INTRODUCCIÓN A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL TRABAJO

Por Roberto C. Pompa

Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Presidente de la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo

Profesor Titular Plenario de Derecho del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA

Especialista en Derecho Constitucional Social, Universidad Castilla La Mancha, España

Magister en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social, Universidad Castilla La Mancha, España

I.- Permítanme rendir un pequeño pero sentido homenaje a la Revista La Causa Laboral, que a través de estos primeros 100 números de existencia nos ha acompañado y enriquecido con sus saberes, siempre guardando una coherencia y el compromiso de tutelar los derechos de las personas que trabajan, ayudándonos a comprender la realidad social con un profundo sentido humanístico.

Y si hablamos de humanismo, tenemos que hablar de la dignidad en el trabajo, la que no siempre ha sido respetada.

En la antigüedad, el trabajo forzado del esclavo pertenecía al amo que lo dominaba, por lo que la actividad creadora del hombre se cosifica. Son “los primeros crucificados de la historia” diría el Papa Francisco en su catequesis sobre Daniel Camboni (20/9/2023). Mucho más adelante, pero con anterioridad a la llamada Revolución Industrial, observamos que el trabajo del artesano tenía un claro dominio sobre el capitalista que lo contrataba, que consistía en el conocimiento que aquél tenía para transformar la cosa en otra cosa de mayor valor, es decir, el “saber hacer”, lo que hoy llamaríamos el “know how” y la actividad creadora del hombre. Ese mayor valor se correspondía con el trabajo empleado, por lo que podemos afirmar que había una correspondencia entre el valor de la cosa, el tiempo utilizado y la mano de obra empleada.

Todos sabemos que la llamada Revolución Industrial produjo una serie de transformaciones, la más conocida fue la invención de la máquina de vapor, que provocaron cambios en el proceso de producción y el tránsito del trabajo manual al industrial. Pero, en realidad, lo que se planteaba el capitalista era de qué manera podía quedarse o adueñarse de esa “saber”, que implicaba la disposición de un poder para hacerlo propio, con lo cual se comienza a diseñar “el apoderamiento de la inteligencia de la persona humana”, valiéndose de dos estrategias. La primera, consistente en la creación de la fábrica, con lo que el artesano va a abandonar su taller para pasar a desempeñarse en un lugar que pertenecía al otro, perdiendo, para decirlo de un modo metafórico, la “localía”, lo que implicaba una pérdida parcial de su “*identidad*”. La segunda consistió en la división del trabajo, con lo que el artesano deja de tener el conocimiento para transformar la cosa, lo que implicaba una pérdida parcial de su “*capacidad*” y por lo tanto del poder que ostentaba. Esto le va a generar una doble alienación. Por un lado, el artesano va a vender su fuerza de trabajo a cambio de una retribución, de manera que ya

no va a haber una correspondencia entre el trabajo realizado y el tiempo empleado, al tiempo que el mayor valor que adquiere la cosa, o el plus valor, ya no le va a pertenecer, sino que el fruto del trabajo se lo va a apropiarse ahora el capitalista, con lo cual el artesano va a quedar en un estado de necesidad permanente. Por el otro, se subordina a una relación de dependencia, con lo que se va a producir la tercera pérdida parcial de su personalidad, la *"libertad"*. De manera que, a finales del Siglo 19, la situación de la clase obrera va a estar en un estado desesperante y el proceso de producción va a ser explicado bajo la fórmula $M + t + M$ plus del marxismo, que podemos explicar de manera que la mercadería (M) necesita del trabajo del hombre (t) para transformarse en una mercadería con mayor valor (M plus). Es decir, va a ser la mercadería la que va a aparecer al comienzo y al final del ciclo productivo, mientras que la persona humana y su trabajo se van a erigir en un mero instrumento para el logro de ese cambio. Frente a ello, a finales del siglo XIX y a comienzos del Siglo 20, la clase obrera fue tomando conciencia de la necesidad de unirse para reclamar el cese de la explotación de la que venía siendo objeto y el dictado de un ordenamiento internacional que al tiempo que consagre los derechos sociales vaya limitando el derecho de propiedad, recurriendo a las ideas de antagonismo histórico y conflicto permanente, lo que se va a materializar a través de las luchas obreras.

Por eso, cuando se crea la Organización Internacional del Trabajo, organismo que cuenta con más de 100 años de actuación, en su primera Constitución se van a consagrar dos grandes principios. 1) *El trabajo no es una mercancía* y, 2) *El trabajo es fuente para la paz*; con lo que se va a dar respuesta a las dos consecuencias señaladas anteriormente, el estado de necesidad y el conflicto permanente. En el mismo sentido, la Carta de las Naciones Unidas consagra como propósitos de ese organismo internacional tanto mantener y fortalecer la paz universal (arts. 1.1 y 1.2), como impulsar el desarrollo progresivo (art. 13.1), bajo el pleno respeto a los derechos humanos (art. 1.3).

En pos de esos objetivos, fue necesario abandonar la concepción liberal dominante, para ir pasando a un estado de constitucionalismo social que parta de la base de que, en el campo de las relaciones laborales, la libertad y la igualdad de las partes contratantes no están presentes en el inicio de los vínculos entre trabajadores y empleadores por las relaciones de poder que entran en juego y la situación de hiposuficiencia en la que se encuentran los primeros, sino que deben ser alcanzadas durante el desarrollo, mediante un sistema normativo, legal, suprallegal, constitucional y de los tratados internacionales de derechos humanos que los proteja y garantice y que consagre a la persona que trabaja como un sujeto de preferente tutela. Para su logro va a resultar indispensable incorporar mecanismos de compensación para alcanzar finalmente la proclamada igualdad y la libertad real en el seno de las relaciones laborales (cfe. Corte IDH, caso "Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados", Opinión Consultiva OC 18/03, del 17/9/2003), para que pueda promoverse un modelo democrático de dichas relaciones.

Es decir, "las reglas de la democracia real no pueden quedar afuera de ese ámbito de relaciones, ni estas pueden erigirse en una isla en la que los poderes de los empleadores puedan imponerse como un dominio absoluto y unidireccional sobre los derechos fundamentales de las personas, los que no pueden quedar colgados de un perchero al

ingreso a la fábrica” (Baylos, Antonio, Derecho del Trabajo, Modelo para armar, Madrid, Ed.

Trotta), sino que “por el contrario, en lo que debe erigirse como un constitucionalismo real, los derechos humanos deben atravesar y dominar las relaciones jurídicas, constituyendo límites ciertos, seguros y efectivos frente a quienes ostenten un mayor poder, como el de los empleadores en este caso” (Romagnoli, Umberto, Trabajo y Ciudadanía. Límites a los poderes privados y derecho del trabajo. Madrid, Bomarzo). Del mismo modo. las empresas no pueden dejar de respetar los derechos fundamentales de las personas (OIT, Principios rectores sobre las empresas y derechos humanos). La dignidad es considerada un atributo esencial de las personas trabajadoras (Gialdino, Derecho Internacional de los Derechos Humanos) y en función de ello, las Naciones van a dictar una serie de ordenamientos internacionales que conciben el progreso a partir del pleno respeto de los derechos humanos fundamentales.

Sin embargo, al influjo de políticas neoliberales, el trabajo va a comenzar a ser considerado a partir de los años 70' como un costo que debe ser reducido sino directamente eliminado. Comienzan a desdibujarse las figuras clásicas de la relación sinalagmática. Los trabajadores ahora son llamados “colaboradores”, las relaciones y vínculos aparecen en una “red” y la empresa tradicional se evapora bajo la forma de una “nube”. Asistimos a una globalización sin reglas impuestas por los Estados, sino por grupos concentrados y hegemónicos de poder, que tienen sus propios órganos particulares de decisión y resolución de disputas. Los logros de las grandes transformaciones en los procesos de trabajo, de los que dan cuenta los llamados Taylorismo, Fordismo y Toyotismo, fueron opacados por grandes pérdidas de puestos de trabajo, que empobrecieron a la clase trabajadora a merced de múltiples ganancias del sector empresario, generando importantes niveles de desigualdad social. Si tomáramos en cuenta que solo el 10% de la población más rica del planeta concentra más riquezas que las del 90% de la población restante, cabría preguntarnos, además, cuantos trabajadores comparten el grupo privilegiado de ese primer decil y la respuesta seguramente nos diría que ninguno.

La referencia a una crisis de los ordenamientos laborales provocada por la flexibilidad, la desregulación y el descenso de la protección social, parece abocar irremediablemente a la construcción de una globalización sin reglas y sin gobierno, donde el “soft law” se transforma en el eje regulador de las relaciones laborales (Alós R. y Jódar P, “Globalización económica, cambios en los modelos de empresa, segmentación del trabajo y relaciones laborales”, en Sindicalismo y globalización. Gaceta Sindical, número 2, 2002, pág. 138). Ha cambiado la organización de las empresas y, por ende, la organización del trabajo, proclives aquéllas a operar de una manera cada vez más descentralizada y, a la par, más flexible, con procesos de transnacionalización de las actividades empresariales y de deslocalización industrial. Puede observarse cómo las empresas despliegan su presencia más allá de las fronteras nacionales, trasladando sus actividades del país de origen a otro u otros, con el objeto, por lo común, de aminorar costes del trabajo. En esta tesitura, el espacio supranacional en el que la empresa transnacional interviene se transforma de forma paulatina en el centro de decisión por antonomasia, produciéndose, correlativamente, un progresivo debilitamiento de las relaciones de poder de los centros y

filiales que actúan en las áreas periféricas (Merino Segovia, Amparo, “Soft law y globalización”, Bomarzo Latinoamericana, Buenos Aires, 2006).

II.- Es en ese contexto que asistimos al desarrollo de un nuevo proceso de producción a partir del uso de algoritmos y sistemas de Inteligencia Artificial (en adelante IA). No podemos desconocerlo, como tampoco que se generarán importantes avances tecnológicos, especialmente en las ciencias de la salud o educación, cuyo desarrollo ciertamente alentamos. Pero la pregunta que debemos hacernos es si con la implementación de esos sistemas se modificarán esos indicadores de desigualdad social. Y la respuesta, creemos ciertamente, que también será negativa. Es más grave aún, “creemos que no solamente se producirán millones de nuevas pérdidas de trabajo humano, sino que –y esto debiera ser lo más preocupante y lo que se deba evitar- se intentará cooptar y apropiarse la inteligencia de la persona humana, introduciendo a su vez nuevos sesgos discriminatorios para convertirse así en un instrumento de dominación, de la persona y del mundo, dando lugar a una nueva forma de totalitarismo” (Pompa, “IA, democracia y justicia”, Academia de las Ciencias, Vaticano, año 2025).

En razón del acotado margen de extensión del que se dispone para esta ocasión, me permitiré volcar algunos interrogantes introductorios del tema, como lo hacen el Grupo Europeo sobre Ética de la Ciencia y las Nuevas Tecnologías (marzo, 2018) y la Carta Europea sobre la Ética en el uso de la IA (Estrasburgo, diciembre 2018), que se expresarán a continuación, solo a modo de ejemplo:

¿Cómo podemos construir un mundo con IA y dispositivos autónomos interconectados que sea seguro y cómo podemos estimar los riesgos involucrados?

¿Quién es responsable de resultados no deseados y en qué sentido es responsable?

¿Cómo se deben rediseñar nuestras instituciones y leyes para que estén al servicio del bienestar de las personas y la sociedad y para hacer de la sociedad un lugar seguro ante la aplicación de estas tecnologías?

¿Cómo evitar que, a través del aprendizaje automático, los datos masivos y las ciencias del comportamiento manipulen las arquitecturas de toma de decisiones según fines comerciales o políticos?

¿Qué grandes esfuerzos deben hacerse para evitar discriminaciones y prejuicios automatizados?

¿Qué salvaguardias adicionales sólidas deben introducirse para evitarlas?

¿Cómo podemos evitar la brecha digital de nuestros países con las de los tecnológicamente más avanzados?

¿Cómo se pueden promover sistemas seguros y fiables de Inteligencia Artificial?

¿Cómo se puede gobernar la Inteligencia Artificial para que no quede a merced del poder dominante de los Mercados?

¿Cómo evitar que a través de la Inteligencia Artificial se puedan violar los derechos humanos?

En suma, ¿cómo se puede prevenir que estas poderosas tecnologías sean utilizadas para socavar sistemas democráticos y convertirse en mecanismos de dominación?

En un trabajo que se encuentra en ciernes iremos dando respuestas a estos interrogantes.

Las definiciones sobre lo que debe entenderse por IA se dirigen por lo general al “desarrollo de sistemas que imitan o reproducen el pensamiento y obrar humanos, actuando racionalmente en función de su conocimiento e interactuando con el medio” (Miguel Ángel Presno Linera, Derechos fundamentales e inteligencia artificial, Debates constitucionales, Marcial Pons). La IA pretende “sintetizar o reproducir los procesos cognitivos humanos, tales como la percepción, la creatividad, la comprensión, el lenguaje o el aprendizaje” (Russell y Norvig, IA: un enfoque moderno, Madrid, Pearson Education). Para ello, la IA utiliza todas las herramientas a su alcance, entre las que se destacan las proporcionadas por la computación, incluidos los algoritmos. Pero como señala Presno Linera (op. cit) “no usan cualquier algoritmo, sino solo los que “aprenden” a base de procesamiento de datos, pues, asumiendo una conceptualización amplia, un algoritmo es una sucesión finita de operaciones que se realizan en un orden preciso para dar respuesta a un problema, realizar un cómputo, procesar datos y llevar a cabo otras tareas o actividades”, debiendo ser diferenciada del aprendizaje automático (AA) que trata de encontrar patrones en datos para constituir sistemas predictivos o explicativos, mientras que la IA a partir de la experiencia de esos datos toma decisiones, lo que es una característica fundamental de la experiencia humana.

El origen del nombre de IA que fuera propuesto por John McCarthy, puede ser ubicado en un taller científico realizado en el año 1956 en el Dartmouth College. En los años 70 ya se hablaba que “las máquinas serían capaces de hacer el trabajo de una persona” (Herbert Simon), como de la existencia de máquinas “con la inteligencia general de un ser humano” (Marvin Minsky). Pero fue a comienzos de este siglo que el concepto se consolidó a partir del acceso a cantidades ingentes de datos (Big Data), la existencia de potentes procesadores y el desarrollo de redes neuronales profundas (Oliver, N. “IA naturalmente”, ONTS).

Para la Comisión Europea sobre IA de la Unión Europea, la IA va a cambiar las vidas de las personas y, en consecuencia, esa transformación afectará prácticamente a la totalidad de los derechos fundamentales (Consejo de Europa, 2018, Algoritmos y Derechos Humanos). Solo para citar unos ejemplos, podríamos comprender los derechos vinculados con las libertades personales y por lo tanto el derecho a un juicio justo y a la tutela efectiva de los derechos; los vinculados a las libertades públicas como podrían ser las de expresión, información, creación, investigación; los referidos a las libertades de reunión y asociación incluyendo el ámbito laboral y el derecho de huelga; los de acceso a los servicios públicos como educación y sanidad; los derechos sociales como prestaciones y derechos por desempleo, enfermedades, pensiones, jubilaciones y planes asistenciales); los de no sufrir discriminaciones; los derivados del ejercicio de derechos de ciudadanía política como elecciones y otras formas democráticas de participación.

Como señala el Profesor español Amorós, ¿el problema no son los datos que se cargan en los sistemas, sino cuáles son los que se cargan?, ¿quién los elige, quien los controla?,

¿quién se hace cargo de los riesgos? (Amorós, Francisco, "IA y el futuro del trabajo", Mar del Plata, Argentina, 2024). Es decir, los sistemas no pueden apoyarse en datos que puedan reflejar nuevos sesgos en función de cómo se registran.

En función de ello, el Parlamento Europeo sobre IA (octubre, 2021) destaca que las predicciones de IA basadas en características de un grupo específico de personas acaban amplificando y reproduciendo formas de discriminación existentes, por lo que considera que

"deben hacerse grandes esfuerzos para evitar discriminaciones y prejuicios automatizados" y pide que "se establezcan salvaguardias adicionales sólidas en la actuación de las autoridades para evitarlas" (pàrrs. 8 y 9), debiendo tener en cuenta que, si bien la IA pareciera no tener fronteras, al mismo tiempo las crea, creando una brecha digital con los países altamente desarrollados.

Para ello, deben clasificarse los niveles de riesgo, de manera que "deba clasificarse de alto riesgo en los casos que el uso de la IA tenga el potencial para afectar significativamente la vida de las personas y los derechos humanos fundamentales" (Resolución del Parlamento Europeo, 6/10/2021, pàrrs. 3 y 4), de manera que el uso de la IA sea seguro, robusto, fiable y al mismo tiempo apto para la finalidad para la que fue creado, bajo los principios de minimización de datos, rendición de cuentas, transparencia, no discriminación y explicabilidad (según Recomendación de la UNESCO sobre Ética en la IA, noviembre 2021), debiendo "su despliegue y uso estar sujetos a una evaluación de riesgos y a una estricta comprobación de los criterios de necesidad y proporcionalidad, debiendo guardar proporción las salvaguardas con los riesgos identificados" (Ortiz de Zárate Alcarazo, L, Explicabilidad de la IA. Eunomia, Revista en Cultura de la Legalidad, 2022, número 22, págs. 3-28).

Para las Naciones Unidas, "La inteligencia artificial ofrece enormes beneficios a la era digital, pero también puede comprometer significativamente la seguridad y la capacidad de tomar decisiones y de actuar en consecuencia de los usuarios en todo el mundo. Es necesario intensificar los esfuerzos de los múltiples interesados en la cooperación mundial en materia de inteligencia artificial para ayudar a crear una capacidad mundial para el desarrollo y el uso de la inteligencia artificial de una manera que sea digna de confianza, basada en los derechos humanos, segura y sostenible, y que promueva la paz" (ONU, Oficina de Tecnologías Digitales y Emergentes).

En su Asamblea General (ONU, marzo, 2024), se aprobó por aclamación una resolución sobre la promoción de sistemas de inteligencia artificial (IA) "seguros y fiables" que benefician también al desarrollo sostenible para todos, en la que también destacó "el respeto, la protección y la promoción de los derechos humanos en el diseño, el desarrollo, el despliegue y el uso de la IA", planteando a los Estados Miembros y partes interesadas que "se abstengan de utilizar sistemas de IA que no puedan funcionar de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos o que planteen riesgos indebidos para el disfrute de los derechos humanos". Luego de reconocer los diferentes grados de desarrollo tecnológico de los países "instó a los Estados miembros y a las partes interesadas a cooperar y apoyar a los países en desarrollo para que puedan beneficiarse

de un acceso inclusivo y equitativo, cerrar la brecha digital y aumentar la alfabetización digital”.

Del mismo modo, en un informe más reciente (setiembre, 2024) afirmó que “es necesario regular a escala mundial el floreciente campo de la inteligencia artificial (IA)”, añadiendo que “el desarrollo y uso de esta tecnología no puede dejarse únicamente al capricho de los mercados. La propia naturaleza de la tecnología, transfronteriza en su estructura y aplicación, hace necesario un enfoque global. La IA está transformando nuestro mundo, desde la apertura de nuevas áreas de investigación científica y la optimización de las redes de energía, hasta la mejora de la salud pública y la agricultura y la promoción del progreso en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Sin embargo, aunque existe un enorme potencial para el bien, si no se gobierna, los beneficios de la IA podrían limitarse a solo un puñado de Estados, empresas y particulares pioneros”, por lo que el informe propone varias recomendaciones “para establecer un marco de gobernanza mundial de la IA”.

En el informe también se expresa “la máxima preocupación por las formas en que la IA puede utilizarse para transgredir los derechos humanos”, destacando también las brechas que comienzan a producirse en la medida que, por ejemplo, “sólo siete países (Canadá, Francia, Alemania, Italia, Japón, Reino Unido y EE.UU.) participan en siete iniciativas destacadas de IA ajenas a la ONU, mientras que 118 países, principalmente del Sur Global, no participan en ninguna”, señalando que “La equidad exige que más voces desempeñen papeles significativos en las decisiones sobre cómo gobernar la tecnología que nos afecta. La concentración de la toma de decisiones en el sector tecnológico de la inteligencia artificial no puede justificarse”, concluye el informe.

La IA constituye un conjunto de tecnologías en rápida evolución que contribuye a generar beneficios económicos, medioambientales y sociales muy diversos, pudiendo generar ventajas competitivas y facilitar la obtención de resultados positivos. Pero al mismo tiempo está claro que dependiendo de su aplicación, uso y desarrollo tecnológico, puede generar también riesgos tangibles o intangibles y menoscabar los intereses públicos y los derechos fundamentales provocando daños y perjuicios físicos, psíquicos, sociales o económicos. En razón de ello, se hace necesario establecer normas comunes para los sistemas de IA que puedan ser considerados de alto riesgo.

En razón de ello, destacamos la definición que sobre IA ha hecho el reciente Reglamento Europeo sobre IA (2024/1689), cuyo objetivo “es mejorar el funcionamiento del mercado interior mediante el establecimiento de un marco jurídico uniforme, en particular para el desarrollo, *a fin de promover la adopción de una inteligencia artificial (IA) centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales*” (cons. 3 y art. 1). Como acaba de decir Gustavo Beliz (Vaticano, Academia de las Ciencias, 2025) “la ética no debe estar en la cola, sino en la cabeza de los sistemas de IA, mediante la adopción de principios rectores universales que resulten obligatorios para los Estados y los particulares”.

Por todo ello es que consideramos que deba ser concebida como un sistema basado en la dignidad de la persona humana y en el pleno respeto de los derechos humanos fundamentales. De ahí la introducción que formulamos al comienzo de este breve Ensayo

precisamente sobre la importancia de la dignidad de la persona humana en el presente tratamiento.

III.- En el campo específico de las relaciones laborales, creemos que el tema debiera ser abordado desde el necesario diálogo social tripartito, mediante el dictado de un Convenio o Tratado Internacional al que se vayan subordinando y ajustando los provisorios y necesariamente flexibles ordenamientos nacionales, que puedan ir modificando y superando las inequidades que se presenten en los sistemas.

Para ello será necesaria la promoción –e inversión- de programas continuos de formación digital, entrenamiento y recalificación profesional para mitigar la pérdida de empleos y mejorar la productividad.

Prohibiendo expresamente el empleo de “técnicas subliminales que trascienden la conciencia de una persona o que exploten la vulnerabilidad individual o colectiva de las personas humanas;

Asegurando el control y la supervisión humana en la toma de las decisiones finales, como los procedimientos de impugnación y las evaluaciones periódicas de los resultados obtenidos y riesgos provocados, con la flexibilidad necesaria para ser removidos. Considerando como de “alto riesgo” el uso en el empleo y en la gestión de los trabajadores; en la contratación, evaluación y selección de los mismos; en la toma de decisiones que importen la rescisión de las relaciones jurídicas subyacentes; en el acceso y disfrute de servicios y prestaciones esenciales, incluidos los servicios de asistencia sanitaria, calificación crediticia y acceso a la justicia, entre otros.

Que tengan en cuenta las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la jornada laboral, los descansos y la conciliación entre la vida laboral y familiar, especialmente en los empleos de plataformas.

Pero fundamentalmente y en concreto, deben prohibirse los sistemas de categorización biométrica basados en datos biométricos de las personas físicas, que puedan invadir de forma grave los derechos y las libertades esenciales de las personas afectadas.

Para ir terminando, resulta necesario introducir normas armonizadas sobre el empleo y la protección de los trabajadores, como así también en la reparación de los posibles daños, incluida la salud, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores de ámbitos digitales, estableciendo la responsabilidad que les cabe a los autores, aunque trascienda la relación bilateral propia del contrato. Ello requiere la necesidad de incorporar los daños físicos, mentales y psicosociales producidos por el empleo de estos sistemas en las normativas sobre protección del trabajo.

Abordar la brecha de género, tanto la digital interna que se da frente a la mejor situación contractual en la que se encuentran los hombres, como la llamada digital exógena, que se refiere al desempeño de las mujeres en ámbitos no tecnificados o de baja cualificación técnica.

Asegurar el derecho de las personas a no aceptar la incorporación y el uso de datos, sin que esto implique represalias en el ámbito del trabajo.

Acompañado ello con el ejercicio de un Habeas Data por parte de los trabajadores y sus representantes sindicales, que les pueda dar cabida para accionar de manera pública o privada para permitirles conocer, actualizar, rectificar, suprimir o solicitar confidencialidad de sus datos personales.

Resultará fundamental asegurar el ejercicio de los derechos colectivos del trabajo, incluidos la libertad sindical, el derecho de información, el de huelga y la negociación colectiva. Serán los nuevos desafíos de las organizaciones sindicales.

Considerar el derecho de información no solo como un derecho individual, sino también en favor de la representación colectiva de los trabajadores, lo que deba incluir la limitación del derecho de sigilo o secreto de las empresas frente a ese deber de información, en especial cuando se traten de decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en especial con todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas cuestiones trascenderán el ámbito propio de las relaciones de trabajo para abordar aspectos como los relacionados con la titularidad y el uso de las marcas y patentes.

Incorporar procedimientos preventivos de crisis cuando las innovaciones tecnológicas derivadas de estos sistemas produzcan una merma considerable de pérdidas o suspensiones de puesto de trabajo.

Asegurar el derecho de huelga, evitando que se produzca una forma digital de esquirolaje, el que debiera estar expresamente prohibido.

En definitiva, como dijimos anteriormente, se trata de adoptar un sistema de Inteligencia Artificial basado en la centralidad del ser humano y en el pleno respeto de los derechos humanos.

Queda claro entonces que de lo que se trata es de reforzar la eficacia de los derechos fundamentales y de los recursos vigentes para tutelarlos de manera efectiva.

Muchas gracias.