



Estructura de la inteligencia artificial en el derecho laboral

por Jean José Tamarones Rosas

Huelgan las afirmaciones jurídicas en las que se entiende cómo la inteligencia artificial, a través de los algoritmos, tiene una incidencia en las relaciones laborales, las matemáticas utilizadas en el procesamiento de datos encontradas en la nube digital dirigen el desarrollo social y económico de nuestro mundo globalizado, de tal modo que el derecho laboral no podía ser la excepción, siendo el trabajo un hecho social indefectiblemente debía ocurrir la invasión jurídica por parte de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. Ahora bien, cuando hablamos de inteligencia artificial en el área laboral no estamos hablando de un algoritmo que se presenta como empleador, y esto es importante resaltarlo por cuanto los algoritmos que dan vida a la inteligencia artificial son simplemente un mecanismo que permite al verdadero empleador prestar un servicio de un modo más eficiente, por lo que detrás de la inteligencia artificial encontraremos la persona natural o jurídica que representa, diseña y ejecuta el algoritmo que permea el derecho del trabajo, y siendo un bien jurídico tutelado el derecho a la igualdad y no discriminación, y la protección de datos personales en este caso, es por lo que empieza a tomar forma la relación del derecho del trabajo con la inteligencia artificial.

Para conocer entonces la incidencia de los algoritmos en el derecho del trabajo, y poder analizar la estructura de la inteligencia artificial en nuestra área, es necesario tener claros algunos conceptos básicos para comprender el alcance y composición de esta; los conceptos que explicaré a continuación tienen como propósito académico acercarnos a una comprensión jurídica de cómo funcionan los algoritmos para crear inteligencia artificial e identificar en cuáles espacios atraviesa al derecho laboral:

- Datos (Información dispuesta de manera adecuada para su tratamiento): ADN Economía (el conocimiento y predicción del comportamiento de la economía y la sociedad se encuentra en los datos);
- Big Data: Océano de información en el que nadamos a diario –computadoras, dispositivos móviles y sensores de máquinas¹;
- Algoritmos: Metodología aplicada para resolver un problema, debe ser definida, precisa y finita².
- Análítica Predictiva: identifica patrones de comportamiento del negocio que permite anticipar, prever y controlar acontecimientos futuros;
- Análítica Cognitiva: entiende, aprende, reconoce y reproduce el funcionamiento de la mente humana a través de patrones escondidos en datos³;

¹ <https://www.sap.com/latinamerica/insights/what-is-big-data.html> , consultada el 12/6/22

² <https://www.nytimes.com/2015/06/26/upshot/can-an-algorithm-hire-better-than-a-human.html> , consultada el 12/06/22

- Inteligencia Artificial, para IBM es la percepción o comprensión de valor de datos, que permite al software interactuar con clientes y/o empleados bajo los términos que establece la empresa, y en el lenguaje corporativo de esta⁴.

La inteligencia artificial aprovecha computadoras y máquinas para imitar las capacidades de resolución de problemas y toma de decisiones de la mente humana⁵

Con base a lo anterior, podemos entonces decir que la inteligencia artificial no es más que el tratamiento de datos a través de una metodología, precisa, numérica, que permite identificar patrones de comportamiento, así como aprender, reconocer y reproducir el funcionamiento de la mente humana por medio de la comprensión o tratamiento de estos datos, y que los vemos materializados a través de equipos tecnológicos que prestan un servicio.

Estos servicios que se prestan o son generados a través de los algoritmos ya mencionados, los vemos representados en 3 aspectos que son los que atraviesan transversalmente el área del derecho laboral:

- **AUTOMATIZACIÓN:** en este caso vamos a encontrar como la inteligencia artificial logra suplir la mano de obra humana para prestar un servicio sin la intervención directa de un trabajador; a modo de ejemplo Amazon en el año 1997 contrató a un ingeniero llamado Greg Linden para que diseñara un sistema de recomendaciones de lectura, cuyo trabajo lo venía realizando un equipo editorial humano, con posterioridad a la aplicación y ejecución de este software Amazon se diversificó y mejoró exponencialmente el sistema de ventas, y al aplicar un test comparado de compras de sus clientes se evidenció la eficacia que generaban los algoritmos a través del software, lo que generó el despido de equipo editorial humano de esta empresa; otro ejemplo lo constituye los vehículos de transporte, de personas o cargas, como taxis que son conducidos de manera autónoma por inteligencia artificial, sustituyendo en este caso también la labor que pudiera desempeñar un trabajador en funciones de conducción vehicular; no podemos pasar por alto la robot de nombre Sophia, que fue diseñada para ayudar en labores del hogar y cuidado de personas mayores, esta robot con autonomía de inteligencia artificial se le otorgó incluso ciudadanía saudí en el año 2017.

- **VIGILANCIA Y CONTROL:** este aspecto ha sido el más polémico desde que el fenómeno de la uberización, llamado de este modo a las on demand economy, cuyo software prestaba un servicio para conectar personas, en principio, entre quien lo necesitaba y quien se encargaba de prestarlo, siendo este último (rider, conductor de UBER) el que se encontraba en una zona gris por cuanto la prestación de su servicio personal presentaba rasgos de subordinación frente a estas plataformas tecnológicas.

En referencia del autor Adrián Todolí, los algoritmos seleccionan candidatos, organizan los horarios, dan instrucciones, vigilan y controlan el trabajo, evalúan el desempeño y recompensan o despiden trabajadores, acercándose estos elementos al concepto de ajenidad y rasgos de la laboralidad preestablecidos en la recomendación 198 de la OIT. Respecto a la ajenidad (prestación del servicio por cuenta ajena), el referido autor⁶ hace una interpretación del tradicional concepto de esta aplicado al avance tecnológico de las mencionadas on demand economy, determinando que existe:

- Ajenidad en la marca: restaurantes y clientes confían en la eficacia y solvencia de la plataforma tecnológica.
- Ajenidad en la información: la empresa es la única poseedora de la información necesaria para el manejo del sistema (clientes, ubicación, disposición).
- Reputación digital: el sistema asigna estadísticas que reflejan el grado de cumplimiento.

³ <https://decidesoluciones.es/analitica-avanzada> , Consultada el 10/08/22

⁴ <https://www.ibm.com/co-es/watson> , consultada el 16/06/22

⁵ <https://www.ibm.com/mx-es/topics/artificial-intelligence> , consultada el 23/10/23

⁶ Adrián Todolí Signes. El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa. 2017. Tirant lo Blanch, 1ª Edición

- El medio de producción es la plataforma tecnológica, y no el vehículo, así como tampoco el teléfono celular.

Todo lo anterior constituye la puerta de entrada a la arquitectura jurídica del derecho laboral la cual brinda el carácter tuitivo cuando existe subordinación.

- **SELECCIÓN (INGRESO) Y PRODUCTIVIDAD (DESPIDO):** en la actualidad ya es común que las grandes empresas realicen la selección de personal a través de software que se encargan de encontrar cientos de candidatos y analizarlos, estudiarlos, elegir el mejor perfil que requiere la empresa para el cargo ofertado, pero ¿cuándo ocurre discriminación en este aspecto?, vale traer a colación nuevamente el caso de Amazon, pero esta vez con otro software que había sido diseñado para contratar personal, y ocurrió que esta inteligencia artificial solo contrataba hombres, discriminando de este modo a las damas que se postulaban para los cargos ofertados por Amazon. Recordemos que los algoritmos no piensan, se basan en el mayor número de incidencia de datos sobre lo que entienden acertado con base a las premisas y parámetros de quienes construyen los algoritmos que dan vida a la inteligencia artificial, en ese sentido, se cree que en Silicon Valley los ingenieros que diseñan estos algoritmos pertenecen a determinada clase social, color de piel, etc, lo que de manera inconsciente puede llevar al algoritmo a generar una discriminación, violando de este modo el principio de igualdad en el ámbito laboral.

Como conclusión podemos decir que el avance de la sociedad, la tecnología, la economía, y la forma holística en la que estas interactúan, transforman el modo en que se prestan muchos servicios en la actualidad, algunos de estos algoritmos, o inteligencia artificial, suplen la mano de obra de trabajadores que venían prestando un servicio personal en determinada área, otros contratan personal, y otros al conectar personas pueden generar rasgos de la laboralidad, siendo los propietarios de estos software los responsables de responder frente a candidatos a puestos de trabajo, o quienes prestan un servicio personal, en caso de determinarse discriminación o subordinación por ante la vía jurisdiccional en ausencia de normativa que regule estas nuevas relaciones y prestación de servicios.

Jean José Tamarones Rosas

Magíster en Derecho del Trabajo; Estudios Comparados en Derecho del Trabajo;
Litigante; Asesor de empresas; Socio fundador de la Firma Legal Trust Abogados Consultores;
Profesor de Posgrado de Derecho Laboral en distintas Universidades de Colombia;
Miembro del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (ILTRAS)