin embargo, si en los procesos de tomas de decisiones sea cual fuere no intervienen humanos ni se tienen en cuenta aspectos éticos, las consecuencias del uso *per se* de los algoritmos puede resultar negativa y hasta injusta.⁷

II.3. ¿Amigos o enemigos? Problemáticas

En primer lugar, hablar de tecnología implica estar preparado para su uso, desde el conocimiento, desarrollo y uso mismo o destino. Así, una de las primeras problemáticas existentes está relacionada con la posibilidad o no de acceso a las TIC, es decir la brecha digital, definida como “*desfase o división entre individuos, hogares, áreas económicas y geográficas con diferentes niveles socioeconómicos con relación tanto a sus oportunidades de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, como al uso de Internet para*

⁵ M. Vega Ruiz. (2017) El futuro del trabajo ¿Revolución industrial y tecnológica o crisis del estado social? Dialnet. Univ. de la Rioja. España.

⁶ Véase para mayor análisis de trabajo a distancia y teletrabajo: K. Nazar (2022) Trabajo presencial vs a distancia en Argentina: realidades que llegaron para quedarse. XXXIII Jornadas Académicas de la Abogacía Joven del ColProBa. Revista Fund. CIJUSO. Argentina.

⁷ P. Moore. (2019). Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores. El trabajo en la era de los datos, BBVA. España.

una amplia variedad de actividades".⁸ Ello implica un problema de accesibilidad, ya que las nuevas tecnologías no llegan a todos los sectores sociales ni espacios geográficos (brecha territorial). Asimismo, existe una diferencia generacional (brecha generacional), que supone una distinción motivada en la edad, siendo la distancia que separa a los nativos digitales de los inmigrantes digitales por lo que a la utilización de las nuevas tecnologías se refiere. Mientras que los nativos digitales han nacido y se han formado dentro de la era digital y nuevas tecnologías, los inmigrantes digitales son aquellos que han aprendido a adaptarse al nuevo entorno digital, siendo uno de los principales objetivos en cuanto a tecnología y educación lograr la *alfabetización digital* del ser humano, que en resumen se vincula a la formación de las personas en el contexto de la sociedad de la información. Una persona alfabetizada digitalmente debería entender de códigos, formas expresivas y medios de cada uno de los soportes, tecnologías y demás formas representativas.⁹

Esto demuestra que, en relación con la tecnología y el trabajador, repercute el lugar donde este último viva, las posibilidades de acceso y la educación y conocimiento que posea de la misma, influyendo incluso el hecho de ser un nativo o inmigrante digital.

Otra de las problemáticas que tal vez en la actualidad pareciera ser cada vez más descuidada, es el rol de la *ética* ante estas nuevas tecnologías. Es sabido que tanto la robótica como la IA constituyen dilemas éticos y en cualquier proyecto de su aplicación debería tenerse presente. Tomando el ejemplo de Europa, el parlamento comenzó a sentar principios y valores éticos sobre la robótica y la inteligencia artificial, plasmados en códigos de ética con el objeto de tomarlos como marco de guía para el diseño, producción y uso de los robots.¹⁰

Y como problemática central, crece la incertidumbre del futuro del trabajo. La afirmación de que los trabajadores humanos no serán necesarios en el inminente mundo de la automatización y la inteligencia artificial (IA) ha sido compartida a nivel mundial por dirigentes, académicos, investigadores y líderes en

⁸ OECD (2001) Understanding the digital divide. iLibrary (en línea). Francia

⁹ Véase para mayor análisis sobre la temática: K. Nazar (2021) Cómo enseñar, aprender y transmitir a distancia: Desafío de docentes y alumnos en una nueva era del conocimiento. XI Jornadas sobre Enseñanza del Derecho, Fac. de Derecho UBA. Argentina

¹⁰ Thinking Heads. Ética e inteligencia artificial en la robótica: un debate abierto. España.

tecnología¹¹. El futuro del trabajo pareciera a priori poco alentador, ya que una de las consecuencias que estas TIC podrían generar es la precarización de las condiciones laborales humanas, así como el peligro por el cumplimiento de los derechos del trabajador, quien podría tolerarlo para conservar un empleo. Ya existe una informalidad en el mercado laboral que sería agudizada si los usos tecnológicos se tomaran inconscientemente y sin límites. No obstante, debemos reconocer que dentro de esta revolución 4.0 nuevos puestos de trabajo se están gestando, especialmente aquellos relacionados al uso de la tecnología, existiendo una desigualdad tecnológica tridimensional: por un lado, se crea, por otro, se destruye y desplaza empleos.

Una de las industrias pioneras en la implementación de robótica en el trabajo es la automotriz, contando con robots que sustituyen a los trabajadores en las cadenas de montaje. Otra de las invenciones que convive con el trabajo humano es el *chatbot*, hoy en día conocido prácticamente por toda la sociedad, una herramienta de IA que resuelve una increíble cantidad de consultas y es utilizado por ejemplo para los sectores de atención al cliente; así los humanos que trabajan en estas áreas intervienen directamente ante las consultas más complejas que el *chatbot* no pueda responder.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019 se expidió en relación a la temática en que *“la automatización puede mermar la capacidad de control y la autonomía de los trabajadores, así como la riqueza del contenido del trabajo, lo que daría lugar a la pérdida de calificaciones y a la disminución de la satisfacción de los trabajadores”*.

III. Conclusión.

Con algunas de las problemáticas expuestas, finalmente trataremos de reflexionar acerca del interrogante principal del artículo “¿Amigos o enemigos?” refiriéndonos al ser humano y las nuevas tecnologías analizadas.

¹¹ L. Scasso y G. Laguzzi. (2021). Nuevas tecnologías y trabajos del futuro: la urgencia de acortar la brecha digital para equilibrar el mercado laboral. Portal oficial del Estado Argentino. Argentina.

Y empleamos el término reflexionar, ya que los temas abordados generan debates constantes, incertidumbre y la imposibilidad de brindar una única respuesta cierta.

Lo que sí es certero, es que como seres humanos nos encontramos desafiados en incursionar y formarnos de manera constante, porque los cambios se producen día a día y negarlos o no adaptarnos sería contraproducente. Como dijimos en la introducción del presente y continuamos sosteniendo *“es en la crisis que nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias. Quien supera la crisis, se supera a sí mismo sin quedar “superado”.*

La historia demuestra que los trabajos menos cualificados o manuales, han sido más susceptibles de ser automatizados. Ante este escenario, la educación constante y formación cumplen un rol fundamental y decisivo en la inclusión sociolaboral, refiriéndonos a una formación *integral*. Se trata de armonizar lo humano y lo tecnológico, convivir y superarse así mismo. Limitar y regular el uso tecnológico, tomando como base códigos de ética que a nivel mundial ya se encuentran en desarrollo. Finalmente, ser conscientes e incursionar si aún no lo hicimos en aquellas habilidades que son innatas al ser humano, como lo son las habilidades blandas (*soft skills*) en un todo, la empatía, la escucha activa, negociación, la posibilidad de fundamentar, discernir y diferenciar: lo que está bien de lo que está mal, lo ético de lo no ético, lo justo de lo injusto.

Lo que nos hace más humanos, nuestra esencia.... es lo que siempre nos diferencia.

“Lo único constante es el cambio”.-

Heráclito