

**EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS NUEVAS  
RELACIONES LABORALES**

**María Paula Dávila Ariza**

**Universidad La Gran Colombia**

**Fundamentación Investigativa - Epistemológica**

**José Ignacio González Buitrago**

**01 de diciembre de 2022**

## CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	3
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>ANTECEDENTES O ESTADO DEL ARTE</b> .....	6
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	9
<b>Problema de investigación</b> .....	9
<b>Pregunta problema</b> .....	12
<b>Hipótesis</b> .....	12
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	12
<b>OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN</b> .....	14
<b>Objetivo General</b> .....	14
<b>Objetivos Específicos</b> .....	14
<b>MARCOS DE REFERENCIA</b> .....	14
<b>Marco Conceptual:</b> .....	14
<b>Marco Teórico:</b> .....	18
<b>DISEÑO METODOLOGÍA</b> .....	20
<b>DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	22
<b>Derechos de cuarta generación: Reconocimiento en el marco de la IA en el ámbito laboral</b> .....	22
<b>Responsabilidad de los actos u omisiones de la IA</b> .....	23
<b>CONCLUSIONES</b> .....	24
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	26

## RESUMEN

Se reconoce y compara la relación de la Inteligencia Artificial (IA) con el Derecho y las relaciones laborales en el mundo moderno. Además, se establecen los desafíos en el ámbito laboral y la situación actual de éste indicando si se debe o no, reestructurar las relaciones laborales y el rol de empleador y trabajador. Lo anterior, propendiendo por la seguridad jurídica, los derechos fundamentales y que se salvaguarden las garantías mínimas que debe tener una relación laboral.

Además, se hace un recorrido en los antecedentes partiendo de la pandemia como resultado del Covid-19 ya que desde este suceso, se adoptaron en gran medida las relaciones laborales por medio de la tecnología llegando a deconstruir y hasta destruir algunas de las garantías y derechos que se tienen como trabajador o empleador.

**Palabras Clave:** Inteligencia Artificial, Relaciones Laborales, Empleador, Trabajador, Garantías Mínimas, Derechos Fundamentales.

## ABSTRACT

The relationship of Artificial Intelligence (AI) with Law and labor relations in the modern world is recognized and compared. In addition, the challenges in the workplace and its current situation are established, indicating whether or not to restructure labor relations and the role of employer and worker. The foregoing, striving for legal security, fundamental rights and that the minimum guarantees that an employment relationship must have are safeguarded.

In addition, a background tour is made starting from the pandemic as a result of Covid-19 since since this event, labor relations were adopted to a large extent through technology, deconstructing and even destroying some of the guarantees and rights that you have as a worker or employer.

**Keywords:** Artificial Intelligence, Labor Relations, Employer, Worker, Minimum Guarantees, Fundamental Rights.

## INTRODUCCIÓN

Los constantes cambios en el mundo moderno y en las actividades humanas se han visto permeados por la Inteligencia Artificial (IA) la cual, impacta áreas como el hogar, las instituciones educativas, el Derecho, el ámbito laboral, entre otras, pues, pasaron a desarrollarse a través del ciberespacio ya que es por medio de este, que los usuarios interactúan mediante los ordenadores y las telecomunicaciones sin tener en cuenta la dimensión física repercutiendo en la evolución de las sociedades y la interacción a través de estos medios.

Es por ello que, se pone en evidencia la forma en que se menoscaba la Dignidad Humana de los trabajadores en una relación laboral, se pierde la seguridad jurídica y se trasponen los derechos de cuarta generación sobre los derechos humanos pues, se ha dejado de lado la salvaguarda de estos por querer seguir avanzando en la automatización y programación de la Inteligencia Artificial. Además, se ha traspasado los límites entre lo natural y lo artificial generando degradación en las relaciones interpersonales evitando y escondiendo responsabilidades, deberes y derechos adquiridos.

Es importante mencionar que cuando se quieren cambios, se deben hacer de forma proporcional de manera tal, que haya correlación con las áreas del conocimiento aplicadas y no una repleción ya que así, se evita disminuir conceptos que se requieren para el equilibrio requerido. Con esto se indica que, no se puede avanzar en la automatización y programación de la IA en el ámbito laboral si con ello lo que se consigue es trasgresión a los derechos de los trabajadores y pérdida de empleo del ser humano siendo reemplazado por algoritmos.

La línea de investigación central de la Universidad La Gran Colombia “DERECHO PARA LA JUSTICIA, LA CONVIVENCIA Y LA INCLUSIÓN SOCIAL” será el eje ordenador del presente trabajo, específicamente, la línea primaria “REFORMA LABORAL Y MUNDO DEL TRABAJO”, la cual describen como:

“El proceso de desarrollo de los sistemas económicos globales implicó una ruptura en el mundo del trabajo que se refleja en el desarrollo de nuevos sistemas de contratación que alteran los marcos jurídicos propios del Estado de bienestar que se construyeron a lo largo del siglo XX.

*En el caso de los países de economías emergentes, el ajuste es más fuerte debido a la debilidad de las estructuras económicas y al impacto que los grupos transnacionales generan en las exigencias para realizar inversiones en el país.*

*Este proceso se ha dado en Colombia a partir de los procesos de reforma laboral que han conducido a un proceso de desregulación de los sistemas de protección al trabajador, a partir de la flexibilización del contrato de trabajo y la pérdida paulatina de los derechos de los trabajadores.*

*Este proceso se exagera para el caso colombiano, a partir de la contradicción que existe entre lo planteado por la Constitución de 1991 y el bloque de constitucionalidad derivado de la ratificación de las convenciones de la OIT, frente a los compromisos que a nivel nacional e internacional ha adquirido el Estado colombiano para realizar los procesos de ajuste.*

*Teniendo esto en cuenta, El objetivo de la línea de investigación se traduce entonces en analizar el impacto de las diferentes reformas laborales y pensionales sobre la construcción del mundo del trabajo en Colombia, y su efecto en la estructuración de la sociedad colombiana”.*

## ANTECEDENTES O ESTADO DEL ARTE

Este trabajo de investigación nace debido a los cambios y transformaciones que han abatido al Derecho Laboral no solo en la legislación (nuevas disposiciones) sino en los retos a los que se enfrenta motivados por la necesidad de los estados de producir una rápida respuesta que permitiese proteger los vínculos laborales debido a la emergencia sanitaria. Es por ello que, surge la necesidad de abordar dichos cambios con el fin de identificar las modificaciones y/o desarrollarlas como lo menciona Dávila (2020).

Conforme a lo anterior, es que cada país se ha tenido que reinventar pues, ninguna legislación tenía la capacidad de responder a necesidades como mantener el orden y la salud pública, el confinamiento, los cierres a las empresas y establecimientos de comercio. Es debido a ello que, figuras preexistentes a la pandemia como el Teletrabajo, se fortalecieron en unos países y se implementaron en otros, así como, figuras derivadas de la idea del desarrollo de actividades laborales desde lugares diferentes a los tradicionales según Dávila (2020).

Por lo anterior, el Estado colombiano implementó diferentes mecanismos de protección al trabajo emitiendo diferentes elementos normativos como circulares, decretos, resoluciones, acuerdos y directivas con el fin de contrarrestar y llevar de la mejor manera la nueva relación pandemia-trabajo. Como primer ejemplo, se tiene la Circular 0021 del 17 de marzo de 2020, emanada por el Ministerio de Trabajo la cual, pretende desarrollar en contexto, el artículo 25 de la Constitución Política y indica que: *“el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado”*, lo que permite relacionar aquellas situaciones de las cuales se ha encargado el Estado como parte de la solución y protección del empleo para no dejar de lado la actividad productiva, esto, como lo establece Dávila (2020).

Mediante la Resolución 735 de 2020, se adopta el protocolo de bioseguridad para domiciliarios y plataformas digitales; el Decreto 771 de 2020 del Ministerio del Trabajo, reemplaza el auxilio de transporte por el auxilio de conectividad; el Decreto

806 de 2020 implementa las tecnologías de la información y las comunicaciones a los procesos judiciales y la Ley 2191 de 2022 la cual, regula el Derecho a la Desconexión laboral de los trabajadores. Con estas normas, grosso modo, se logran identificar algunas de las medidas que tomó el Gobierno Nacional de acuerdo a la transición de los lazos laborales según lo señalado por Dávila (2020).

Cabe resaltar que, gran parte de las medidas adoptadas fueron cimentadas en instituciones ya existentes hace más de 50 años lo que produjo simplemente pequeñas modificaciones evitando plantear soluciones innovadoras que respondan de fondo a las necesidades emergentes con ocasión al desarrollo del trabajo en casa, Home office, Teletrabajo, entre otros los cuales, a su vez, pueden modificar las relaciones entre los extremos: trabajador-empleador como lo refiere (Dávila, 2020).

Se puede determinar que conforme a las nuevas y diversas formas de trabajo que se han implementado por causa de la pandemia del Covid-19 como el Home Office, Teletrabajo, sin dejar de lado sus respectivas contraprestaciones por parte del empleador, guardando la seguridad personal y el autocuidado, se intenta ajustar la nueva realidad laboral a la forma de trabajo tradicional con el fin de no paralizar la operación laboral ni la vida productiva.

Es trascendental concebir lo que estos cambios en materia laboral traen consigo, puesto que se demostró una serie de desafíos que no se habían contemplado. Es importante el papel que tienen los entes judiciales a la hora de equilibrar las cargas y aún más, en un contexto tan cambiante como éste, ante un gran reto como lo es encontrar una manera efectiva de ganar rapidez y eficacia en el proceso laboral salvaguardando la seguridad, los derechos mínimos, la salud de los trabajadores, empleadores y usuarios de manera que, no se frene ni la actividad empresarial ni la vida personal así como los nuevos riesgos laborales derivados de la implementación de las formas de trabajo diferentes a las tradicionales.

Es claro que el panorama laboral no volverá a ser el mismo ya que llegó el momento de emplear otros modelos laborales y entender las responsabilidades

tanto de empleadores como de trabajadores cuando las relaciones laborales dependen de medios tecnológicos, afirmación de (Dávila, 2020).

Por lo anterior, una economía y un mundo laboral que cada día se va transformando y junto con ello, se vuelve más exigente se convierte en todo un reto encontrar una solución en para salvaguardar el aspecto laboral y los derechos de los trabajadores y empleadores, además, por la implementación la Inteligencia Artificial que a los pocos días permite estar trabajando sin demasiados intermediarios por la programación efectuada y procesos de selección automatizados. Sin embargo, es pertinente implementar un canal eficiente y efectivo para comunicarse y negociar individual o colectivamente con la empresa y los trabajadores evitando menoscabos. Esto es importante ya que permite incentivar el diálogo social y que el trabajador tenga derecho a exponer cada situación a su empleador y no a un algoritmo que puede resolver o dar una respuesta objetivamente pero injusta.

Es por ello que el proyecto que regula estas nuevas relaciones laborales, debe requerir presencia comercial de las empresas de plataforma en el territorio para poder operar y dar respuestas de fondo evitando una deslocalización lo cual genera precarización y menos calidad en el servicio prestado además, evitan pagar impuestos y por la falta de regularización en países como Colombia, no se ve la justicia pues, al no poder contactar a la empresa en caso de inconvenientes con trabajadores y consumidores, la balanza se cae. Aunado a esto, se vulnera de forma implícita el Derecho de Asociación puesto que no se puede crear grupos que atienda consultas, que reciban y gestionen la vulneración de derechos de los trabajadores dejando el principio de solidaridad a la deriva.

Ahora bien, en casos como el de la empresa rusa Xsolla: "... donde algunos trabajadores recibieron un correo electrónico donde les decían algo como: "El equipo de Big Data de la empresa ha analizado tu actividad en Jira, Confluence, Gmail, chats, documentos, paneles y te etiquetó como empleado poco comprometido e improductivo. En otras palabras, no siempre estabas presente en el lugar de trabajo cuando lo hacías de forma remota".

De lo anterior se genera es vulneración al debido proceso ya que la empresa que contrata no permite que el trabajador se defienda y termina despidiéndolo, pero justificando la decisión en el análisis realizado por sus algoritmos de Inteligencia Artificial generando una desventaja al tener presente que no todas las personas cuentan con los conocimientos técnicos suficientes para poder entender y/o desvirtuar la decisión adoptada por el algoritmo.

La idea de que un algoritmo y en general que la IA tome decisiones objetivas y libres de cualquier subjetividad no es del todo cierta, porque esas decisiones van encaminadas a los límites establecidos por la persona que programa el algoritmo o por el que expone la información que el algoritmo recibe. Al respecto, se comparte la reflexión de David D'Souza, director del Instituto Certificado de Personal y Desarrollo (CIPD), en Londres, al indicar que *“El hecho de que un proceso pueda ser automatizado no significa que deba serlo, o que no pueda ser hecho mejor por un humano”* (BBC News Mundo, 21 de mayo de 2019).

De modo tal que, se cree entonces que aunque las decisiones que han sido adoptadas en el mundo moderno se deben a la pandemia por el Covid-19 en busca de una solución inmediata a las nuevas necesidades del mundo y el ámbito laboral, se avanzó implementando los medios tecnológicos pero se dio reversa en la protección de los derechos y garantías mínimas de los extremos en la relación laboral, llegando al punto de evidenciar los vacíos por la desregularización por estas nuevas prácticas y toma de decisiones basadas en programación realizada por los dueños de las empresas – o a quienes deleguen – a través de la Inteligencia Artificial.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **Problema de investigación**

Los constantes cambios en las formas de producir bienes y servicios durante los últimos tiempos han recaído en la economía llegando así a un momento de la historia llamada la “Cuarta Revolución Industrial” o “Revolución 4.0”. Los algoritmos

han ganado notoriedad por ser responsables de decisiones comerciales, sociales y políticas controvertidas. Los algoritmos son los principios subyacentes que determinan cómo se organizan y procesan los datos para producir un resultado deseado. Algunas personas ven los algoritmos como una herramienta que puede usar para destruir trabajos y disminuir el trabajo humano. Otros ven los algoritmos como una herramienta que se puede utilizar para encontrar la mejor respuesta a cualquier pregunta y mejorar la calidad de vida en todo el mundo. La respuesta a la pregunta de si los algoritmos son beneficiosos o perjudiciales depende de la forma en que se utilicen.

La directriz implícita a nivel mundial se basa en emplear un modelo de mercado donde las grandes empresas vinculen la oferta y la demanda a través de una plataforma la cual establece los términos y condiciones de intercambio. Esto basándose en un modelo de negocios en el cual se requiere ser simples intermediarios, es decir, personas que ofrecen productos y servicios para otros que los requieren de modo tal que el comercio electrónico y la desregulación de ésta dinámica genera deslocalización comercial y la libre movilidad de datos lo que conlleva a una gran dificultad de los Estados de cobrar impuestos y exigir transferencia tecnológica, entre otras disposiciones.

El pensamiento actualmente es que una “microempresa” que no ofrece capital, ofrece servicios; aquellas personas que venden bienes o servicios a través de plataformas son “emprendedores o microempresarios” los cuales toman decisiones, asumen riesgos y solo utilizan la plataforma como herramienta que hace crecer su negocio. Sin embargo, la realidad es que la implementación de IA y algoritmos fue creciendo a una gran velocidad en los últimos años que se fueron imponiendo y con ellas, las nuevas reglas en el mercado. Estas situaciones hacen que hoy, sean quienes determinen las maneras y el tiempo de pago, las circunstancias y condicionen la búsqueda, la forma de entrega, los patrones y esquemas de calidad y los vales que se pueden cobrar por los servicios prestados.

Todo esto se da por la programación generada por el dueño de la aplicación por medio de la cual, las personas trabajan y así, conforme al servicio prestado por

ellos, se va asignando una calificación al trabajador que determina la calidad del trabajo realizado teniendo como consecuencia su éxito o fracaso en la oferta de trabajo que pueda llegar a tener en el futuro. Esto depende del tiempo que el trabajador dedique y del buen servicio que tenga de acuerdo con la calificación otorgada por el cliente y teniendo en cuenta las políticas de la plataforma, es decir, de su programación (algoritmo).

Debido a las implicaciones que trabajar de esta forma pueda tener, en ciudades como Nueva York, la justicia llegó a la conclusión que los choferes de Uber son trabajadores de la empresa y por ende, esta debe darles las garantías laborales determinadas por la ley pero lamentablemente, en América Latina, pocos pronunciamientos se conocen respecto de este tipo de relaciones laborales.

Con ayuda de la Inteligencia Artificial (IA) el mundo en general está revolucionando pero en el ámbito laboral se está dando un giro de 180° porque con base en los algoritmos de (IA), los empleadores/dueños de las plataformas deciden establecer descripciones de las vacantes para mayor eficiencia, analizan las hojas de vida de los candidatos y perfeccionar las evaluaciones cubriendo todas las tareas del área de Recursos Humanos y terminando una profesión que requiere la capacidad del ser humano para la observación de las cualidades y calidades de la persona que está como candidato del puesto, además, porque la decisión que se tome, debe estar basada con la misión y visión de la empresa.

A medida que la IA es más utilizada por los empleadores resulta más difícil estudiar las consecuencias a futuro ya que con todas las variables que pueden existir, se puede evidenciar afectaciones no solo a los trabajadores sino también a la sociedad en general, ya que, conforme a los lineamientos automatizados, se puede generar discriminación evitando que todos tengan las mismas oportunidades.

Se está llegando al punto en que un algoritmo realiza todas las labores en una empresa y es el “empleador” un programa informático, esclareciendo un verdadero problema puesto que este quien asigna tareas y a quien se debe reclamar dejando de lado la socialización y puntos de vista en contra o a favor. De hecho, hoy

en día, se tienen algoritmos que condicionan el consumo de publicidad o los servicios que se necesitan. Esa es la certeza de un algoritmo que empuja al ser humano hacia el “fin”.

“La gestión algorítmica, el jefe robot, tiene muy pocos beneficios para los trabajadores. Puede convertir el horario de trabajo en algo más flexible, pero permite a los gestores y a los directivos esconderse detrás de la tecnología y no asumir ninguna responsabilidad por sus acciones”, analiza Charles Luke, profesor asistente de la Universidad de Western Ontario (Canadá).

### **Pregunta problema**

¿De qué manera se afectaría la dignidad y la justicia en la relación laboral cuando la posición del empleador es asumida por la Inteligencia Artificial?

### **Hipótesis**

Partiendo del análisis de las diferentes fuentes de información consultadas, se considera que el resultado al que se puede llegar es que las relaciones laborales han cambiado y con ellas sus extremos, pues, pasaron de ser empleador-trabajador a IA-trabajador. Esto, puede reducir el papel del trabajador en la relación laboral y quebrantar la dignidad de éste, vulnerando derechos y conculcando a la desprotección y despido. Además, se estima que hay vacíos de gran magnitud en el campo normativo que no permiten forjar precedentes en casos similares ya que, el Estado Colombiano hace caso omiso a la situación laboral que se está viviendo y a la precarización de estas relaciones.

## **JUSTIFICACIÓN**

La contribución que se busca con esta investigación es el análisis de las relaciones digitalizadas en el mundo moderno capaces de cambiar los roles y responsabilidades e incluso, esconderlas en el ámbito laboral.

Es necesaria esta investigación ya que partiendo de las conclusiones y análisis de los precedentes tanto normativos como doctrinales (internacionales) se

podrá establecer si el algoritmo puede fungir como empleador en una relación laboral, de ser así, ¿cuáles serían sus responsabilidades? ¿Cómo podría ser su regulación en Colombia? ¿Cuál sería la repercusión en la relación laboral?

Es importante realizar esta investigación porque en Colombia no existe regulación o posibles soluciones ante problemáticas de precarización de derechos y condiciones de los trabajadores de plataformas digitales y tampoco, pronunciamientos contundentes frente al rol del empleador y/o dueño de éstas frente a una relación laboral.

La presente investigación beneficiara principalmente a la escritora de esta investigación puesto que ampliará sus conocimientos y sentido analítico en cuanto a las relaciones laborales modernas, y, en segundo lugar, al sector trabajador debido a que con esta investigación se plantearán posibles soluciones para casos evidenciados actualmente donde se revela la precarización laboral encubierta por independencia.

La pertinencia de la investigación es porque el mundo se encuentra en un cambio permanente y transformación de relaciones personales y laborales puesto que se ha impulsado la implementación de las tecnologías en éstas llegando así a un control algorítmico.

La investigación es viable es viable ya que se parte de información documental para analizar y contestar la pregunta problema de la presente investigación.

Se tienen los recursos necesarios para realizarla esta investigación, tales como las fuentes doctrinales, documentales y normativas a nivel nacional e internacional.

## **OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General**

Establecer si la Inteligencia Artificial puede reemplazar la posición de empleador en una relación laboral identificando el grado de afectación en la dignidad de los trabajadores y la justicia logrando determinar el verdadero rol en la sociedad del empleador.

### **Objetivos Específicos**

- Documentar el impacto evidenciado en la dignidad y en la justicia de los trabajadores que se deriva de la relación laboral asumida por la Inteligencia Artificial.
- Determinar la responsabilidad y el rol que tiene la Inteligencia Artificial frente a los trabajadores.
- Comparar la posición del empleador con la posición de la Inteligencia Artificial en una relación laboral.

## **MARCOS DE REFERENCIA**

### **Marco Conceptual:**

Un primer concepto que se involucra en la presente investigación es el de Ecosistema digital, entendida como un conjunto de tecnologías de la información que se encuentran interconectadas entre sí. Se trata de todas las aplicaciones que utiliza un negocio para gestionar sus actividades. (Zoho Blog, 2022)

La deslocalización empresarial, otro concepto clave es el traslado que hacen las multinacionales de ciertas actividades a un país diferente del suyo para abaratar costes. Esta práctica apareció a finales del siglo XX, cuando

la globalización económica afianzó la libre circulación de bienes, servicios y capitales. (EOM, 2022)

Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado. (Ministerio del Trabajo, 2022)

Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre. (Ministerio del Trabajo, 2022)

Relación laboral: La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. (Conferencia Internacional del Trabajo - OIT, 2016)

Otros conceptos de gran importancia en la presente investigación son los siguientes:

Algoritmo: Se puede entender un algoritmo como una secuencia de instrucciones definidas, ordenadas y acotadas para resolver un problema, realizar un cálculo o desarrollar una tarea

**Plataformas digitales:** Las plataformas digitales o plataformas virtuales, son espacios en Internet que permiten la ejecución de diversas aplicaciones o programas en un mismo lugar para satisfacer distintas necesidades.

Estas cuentan con funciones disímiles que permiten la ayudan a los clientes puesto que resuelven sus problemas de manera automatizada, usando algoritmos.

**Revolución 4.0:** Es una nueva fase en la revolución industrial que se enfoca en gran medida en la interconectividad, la automatización, el aprendizaje automatizado y los datos en tiempo real.

**Inteligencia Artificial:** Según Rodríguez, M. (2021) la inteligencia artificial (IA) es un área multidisciplinar de la computación que se entiende como la comprensión científica de los mecanismos que fundamentan el pensamiento y el comportamiento inteligente, y su incorporación en las máquinas. Se dedica al diseño y desarrollo de artefactos, máquinas y software, los cuales deben actuar en forma racional, en forma inteligente (AAAI) por medio de algoritmos programados por el ser humano.

Puesto que no hay un único y generalizado concepto, la IA desde un ámbito práctico es un sistema inteligente el cual se comporta como lo haría un hombre inteligente. Esto se establece con la prueba de Turing; la cual consiste en interrogar a una máquina por medio de un sistema que no implique contacto físico. El objetivo es que no se pueda determinar una diferencia en las respuestas entre la máquina y un ser humano, esto, según el (Grupo de inteligencia Artificial Y Robótica, 2014).

El término inteligencia artificial fue acuñado por primera vez en 1956 en la conferencia de Dartmouth en los Estados Unidos, donde un grupo de grandes científicos expertos en ciencias de la computación como Marvin Minsky y John McCarthy se reunieron con el objetivo de llegar a entender e intentar averiguar cómo fabricar máquinas inteligentes, que pudieran comprender un lenguaje para resolver problemas, aprendiendo y mejorando por sí mismas. Al respecto, se llegó a conclusiones fundamentales que constituirían la base de la IA en el futuro; el reconocimiento de que el pensamiento puede ocurrir fuera del cerebro, es decir en máquinas, la suposición de que el pensamiento puede ser comprendido de manera

formal y científica, y la suposición de que la mejor manera de entenderlo es a través de computadoras digitales (Cairo, 2011., p. 7).

Otro concepto fundamental en la investigación es de Dignidad Humana, que es una expresión del respeto, constituida en la libertad de pensamiento y de palabra, de disentir, de elegir libremente un trabajo o a los gobernantes y de culto (religión), entre otros derechos que los países occidentales democráticos confieren a sus ciudadanos.

La noción de «dignidad humana» se vincula con el «respeto incondicionado que merece todo individuo debido a su mera condición humana, es decir, independientemente de cualquier característica o aptitud particular que pudiera poseer» (Bayertz, pág. 824). Según la conocida expresión kantiana, la dignidad es «algo que se ubica por encima de todo precio y, por lo tanto, no admite nada equivalente»; mientras las cosas tienen «precio», las personas tienen «dignidad» (Kant, pág. 189). En otras palabras, la dignidad, como prerrogativa característica de las personas, es un valor absoluto que escapa por tanto a todo cálculo utilitarista de costos-beneficios.

El reconocimiento de la dignidad humana, es decir, del valor intrínseco de todo ser humano, constituye el principio eminente de la Bioética y del Bioderecho. Los instrumentos internacionales sobre la materia, especialmente los adoptados por la UNESCO y el Consejo de Europa, son explícitos en tal sentido. Este énfasis en la dignidad humana quiere significar que, en última instancia, la exigencia de respeto incondicional de la persona debe iluminar y dar su sentido más profundo a todas las actividades biomédicas, tanto las realizadas con fines clínicos como de investigación. Las ciencias biomédicas no tienen, después de todo, otro fin que el de ponerse al servicio de la persona humana, es decir, de contribuir a su bienestar físico y psíquico.

No es el hombre el que está hecho para servir a la Medicina, sino que es la Medicina la que está hecha para servir al hombre. Es precisamente ésta la idea fundamental

que la noción de dignidad humana quiere recordarnos en el campo de la Bioética y del Bioderecho. (Andorno, 2022)

### **Marco Teórico:**

La Inteligencia Artificial al inicio y durante la relación laboral: Se evidencia que la Inteligencia Artificial se encuentra desde el inicio de la relación laboral ya que, conforme a la programación realizada por el empleador o dueño de la plataforma, es éste quien determina los lineamientos y las cualidades que debe tener el candidato al empleo buscando la eficiencia durante los procesos de selección. Es por ello que los empleadores prefieren realizar un proceso parcial o totalmente digital con el fin de tomar decisiones objetivas (según el algoritmo y la programación efectuada en la IA) y que permite que algunas pruebas o fases del proceso de selección, se realicen desde cualquier parte del mundo a través de medios tecnológicos haciéndolo más flexible y célere.

Como parte de esta programación, se tiene como ejemplo los chatrobot de las compañías, los cuales responden a través de programación, a las necesidades de los clientes sustituyendo el clásico "Call Center".

De otro lado, se puede establecer que a través de redes sociales como Facebook, LinkedIn, entre otras, los usuarios relacionan información personal, laboral y profesional con el fin de establecer conexiones con otros usuarios y personas que no lo son, dejando libre la disposición de la información que develan y haciendo más sencillo el proceso de selección ante una eventual búsqueda de trabajo pues en éste punto, es "trabajo" de la Big Data seleccionar a los mejores perfiles que pueden ser remitidos a los empleadores o compañías que los requieran. Como sustento de lo anterior, Reis de Araujo afirma lo siguiente:

Un estudio de Useful Social Media junto con Hootsuite ha verificado que un tercio de las empresas reconocen la práctica de recogida de datos en las redes sociales para decidir la contratación de un trabajador y los fallos judiciales indican su uso para sancionar el trabajador (2019, p. 229).

Esto conlleva a establecer que actualmente no importa el medio por el cual se allegue información del postulante pues, basta con los datos que reposan en redes sociales para tenerlos como soporte al momento de un proceso de selección lo que aunque parezca ser menos desgastante para el sistema y más eficiente, genera consecuencias negativas incluso vulnera derechos fundamentales de los candidatos pues al haber sido programada la IA, está en constante búsqueda de predicciones según lo solicitado por el empleador lo que conlleva a acciones discriminatorias ya que lo desplegados por la IA no serán decisiones totalmente objetivas sino mermadas por el empleador. Aunado a lo anterior, es posible destacar que, con base en esos patrones definidos en el algoritmo establecido para el proceso de selección, se pueden ver preferenciadas personas con determinada nacionalidad, estrato social, nivel de educación, entre otros.

Finalizado el proceso de selección y una vez elegido el candidato, la Inteligencia Artificial sigue estando inmersa en la relación laboral pues, el nuevo trabajador debe acoplarse e incorporar lo demandado por el empleador a través de los diferentes programas empresariales y productivos de manera que no se entorpezcan los procesos que la compañía lleva; por ello, el trabajador debe combinar su capacidad de aprendizaje y las herramientas de automatización brindadas por su empleador para desempeñar a cabalidad sus funciones.

No obstante, el algoritmo en una compañía puede abarcar todos los campos desde el área productiva y administrativa hasta la gestión humana y es allí, donde se vulnerarían derechos, la dignidad y garantías mínimas de los trabajadores al permitir que sea la IA quien analice y evalúe el desempeño del trabajador en la vida de la relación laboral tomando así, decisiones automatizadas que no admite reproche en contra de forma inmediata.

Para lo anterior y de acuerdo con lo establecido por Valerio de Stefano, regular e implementar la normatividad no se dará de un día para otro, pero, es importante que se llegue pronto a eso con el objetivo de mitigar riesgos y proteger derechos fundamentales que están siendo menoscabados por los vacíos jurídicos

existentes y el rápido avance de la implementación de las tecnologías en todas las áreas incluso, en la laboral.

La deslaboralización de las relaciones de trabajo: A lo largo del análisis de la documentación y precedentes en otros países, se ha establecido que la Inteligencia Artificial y la Big Data hacen parte de las relaciones laborales en la actualidad y de las estructuras productivas en general lo que ha generado tanto consecuencias positivas en el mercado como negativas.

La OIT ha indicado las consecuencias de las plataformas digitales en las relaciones y en general, en la normatividad laboral, así:

Al mismo tiempo, la tecnología digital crea nuevos retos para la aplicación efectiva de las protecciones laborales. Las plataformas digitales de trabajo proporcionan nuevas fuentes de ingresos a muchos trabajadores en diferentes partes del mundo, pero la dispersión inherente a ese tiempo de trabajo en múltiples jurisdicciones internacionales dificulta el control del cumplimiento de las legislaciones laborales aplicables (2019b, p. 46).

Y es que la implementación de las plataformas digitales, algoritmos e Inteligencia Artificial (IA) ha deslaboralizado las relaciones laborales pues, ha disminuido, escondido o eliminado indicios de la laborabilidad como la subordinación.

## **DISEÑO METODOLOGÍA**

Método de investigación: La investigación es un proceso riguroso, cuidadoso y sistematizado en el que se busca resolver problemas, bien sea de vacío de conocimiento (investigación científica) o de gerencia, pero en ambos casos es organizado y garantiza la producción de conocimiento o de alternativas de solución viables. Mendoza (2006)

El método por seguir en la realización del presente trabajo es el cualitativo, el cual consistirá en recopilar información escrita (bibliografía nacional e

internacional, legislación internacional, doctrina) y analizarla en conjunto para fijar una postura y desarrollar el texto con esas bases.

El método cualitativo, como indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. (Mendoza, 2006)

Enfoque de la investigación: El enfoque del trabajo a realizar es de investigación jurídica, la cual se ocupa del estudio y el conocimiento del derecho, entendido como un sistema de normas, valores y principios, jurisprudencia, doctrina e instituciones jurídico-políticas, que regulan las relaciones de los hombres en la sociedad. Sus fuentes de información y conocimiento fundamentalmente son: Legislación (Derecho comparado) y la doctrina.

El tipo de investigación a realizar es la descriptiva, toda vez que se pretende describir y analizar lo referente a los cambios que han permeado a la sociedad en cuanto al ámbito laboral, su desregularización, las nuevas tecnologías y la Inteligencia Artificial (IA) en las relaciones laborales. Los estudios descriptivos son aquellos que estudian situaciones que ocurren en condiciones específicas, más que aquellos que se basan en situaciones experimentales. (Sampieri 2007).

Técnicas e instrumentos de investigación: La presente investigación utiliza como técnica de investigación “el Análisis Documental” de fuentes secundarias, por cuanto se recurrió a la doctrina y a la normatividad vigente.

#### Paso a Paso de la Investigación

Para el desarrollo de este documento se llevarán a cabo CINCO actividades principales:

*Anteproyecto: Trabajos previos para llevar a cabo el documento final.*

Revisión documental: *Recolección de la información de forma indagatoria de tipo contextual para aproximarse al tema mediante una revisión bibliográfica, de la normatividad y los diferentes textos referentes a la inteligencia artificial, los algoritmos y las nuevas relaciones laborales.*

Consolidación de información: *Interpretación y análisis de la información, buscando alcanzar cada uno de los objetivos planteados.*

Redacción y corrección del borrador: *Presentación del análisis al docente para las respectivas correcciones del proyecto.*

Elaboración del documento final: Presentación del proyecto final con las conclusiones y correcciones incorporadas.

## **DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Derechos de cuarta generación: Reconocimiento en el marco de la IA en el ámbito laboral**

El gran reto de este trabajo es determinar si en el ordenamiento jurídico colombiano tanto las ciencias científicas como las ciencias jurídicas logran entrelazarse de forma exacta de modo que, se pueda lograr el objetivo de brindar justicia sin menoscabar los derechos y garantías mínimas de los trabajadores y empleadores.

Dentro de estos avances y nuevas relaciones interpersonales y laborales, yace una nueva generación de derechos debido a las nuevas necesidades humanas: la cuarta generación; esta hace alusión a la nueva comprensión de los Derechos Humanos debido a la relación entre el desarrollo tecnológico y el ser humano. Esto partiendo de la programación en la Inteligencia artificial y los algoritmos implementados por los empleadores y las compañías y el equilibrio que debe existir entre las herramientas y servicios implementados y los derechos humanos evitando así, violaciones directas o indirectas de los derechos fundamentales y la dignidad de los trabajadores.

En Colombia, la inteligencia artificial no ha sido un tema abordado de fondo ni regulado, sin embargo, un documento denominado CONPES, establece la Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial en el año 2019, que tiene como objetivo la transformación digital teniendo como base la Cuarta Revolución Industrial. Con esta política se quiere reducir las barreras que impiden la implementación de tecnologías digitales, tanto en el ámbito empresarial como en las entidades del Estado. También propende por crear las condiciones partiendo de la innovación digital, privada y pública. Además, busca fortalecer las competencias del capital humano que faciliten la inclusión de la sociedad colombiana en la Cuarta Revolución Industrial y desarrollar condiciones que permite preparar al país para los cambios económicos y sociales que conlleva la inteligencia artificial, reconociendo esta tecnología como un acelerador clave de la transformación digital.

No obstante, el ámbito normativo es irrisorio y precario referente a la IA en las relaciones laborales lo que genera vulneración en la dignidad, derechos fundamentales y garantías mínimas de los trabajadores, pero no por esto, se pueden sobreponer los derechos de cuarta generación sobre los derechos humanos.

### **Responsabilidad de los actos u omisiones de la IA**

Por medio del análisis de los diferentes documentos encontrados, se lograron evidenciar deficiencias en cuanto al aspecto contractual y la responsabilidad que deben asumir los empleadores y las compañías que implementan la IA lo que menoscaba la seguridad jurídica y la estabilidad de los trabajadores en una relación laboral pues no existen garantías que protejan la posición de estos.

De este modo, se puede considerar que, del mismo modo que el empleador responde por los actos de sus representantes cuando los selecciona y otorga posición de manejo y control "*Obligaciones in escogendo*" y estos causan daño o generan actos de responsabilidad. Este debe responder por los efectos y las

afectaciones que las aplicaciones, sistemas, protocolos y en general de las decisiones que se tomen con el uso de la Inteligencia Artificial IA.

Ello debido a que, es el empleador quien luego de un proceso de evaluación y selección, escoge, implementa e inserta estas herramientas en los procesos productivos, de gestión y de organización. Haciéndose responsable ante sus trabajadores dependientes de las afectaciones que estas provoquen.

Así las cosas, cualquier trabajador que se considere afectado, menoscabado o desmejorado en sus condiciones por la determinación de cualquier sistema de inteligencia artificial, debería responder ante sus trabajadores en los términos definidos por el Código Sustantivo del Trabajo.

## **CONCLUSIONES**

A modo de colofón se establece que no todo avance tecnológico (o en general, avance) siempre es digno debido a que se pueden perder elementos como la libertad, la ética, la racionalidad y el valor de la persona en sí misma. Ahora, para responder a la pregunta planteada, se menoscaba la dignidad y la justicia del trabajador en el momento en que el empleador delega a través de programación a la IA sus responsabilidades y comunicación con el trabajador ya que, degrada el valor del individuo al evitar el trato directo con este, vulnera derechos como el de la defensa y contradicción al no ser escuchado y entendido de forma subjetiva pero con base en los hechos narrados y en el reglamento interno lo que desencadena una falsa justicia al momento de solucionar cualquier situación presentada conllevando a una sola solución conforme se programó el algoritmo: el despido.

La innovación es un proceso intrínseco del ser humano por ser parte de la exploración de sus habilidades y que permite modificar o mejorar elementos o situaciones ya existentes pero esto no puede ser solo de manera personal sino también asistida por el Estado, aunque en el caso de Colombia, es este quien no garantiza la seguridad jurídica, dignidad, derechos y garantías mínimas que están

en cabeza de él, partiendo de la regulación de actividades – en el ámbito laboral – y las consecuencias puesto que los extremos laborales cambiaron, pasaron de ser trabajador - empleador a IA – trabajador generando mayor desventaja y ruptura en la interacción humana.

También se determinó que aunque las decisiones que han sido adoptadas en el mundo moderno se deben a la pandemia por el Covid-19 en busca de una solución inmediata a las necesidades del mundo y el ámbito laboral, se avanzó implementando los medios tecnológicos pero se dio reversa en la protección de los derechos y garantías mínimas de los extremos en la relación laboral, llegando al punto de evidenciar los vacíos por la desregulación debido a estas nuevas prácticas y toma de decisiones basadas en programación realizada por los dueños de las empresas – o a quienes deleguen – a través de la Inteligencia Artificial.

Por ello es pertinente revisar y tomar medidas normativas sobre de la responsabilidad de los actos u omisiones de los empleadores ya que al utilizar la IA y éste al ser un “medio” no controlado se está llevando a la pérdida de principios y factores fundamentales que resuelvan los problemas laborales de forma ética, justa, legal y con plena seguridad de ser resueltos basados en casos similares con disposiciones emanadas del Legislativo las cuales son claras y aceptadas por la sociedad.

Finalmente, una frase para reflexionar de la situación que se vive actualmente en el mundo: “Quién domina la inteligencia artificial dominará el mundo” expresada por Vladimir Putin (2017).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andorno, R. (2022) *Dignidad Humana*. [Online]. Recuperado de <https://enciclopedia-bioderecho.com/voces/120>
- Boden, M. (2017). *Inteligencia Artificial*. [Online]. Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LCnYDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=inteligencia+artificial+&ots=drVtBWfQp8&sig=pdop8H5qwHhHn2-Vb2i2ZCftVgA#v=onepage&q=inteligencia%20artificial&f=false>
- EOM, (2022). *¿Qué es la deslocalización empresarial?* [Online]. Recuperado de <https://elordenmundial.com/que-es-deslocalizacion-empresarial/>
- Dávila, M. (2020). *Nuevas disposiciones laborales en tiempos de Covid-19: Colombia*. [Online]. Recuperado de [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/08/davila\\_noticias\\_cielo\\_n7\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/08/davila_noticias_cielo_n7_2020.pdf)
- Dulima, T. & Zulaga, P. (2021). *Los retos jurídicos de la inteligencia artificial en el derecho en Colombia*. [Online]. Recuperado de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/3141/3339>
- Juri, Y. (2021). *Inteligencia artificial y dignidad humana: Los desafíos para el derecho*. [Online]. Recuperado de <file:///C:/Users/win10/Downloads/admin,+1350-Texto+del+arti%CC%81culo-7354-1-18-20210629.pdf>
- Rodríguez, M. (2021). *Impacto de la inteligencia artificial en la rama Judicial colombiana*. [Online]. Recuperado de [https://fiadi.org/wp-content/revista\\_fiadi\\_segunda\\_epoca/historial\\_de\\_revistas/FIADI-10.pdf#page=125](https://fiadi.org/wp-content/revista_fiadi_segunda_epoca/historial_de_revistas/FIADI-10.pdf#page=125)
- Rubio, A. (2021). *Inteligencia artificial, una apuesta necesaria en el ordenamiento jurídico colombiano*. [Online]. Recuperado de [https://fiadi.org/wp-content/revista\\_fiadi\\_segunda\\_epoca/historial\\_de\\_revistas/FIADI-10.pdf#page=125](https://fiadi.org/wp-content/revista_fiadi_segunda_epoca/historial_de_revistas/FIADI-10.pdf#page=125)

- Sánchez, T. (2021). *El derecho al control humano en la inteligencia artificial Una propuesta de regulación del control humano como un nuevo derecho en el ordenamiento jurídico colombiano*. [Online]. Recuperado de <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30580/Carolina-Sanchez-2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Tamayo, J. (2006). *La responsabilidad civil en el código de comercio*. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, (72), 59–88. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/5045>
- Tomaya, J. & Rodríguez, A. (2020). *Algoritmos laborales: Big Data e Inteligencia Artificial*.
- UE. EPRS. (2017). *Normas de Derecho civil sobre robótica*. [P8\_TA (2017) 0051]. Recuperado de [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051\\_ES.pdf?redirect](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051_ES.pdf?redirect)
- Vector ITC (2018). *Inteligencia artificial: pasado, presente y futuro*. [Online]. Recuperado de <https://www.vectoritcgroup.com/wp-content/uploads/2018/06/IA-Pasado-presente-y-futuro-Vector-ITC.pdf>
- Zoho Blog. (2022). *Ecosistema digital: la clave para el éxito de tu empresa*. [Online]. Recuperado de <https://www.zoho.com/blog/es-xl/one/ecosistema-digital-clave-para-exito-empresa.html#:~:text=Un%20ecosistema%20digital%20es%20un,algunos%20ejemplos%20de%20sus%20componentes>