

LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Omar Guillen 
omarguillen0808@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela

RESUMEN

La presente investigación vincula los estudios sobre cómo influye la inteligencia artificial en las relaciones laborales en los diferentes espacios de trabajo. La inteligencia artificial es considerada, una cadena de tecnologías, que se utilizan con el propósito de actuar como seres humanos, es decir, una serie de sistemas artificiales que permiten el desarrollo de labores o actividades profesionales mediante máquinas que piensan y funcionan como personas. La posibilidad de identificar situaciones potenciales de riesgo o conductas indebidas de los trabajadores, entre otras, por la automatización de tareas o por una habituación del riesgo hace que se puedan dar las órdenes e instrucciones necesarias para evitar las situaciones de riesgo. La implantación extensiva de la Inteligencia Artificial en la empresa representa un salto tecno-organizacional cualitativo con múltiples consecuencias legales en el ámbito laboral. En efecto, la IA es la más disruptiva de las nuevas tecnologías, y puede desarrollar efectos legales muy profundos en aquellas empresas que optan por situarla como centro operativo de todas o de los principales procesos productivos y de las principales funciones y tareas de sus trabajadores.

Palabras clave: relaciones laborales, inteligencia artificial, tecnología

Recibido: 05/03/2024 Aceptado: 04/06/2024

WORK RELATIONSHIPS AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Omar Guillen 
omarguillen0808@gmail.com
University of Carabobo, Valencia. Venezuela

SUMMARY

This research links studies on how artificial intelligence influences labor relations in different work spaces. Artificial intelligence is considered a chain of technologies that are used for the purpose of acting like human beings, that is, a series of artificial systems that allow the development of professional tasks or activities through machines that think and function like people. The possibility of identifying potential risk situations or improper conduct by workers, among others, through the automation of tasks or habituation to risk, means that the necessary orders and instructions can be given to avoid risk situations. The extensive implementation of Artificial Intelligence in the company represents a qualitative techno-organizational leap with multiple legal consequences in the workplace. Indeed, AI is the most disruptive of the new technologies, and can develop very profound legal effects in those companies that choose to place it as the operational center of all or the main production processes and the main functions and tasks of their workers.

Keywords: labor relations, artificial intelligence, technology

Received: 05/03/2024 Accepted: 04/06/2024

Introducción

La inteligencia artificial (IA), es una forma de razonamiento desarrollado por máquinas, este concepto de inteligencia artificial se genera cuando una máquina produce entornos cognoscitivos de los seres humanos que se relacionan con otras mentas humanas, verbi gracia, como pensar, aprender, percibir. Es decir, el potencial de una máquina para interpretar datos, para aprender de ellos, obtener conocimiento y desarrollar tareas, en este contexto desarrollar actividades de tipo laboral. Consideramos que hoy día la inteligencia artificial se ha convertido en una pieza clave para el empresario, toda vez que, le permite automatizar tareas desarrolladas por máquinas. Entonces nos preguntamos, ¿qué sucederá con el trabajo humano?, ¿qué sucederá con las relaciones laborales generadas entre trabajador persona natural, y el empleador persona natural o jurídica?

No incomoda en este artículo recordar que la relación laboral comprende en un escenario laboral individual al empleador y sus trabajadores; y en un escenario laboral colectivo a los mismo pero reunidos en asociaciones. Además, que la relación laboral, una serie de características para que exista, es decir, la triada “empleado, empleador y salario” y sobre ella se configura una legislación que la regula y protege. Claro está, de ella y con ella se configura lo que conocemos como “empresa”.

Inteligencia Artificial (IA)

Actualmente la Inteligencia Artificial es un área de la ciencia de gran interés por ser un área multidisciplinaria donde se realizan sistemas que tratan de hacer tareas y resolver problemas como lo hace un humano, así mismo se trata de simular de manera artificial las formas del pensamiento y como trabaja el cerebro para tomar decisiones. Aunque en la realidad aún no se ha podido realizar todo lo

que las personas sueñan al conocer esta área o al ver lo que se muestra en la ciencia ficción es un área que poco a poco va ganando terreno al estar presente en muchas aplicaciones, aparatos, dispositivos que utilizamos de manera cotidiana.

Desde su origen, la IA tuvo que lidiar con el conflicto de que no existía una definición clara y única de inteligencia; así es que no es de sorprender que aún en la actualidad, no exista una definición única de ella. Así como la Psicología ha identificado diferentes tipos de inteligencia humana (emocional, interpersonal, musical, lingüística, quinestésica, espacial, etc.), las distintas definiciones de la inteligencia artificial hacen énfasis en diferentes aspectos; aunque existen similitudes entre ellas. (Ponce y Torres 2014). Originalmente la Inteligencia Artificial se construyó en base a conocimientos y teorías existentes en otras áreas del conocimiento. Algunas de las principales fuentes de inspiración y conocimientos que nutrieron a esta área son las ciencias de la computación, la filosofía, la lingüística, las matemáticas y la psicología. Cada una de estas ciencias contribuyó no solamente con los conocimientos desarrollados en ellas, sino con sus herramientas y experiencias también; contribuyendo así a la gestación y desarrollo de esta nueva área del conocimiento.

Ahora bien, la inteligencia artificial influye desde varios ámbitos las relaciones laborales, una de ellas es su uso para el aseguramiento de la salud del trabajador así lo expone María del Carmen Aguilar del Castillo en su artículo titulado “El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales” la cual nos aporta: La naturaleza jurídica de la prevención de riesgos laborales hace que la relación de subordinación como elemento identitario de la relación laboral nos lleve a situar al empresario en una posición de garante de la seguridad de los trabajadores. Es esta posición la que define el conjunto de derechos y obligaciones de trabajadores y empresario. Las nuevas tecnologías como medios intrínsecos a la propia organización de la empresa pueden, constituirse como “herramientas” adecuadas para, desde

la obtención de datos y su manipulación, identificar y prevenir los riesgos relacionados con la conducta del trabajador. Estas nuevas tecnologías pueden llegar a tener un efecto clarificador sobre el concepto de la imprudencia no temeraria, toda vez que dentro de la relación laboral solo se entiende en oposición a la obligación del empresario de proteger eficazmente la salud de sus trabajadores. (p. 264).

De la misma manera Vallejo-Noguera et.al. (2022) nos dicen: Instancias internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Mundial del Trabajo (OMT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) entre otras más, impulsan como una tarea fundamental el hecho de que el lugar del trabajo debe mantenerse bajo los parámetros que rigen la salud y seguridad de los trabajadores a fin de evitar accidentes laborales. En tal sentido, el uso de tecnologías como Inteligencia Artificial (IA) cada vez más son utilizadas en las organizaciones empresariales como forma de poder anticiparse a la exposición al riesgo de accidentes que puedan sufrir los trabajadores y, por tanto, poder evitarlos, así, la capacidad de control que permite el uso de la inteligencia artificial (IA) a través de la obtención de datos y su tratamiento algorítmico, que permiten identificar situaciones potenciales de riesgo o conductas indebidas de los trabajadores lo que debe conllevar una mayor protección y una disminución de situaciones peligrosas en el entorno laboral. (p, 8)

Otra matriz de discusión es la incertidumbre entre los trabajadores ante la posibilidad de ser sustituido por la inteligencia artificial en sus puestos de trabajo, Jacqueline Granados Ferreira en su artículo titulado “Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales” (2022) nos dice que: La estructura convencional de las relaciones laborales ha sido modificada por la incorporación de la inteligencia artificial, modificaciones que hoy en día no tienen explicaciones completas. Esta herramienta tecnológica no emplea los mismos sistemas que históricamente representaron una revolución del trabajo. El trabajo humano se enfrenta no solamente a una profundización de los

procesos productivos y el que hacer de una tarea mecánica, sino que pretende realizar el trabajo del cerebro humano, con los retos que esto implica y desde allí se debe dimensionar el futuro de la actividad humana.

La implantación del teletrabajo en el ejercicio de profesiones clásicas se acompaña del descubrimiento de nuevos requerimientos empresariales, unas veces directamente vinculados a la transformación digital de los procesos productivos, y otras, derivados de la oportunidad de atender los sectores de mercado emergentes que abren las nuevas necesidades sociales, dando lugar a nuevos yacimientos de empleo. Cada vez con más frecuencia, los jóvenes inician su andadura profesional como trabajadores autónomos desarrollando actividades íntegramente digitales, como youtubers, instagramers, e-gammers. Las empresas empiezan a ofertar puestos de trabajo para desarrollar las tareas de análisis de datos digitalizados, mejorar la comunicación y difusión audiovisual de la marca en las redes sociales, conseguir la preparación y gestión de los soportes informáticos necesarios para llevar a cabo la digitalización de la actividad empresarial, garantizar la seguridad de la información que maneja y la confidencialidad de los datos de los clientes que han contactado con la empresa por internet, asegurar el correcto funcionamiento de los programas informáticos utilizados y el mantenimiento técnico de los robots, entre otras muchas tareas directamente vinculadas no solo a la modernización de los procesos de producción, sino a la digitalización de las empresas modernas, es por ello que desde el punto de vista teórico, la inteligencia artificial permitirá no solo suplir el trabajo humano, sino incrementar la productividad de la empresa en cuestión, pues será capaz de eliminar los “inconvenientes” que lleva aparejados la mano de obra humana. Y no nos referimos solo al deber de cotizar a la Seguridad Social. Y es que, esta tecnificación cualificada de los procesos productivos reduciría el margen de error inherente a toda actividad humana, al mismo tiempo que eliminaría los límites a la jornada diaria de

trabajo exigidos en la legislación laboral, la necesidad de salvaguardar la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, la retribución salarial mínima, el derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas, la necesidad de formalizar los contratos de trabajo, justificar la temporalidad de la mano de obra, abonar indemnizaciones derivadas del cese de los trabajadores, registrar la jornada de trabajo, garantizar la igualdad en la empresa, etc. En definitiva, en el momento en el que la inteligencia artificial deje de ser un proyecto utópico, en fase de estudio y desarrollo y pase a ser realmente operativa y estar en condiciones de generalizarse e implantarse en los procesos productivos, producirá el efecto de suplir de forma sustancial las necesidades empresariales de mano de obra, con la importantísima reducción de los gastos fijos que ello lleva aparejado. (Selma, 2021).

Las relaciones laborales

Indiscutiblemente la influencia de los cambios tecnológicos ha estado presente desde el surgimiento de la legislación laboral, incidiendo con fuerza sobre las relaciones laborales todas las innovaciones que se han producido en las técnicas de producción y de trabajo, de modo que, si se me permite parafrasear una expresión bien conocida entre nosotros, los cambios tecnológicos constituyen el eterno compañero de viaje del Derecho del Trabajo; a la postre, como ya se analizó con profundidad y pleno acierto, el Derecho del Trabajo ha emergido como disciplina autónoma a resultas de las transformaciones sociales y jurídicas derivadas de la revolución industrial. Todas las revoluciones tecnológicas, desde el telar hasta la llamada industria 4.0, pasando por la máquina de vapor, la electrificación y las tecnologías de la información y las comunicaciones, han alterado claramente el escenario en el que se desenvuelven las relaciones laborales, tanto desde la perspectiva individual como desde la colectiva.

A resultas de lo anterior, emerge un dato que no estaba presente en las precedentes revoluciones tecnológicas o, cuando menos, que no estaba presente con un carácter tan absoluto como se puede

detectar ya en los momentos actuales. En efecto, me refiero al hecho de que las precedentes revoluciones tecnológicas, por mucha repercusión que tuvieron, se concentraron en concretos sectores productivos, ceñidos especialmente a las grandes empresas, en determinados territorios o naciones, o bien para algunas específicas profesiones o trabajos. Es cierto que algunas de ellas pudieron tener una importante influencia indirecta sobre el conjunto de la economía, pero ello no llegó a significar que tuvieran penetración en todos los empleos. Por el contrario, una de las señas de identidad de la actual revolución tecnológica es que la misma se extiende de manera universal, irrumpiendo sobre todas las economías sean más o menos desarrolladas, sobre todos los sectores productivos –sean de cualquier tipo de producción de bienes o de toda clase de prestación de servicios, lo sean en sectores económicos emergentes o lo sea en sectores de los denominados como “maduros”, penetran sobre todos los trabajos sean más o menos cualificados, bajo cualquier régimen jurídico laboral sean trabajos subordinados o autónomos, sean privados o públicos, se ejecuten en el seno de uno u otro tipo de empresas desde las grandes empresas transnacionales hasta las microempresas, afectan a todo tipo de trabajadores independientemente de la edad, género, capacidad, o cualquier otro rasgos que provoquen mayor o menor segmentación en el trabajo, etc.

Asimismo, Cruz Villalon (2017) nos dice que: la universalización de la digitalización no es una realidad que impacte exclusivamente en los procesos productivos, sino que se extiende igualmente a la conducta de los consumidores, de los hogares y del ocio. Usuarios y consumidores se imbrican igualmente con la producción por vía de la digitalización, fenómeno de todo punto desconocido en los procesos de implantación de las precedentes revoluciones industriales. Uno de los rasgos señeros de la digitalización reside como novedad, poco resaltada hasta el presente, en el hecho de que permite a las empresas desplazar la ejecución de actividades que en el pasado se ejecutaban necesariamente por

trabajadores a su realización por parte de los consumidores y usuarios, que entran en contacto directo con las empresas proveedoras, convirtiéndose en pieza relevante de cierre del ciclo productivo. (p. 18)

La estructura convencional de las relaciones laborales ha sido modificada por la incorporación de la inteligencia artificial, modificaciones que hoy en día no tienen explicaciones completas. Esta herramienta tecnológica no emplea los mismos sistemas que históricamente representaron una revolución del trabajo. El trabajo humano se enfrenta no solamente a una profundización de los procesos productivos y el que hacer de una tarea mecánica, sino que pretende realizar el trabajo del cerebro humano, con los retos que esto implica y desde allí se debe dimensionar el futuro de la actividad humana. (Granados, 2022)

No solo a nivel empresarial se han realizado trabajos sobre la inteligencia artificial y las relaciones laborales, sino que en el ámbito del Derecho también existen con el fin de contribuir en la materialización del Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, que protege el trabajo como hecho social según nuestra Constitución, se erigen principios como el de primacía de la realidad sobre los hechos en materia sustantiva laboral.

Principio de primacía de la realidad sobre las formas

La materia laboral contiene una serie de principios que se han construido con el fin de proteger el fin último de la relación de trabajo, y uno de ellos es el de primacía de la realidad sobre las formas.

Martínez y Salazar (2023); Álvarez y Sánchez (2014), citados por Martínez y Salazar, indicaron:

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal. Este principio es beneficioso para establecer o comprobar

cuando se está en presencia o no de una relación laboral, pues tiene elementos, que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Es de resaltar que en los casos en los que este frente a estos tres elementos, la relación contractual existente no puede ser otra que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de otro tipo) y para ello resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad. (p. 3).

La inteligencia artificial podría ser útil y muy beneficiosa en el ámbito judicial, toda vez que permite analizar gran cantidad de datos, identificar patrones o tendencias, reducir el tiempo invertido en procesos repetitivos, o hasta predecir resultados. Incluso, si lo pensamos en relación a los usuarios además de los funcionarios judiciales, la IA podría ser utilizada para brindar asesoría legal, pues chatbots pueden sintetizar jurisprudencia, normas y doctrina e indicarle a un trabajador cuáles son sus derechos y cómo ejercerlos, o indicarle a un abogado cómo responder a una demanda, por ejemplo. En el ámbito de la negociación, que es uno de los pilares del proceso judicial laboral, también sería conveniente su implementación. Está demostrado que la IA puede usarse para analizar datos y detectar patrones, lo cual orientado al ámbito jurídico podría traducirse en que puede entrenarse a la IA para identificar sentimientos y pretensiones ocultas para el funcionario judicial, lo que podría usarse para preparar propuestas, identificar los motivos y conductas de la contraparte y llegar a acuerdos en menos tiempo usando menos recursos. De igual manera Martínez y Salazar (2023) nos dicen lo siguiente:

Actualmente está contemplado tanto en la LOTT (2012) como en decisiones de la máxima autoridad judicial del país el uso de la tecnología dentro del proceso judicial, como sucede con el uso del correo electrónico para las citaciones, la publicación de las sentencias en sitios web o la realización de audiencias a través de plataformas como WhatsApp o Zoom. ¿Por qué no pensar entonces en que

aplicaciones descargables en un teléfono inteligente o en una computadora podrían permitir al juez revisar un expediente en menos de un minuto? Además de ello, conviene diferenciar que dentro de los actos de procedimiento también la IA podría ser una herramienta útil. (p. 7).

Por lo tanto, el principio de primacía de la realidad sobre las formas está pensado para evitar arbitrariedades, abusos e injusticias por parte de los patronos, quienes buscando formas de evadir sus responsabilidades emplean medios fraudulentos para ocultar las relaciones laborales. El uso de la inteligencia artificial podría significar nuevos métodos de verificación de datos, que sirvan para ampliar el abanico de recursos de los que dispone el trabajador para reclamar sus derechos. Ahora bien, si inteligencia artificial ha venido a impactar las relaciones laborales en muchos aspectos, uno de ellos es a la persona o individuo en su manera de pensamiento y actuar hacia el mundo actual, así lo indica Hernández Ledezma (2021). La inteligencia artificial debe ser comprendida en su relación con el transhumanismo, la cual ha traído como consecuencia la supuesta transición del ser humano hacia un nuevo ente que, a manera del mito del centauro (mitad animal, mitad hombre), emergerá en la realidad del siglo xxi: el hombre cibernético, el cual se integraría al devenir histórico de la humanidad. Para alcanzar los propósitos de los transhumanistas, es necesario garantizar la aceptación de la presencia de la máquina en el colectivo social humano como requisito previo, difundir los logros y los avances científicos y tecnológicos alcanzados, así como garantizar el acceso económico y los resultados óptimos de las operaciones quirúrgicas que lleguen a realizarse. En concomitancia con las aplicaciones de la inteligencia artificial, se han venido diseñando y construyendo robots y cobots en ese proceso de mecanización del mundo. Los cobots son robots que colaboran con el trabajo del hombre. De esta manera, se puede afirmar que tanto los sueños como las utopías propias de quienes han creado los personajes de las películas de ciencia ficción que adoptaron el transhumanismo como metáfora

innovadora están trascendiendo al mundo real en el contexto de la cuarta revolución industrial, para buscar las transformaciones de las mentes y los cuerpos humanos considerados como parcialmente limitados y convertirlos en entidades físicamente superiores, tal y como ocurrió en el mundo de la ficción con Lucy, el hombre nuclear, o David, el robot humanoide capaz de imitar los pensamientos y las emociones de un niño, en la película I. A. (Inteligencia artificial). Trascender es otro ejemplo de una película en la cual se efectúa la transferencia del contenido de la mente humana a un ordenador. (p. 285).

Otro aspecto que resulta interesante destacar, en el cual la inteligencia artificial tiene un papel protagónico, es el de la interconectividad entre cerebro humano y ordenadores para reactivar las funciones cerebrales en personas con problemas de inmovilidad física, caracterizada por la incapacidad para mover objetos, los cuales llegan efectivamente a ser trasladados por el sujeto a través del influjo de la mente conectada al cerebro del paciente y al ordenador. Actualmente, existen casos en los cuales la fuerza mental es capaz de comunicarse con el ordenador que está conectado a la vez a ciertos objetos como puede ser una mano robótica y por esa interfaz que se reactiva el paciente llega a desplazar el objeto.

Referencias bibliográficas

Aguilar del C, M. (2020) El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales. Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Publicado April 8, 2024. Disponible en https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/838

Cruz V, J. (2017). Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía. Universidad de Sevilla. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Granados F, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales, Revista CES Derecho. Vol.13 no.1 Medellín.

Hernández L, S. (2021). Humanismo y transhumanismo: reflexiones desde las ciencias humanas y sociales. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín: UPB, 2021

Martínez, S. Salazar, M. (2023) Influencia de la IA en el Derecho Procesal Laboral. Caso: Principio de Primacía de la Realidad. Guayana Moderna, N° 12
Diciembre, 2023, Venezuela.
<https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/guayanamoderna/index>

Ponce G, J. y Torres S, A. (2014). Inteligencia Artificial. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México

Selma P., A. (2021). Inteligencia Artificial y Derecho del Trabajo, IUS ET SCIENTIA 2021, Vol. 7 N.º 2 <https://editorial.us.es/es/revistas/ius-et-scientia>

Vallejo-Noguera, F. F., Rubio-Endara, O. W., & Tello-Moreira, J. A. (2022). Implementar el Uso de la Inteligencia Artificial para Detectar el Comportamiento del Trabajador en la Prevención de Accidentes Laborales en la Empresa. Dominio de las Ciencias, 8(1), 1035–1045. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2539>