



La protección social en la realidad del trabajo en la algoritmia laboral

por Julio Ismael Camacho Solís

La IA está avanzando más rápido de lo que la sociedad global del empleo y trabajo, implementan medidas en su conjunto para su adecuada utilización; están presionados para actuar e implementar políticas, modelos protocolo que les permitan estar alineados igual de rápido como el avance de la tecnología digital disruptiva. Para el 2030, se espera que el 39 % de las habilidades existentes en el ámbito de las relaciones laborales se transformen o queden obsoletas, con la IA como catalizador, donde la necesidad de adaptarse a nuevas formas de trabajo; según un informe del Foro Económico Mundial. Si bien se espera que la cantidad de trabajos a nivel global aumente, la carencia de habilidades, cada vez más profunda, entre los roles en crecimiento y en disminución podría intensificar los desequilibrios existentes de la fuerza laboral, en la que la protección social derivado del derecho al trabajo y del trabajo son las premisas a mantener con el respeto de los derechos humanos laborales.

Lo que a menudo se pasa por alto en este contexto es cómo las habilidades humanas se vuelven más importantes, y no menos, a medida que se extiende el uso de la IA. Mientras que los algoritmos realizan procesos de reclutamiento, selección, contratación de personas, que además escanean documentos, administran correos electrónicos y analizan las tendencias, desarrollo de datos e información de manera inmediata, lo que no pueden definir es significado del trabajo, la oportunidad en el empleo para miles de aspirantes a puestos de trabajo, si esto es la consecuencia de que la IA puede mejorar gestionar, agilizar, optimizar, economizar, elevar la productividad de las relaciones laborales, significa entonces que la adecuación y la educación algorítmica es ya el presente; lo que la IA no puede decidir, es inspirar, ni desarrollar, la confianza, la inteligencia emocional, los hábitos de disciplina y responsabilidad en tu nombre.

El futuro del trabajo es ahora; los cambios, las reinserciones, la disruptividad en el mercado laboral ya están instaladas, ya están ocupando los espacios, corren en paralelo, están presentes ocurriendo y son irreversibles. La automatización generada en décadas anterior y los nuevos modelos de negocios, los negocios digitales, la algoritmia de plataformas, los trabajadores de la economía de plataformas, están siendo impulsados por la tecnología laboral digital. La inteligencia artificial (IA) tiene el potencial de beneficiar tanto a la sociedad como a la economía global, siendo una tecnología estratégica en rápida consolidación. Sin embargo, también plantea nuevos desafíos, problemas, logística, así como desafíos y retos para el presente y futuro del trabajo, además de cuestiones legales y éticas. Implementar la tecnología digital, las decisiones algorítmicas, acciones plataformicas sin reflexión podría generar resultados problemáticos, afectando la aceptación de la ciudadanía. Es crucial garantizar, en cada fase de desarrollo de la IA, la inclusión y diversidad de género, origen racial o étnico, religión, creencias, discapacidad y edad.

Los siete requisitos fundamentales necesarios para cumplirse y garantizar la fiabilidad deseada de la inteligencia artificial son los siguientes: 1. Intervención y supervisión humanas, 2. Solidez y seguridad técnicas, 3. Privacidad y gestión adecuada de datos, 4. Transparencia, 5. Diversidad, no discriminación y equidad, 6. Bienestar social y medioambiental, y 7. Rendición de cuentas.

Para que las personas confíen en el tratamiento de sus datos, es fundamental garantizar que tienen control total sobre los mismos y que no se usarán para perjudicarles o discriminarles. Asimismo, es importante que los procesos de toma de decisiones algorítmicos sean comprensibles y explicables a las personas afectadas, en el entorno presente de las relaciones laborales. Además, es crucial que existan explicaciones claras sobre cómo un sistema de IA influye y moldea los procesos organizativos de toma de decisiones, el diseño del sistema y la justificación de su implementación, lo que asegura transparencia no solo en los datos y el sistema, sino también en el modelo de negocio, para no tener que sumar a millones de personas trabajadoras que no mantienen o gozan de trabajo digno y decente, principal postulado de la OIT, que junto con la seguridad y salud para el trabajo, son los ejes rectores que deben prevalecer en la constante evolución de la realidad de los entornos del trabajo. Sin duda lo anterior es lo más apegado que sea para procurar que las nuevas formas de trabajo, sean garantes de los derechos de las personas trabajadoras.

La OIT define el trabajo decente como aquel que es productivo y garantiza igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres. Este trabajo debe ofrecer un pago justo, garantizar la seguridad en el centro de trabajo, brindar protección social para la familia de los trabajadores, oportunidades de desarrollo profesional y personal y la libertad para que los trabajadores den a conocer sus preocupaciones, se organicen y tengan participación en las tomas de decisiones que afectan directamente su vida laboral.¹

Los tipos específicos de trabajo se distinguen no solo por la variedad de procedimientos, herramientas y resultados, sino también por las diferencias en la preparación requerida de los trabajadores. Los trabajos no calificados pueden ser realizados por cualquier persona apta para el trabajo, con la instrucción y el nivel cultural adecuados. En contraste, los trabajos calificados requieren una preparación especial previa.²

La precariedad laboral, siendo un fenómeno social multicausal, tiene puntos de intersección con el derecho del trabajo, específicamente por medio de legislación laboral que desprotege en diferentes esferas. Por lo que es posible identificar la precariedad analizando cuatro instituciones normativas, 1) estabilidad en el empleo, 2) seguridad laboral y social, 3) modelo de derecho colectivo del trabajo y 4) remuneraciones, que, según como sea la legislación laboral y la legislación social, generan o se reconducen a 1) inestabilidad, 2) inseguridad social y laboral, 3) individualización de las relaciones de trabajo, y 4) insuficiencia remuneraciones. (Rodrigo-Silva, 2024).

Las instituciones laborales y los mercados de trabajo pueden ser inclusivos, funcionar como grandes motores de movilidad social, de incremento de ingresos y de mejoramiento de estándares de vida, o pueden ser excluyentes, reproductoras de desigualdad, discriminación e inequidad, y con ello debilitar la cohesión social. Los sistemas de protección social son un componente fundamental de las instituciones laborales de cualquier país de manera que la respuesta a la pregunta sobre cómo generar un mejor futuro del trabajo, pasa por el tema fundamental sobre cómo diseñar y financiar mejores sistemas de protección social. La protección social no es solo uno de los pilares del trabajo decente, es también una de las dimensiones centrales de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

¹ Berg, J. Furrer, M. Harmon, E. Rani, U. & Six Siberman, M. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo, cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. 1ª ed. Ginebra: OIT. p.25

² Díaz, Viviana Laura, *Teletrabajo y Neurotecnología*, op.cit.159.

El impacto de los sistemas de IA debe analizarse no solo desde una perspectiva individual, sino también desde un punto de vista social. En particular, se debe prestar especial atención a su uso en contextos democráticos, como la formación de opinión, las decisiones políticas y los procesos electorales. También se debe considerar cómo estos sistemas pueden afectar las habilidades sociales, ya que, si bien pueden potenciarlas, también pueden contribuir a su deterioro.

En cuanto al futuro del trabajo, se construye desde el presente. Para lograr un futuro mejor, es necesario llevar a cabo las reformas normativas, legales y convencionales necesarias. Es crucial garantizar una protección social equitativa frente al desempleo, enfermedad y otras eventualidades, sin importar el tipo de empleo. El aumento de trabajadores con empleos atípicos como en el caso de México requiere acceso a dicha protección, ya sea mediante prestaciones transferibles que se concedan al trabajador en lugar de al puesto de trabajo, o a través de un "seguro de subempleo" que ayude a mitigar las fluctuaciones salariales, despidos, conflictos en la economía digital.

Los algoritmos y los sistemas de IA, no eliminan las desigualdades, al contrario multiplican los sesgos que tenemos los seres humanos, no son neutros en la realidad, toda la IA infieren ciertas y determinadas características personales, basados en nuestros datos, en nuestra huella digital, en nuestros registros digitales, toda neutra información esta compilada en las preferencias y correos electrónicos como base primaria, los algoritmos trabajan con estadísticas y se basa en probabilidades a mayor muestra más fiables el seguimiento algorítmico.

¿Ante esto cual es el tratamiento jurídico de la discriminación digital algorítmica?

La armonización entre el ser humano y la tecnología debe centrarse desde lo técnico de la ciencia de datos y desde el ámbito jurídico normativo. Con los siguientes aspectos a considerar.

1. Incorporación de diversos géneros y razas en la programación de los algoritmos
2. Superar la brecha de datos para evitar que la IA reproduzca el patrón de discriminación
3. Todo trabajador sometido a una decisión automatizada debe tener el derecho a atención humana y a interponer impugnaciones.

La tecnología y la IA son impecables en la gestión del trabajo humano, usar la IA con la disrupción digital, por ello hoy toca enfrentar los mayores desafíos para promover la igualdad y la no discriminación. La IA simula capacidades humanas y realiza diversas actividades de los seres humanos, tareas ejecutadas, que conlleva la supresión y reducción de puestos laborales, despidos masivos y pérdida de empleo en el mercado laboral.

Los sectores más vulnerables, son donde la automatización, compilación y procesamiento de datos, los más propensos ya hoy reemplazados en gran medida por la IA, las agencias de viajes, hospedaje y la gama de servicios administrativos de contabilidad, manufacturas y el pago de impuestos.

La IA simula capacidades humanas y realiza diversas actividades de los seres humanos, tareas ejecutadas, que conlleva la supresión y reducción de puestos laborales, despidos masivos y pérdida de empleo en el mercado laboral. Las políticas públicas deben y solo deben establecer políticas de protección de los trabajadores. Todos los avances tecnológicos tienden a realizar con mayor eficiencia actividades y funciones realizadas por los seres humanos. La IA es una herramienta transformadora como un espejo de cristal pulido que revela con claridad las imperfecciones, desigualdades de nuestra sociedad, refleja los sesgos humanos que impregna los datos con que se alientan, no se trata meramente de un cambio disruptivo, sino la amenaza, de acrecentar, perpetuar las desigualdades, prejuicios culturales, históricos y sociales.

La IA, no crea los sesgos de la nada o por ocurrencia algorítmica, solo amplía, refleja lo ya existente, los diversifica, masifica, amplía algoritmiza perpetuando los estereotipos.

La IA en la justicia, en la educación, en la salud distancia el proceso enseñanza-aprendizaje, amenaza los exámenes, evaluaciones, los criterios, las formas, amenaza la credibilidad de la academia, los sistemas de justicia, el entorno de la gestión de las relaciones laborales. Con sesgos equivocados, conclusiones erróneas, hoy todo el entorno se convierte en ecosistemas de desigualdad amplificada: 1. Sesgos con creencias individuales; 2. El colonialismo; 3. Datos; 4. La ética y moral colectiva.

La generación futura, hoy se forma con prejuicios con hechos incontrovertibles, debilitando, delimitando el rol del entorno racional, el comportamiento crítico y el sentido común. Por lo tanto, la pregunta es la siguiente: ¿en qué aspectos puede la IA apoyar tu actividad cotidiana y ordinaria y en qué situaciones las fortalezas laborales que sostienen a las humanas, psicológicas, emocionales deben seguir teniendo prioridad en los siguientes aspectos a considerar?

El mundo está experimentando de manera disruptiva, ordinaria y cotidiana transformaciones significativas por igual que las regiones del planeta, enfrenta grandes retos derivados de mega tendencias como la digitalización, la globalización, la migración, el cambio climático y el cambio demográfico, con un énfasis particular en el envejecimiento de la población. Estas dinámicas están moldeando y poniendo a prueba los entornos de las relaciones laborales tanto a las sociedades como a las economías a nivel global.

La protección de los derechos digitales en las relaciones laborales es una preocupación creciente, y se destaca la necesidad de incluir estos derechos en la negociación colectiva, con el fin de que se redacten protocolos que permitan su ejercicio efectivo. En particular, se subraya la importancia de construir sistemas algorítmicos abiertos, accesibles y verificables por los trabajadores y sus representantes para garantizar su equidad, fiabilidad y transparencia. Finalmente, se advierte que la automatización no debe convertirse en sinónimo de oscurantismo o injusticia social.

¿Cómo estamos en América Latina y el Caribe?: Navegar entre subirse a la ola de las transformaciones y sucumbir a las carencias históricas; La inteligencia artificial, el internet de las cosas, junto con la robotización y la automatización, representan el futuro de los empleos y las condiciones laborales. Además, varios avances están revolucionando la producción, como las energías renovables, la construcción con materiales energéticamente eficientes, el tratamiento de residuos y la economía circular, los cuales ya están creando nuevos puestos de trabajo y tienen un gran potencial. Sin embargo, sectores tradicionales como el cuidado de adultos y la salud también necesitarán más empleos en el futuro. En cuanto a América Latina, surgen preguntas sobre cómo la región se enfrenta a estos nuevos desafíos. Al evaluar los indicadores de desarrollo tecnológico en la región, parece que no existen condiciones suficientes para aprovechar plenamente el potencial transformador de la tecnología. En lugar de ello, hay una tendencia irreversible e ineludible; La gestión algorítmica de la mano de obra puede describirse como entornos laborales donde las tareas humanas se asignan, optimizan y evalúan a través de algoritmos y datos rastreados.

La adecuación a nuevas formas de trabajo, sinónimo de reinserción laboral, alfabetización algorítmica, la teoría del prompt, nuevas competencias técnicas, justicia algorítmica, recursos algorítmicos, neuroderechos; El espacio de trabajo digital es un marco tecnológico integrado, diseñado para entregar y gestionar plataformas digitales y base de datos. Facilita a todos los trabajadores el acceso a sus aplicaciones y datos desde cualquier dispositivo y lugar. Este entorno

mejora la colaboración, la flexibilidad y la productividad, adaptándose a las necesidades de la fuerza laboral moderna y a las demandas de un mercado cada vez más digitalizado.³

Los tipos específicos de trabajo digital con énfasis algorítmico se distinguen no solo por la variedad de procedimientos, herramientas y resultados, sino también por la preparación requerida de los trabajadores. Los trabajos no calificados pueden ser realizados por cualquier persona apta para trabajar y que cuente con la instrucción y el nivel cultural adecuado. En cambio, los trabajos calificados requieren una formación especial previa.⁴

Julio Ismael Camacho Solís

Dr. en Derecho

Académico Investigador de la FCA-C-I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México

Investigador Nacional SNI Nivel II.

Secretario General de la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social

Guillermo Cabanellas

³ Citrix. (2024). Glosario de Citrix, Recuperado de <https://www.citrix.com/glossary/what-is-digital-workspace.html>

⁴ Díaz, Viviana Laura, *Teletrabajo y Neurotecnología*, op.cit.159.