

LA IA EN LAS RELACIONES LABORALES, TENDENCIAS LATINOAMERICANAS SOBRE SU IMPLEMENTACIÓN

CESAR PUNTRIANO ROSAS

Abogado y Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Docente en la Maestría de Derecho del Trabajo en la Universidad San Martín de Porres, docente en la Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo de la Universidad ESAN, docente en la carrera de derecho corporativo y cursos de especialización en Derecho Laboral en la Universidad ESAN. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Socio en el Estudio Muñiz.

I. A MANERA DE INTRODUCCIÓN: ¿QUÉ ES LA IA Y CÓMO PUEDE IMPACTAR EN LAS RELACIONES LABORALES?

En 1950, el matemático Alan Turing se preguntó si podían pensar las máquinas. Su duda lo llevó a redactar su artículo «Computing Machinery and Intelligence» y el consiguiente «Test de Turing» sentaron las bases de la inteligencia artificial, su visión y sus objetivos.

La inteligencia artificial (en adelante, IA) se describe como “*máquinas que responden a simulaciones como los humanos, con capacidad de contemplación, juicio e intención*». Estos sistemas son capaces de «tomar decisiones que normalmente requieren un nivel humano de conocimiento. Tienen tres cualidades que constituyen la esencia de la inteligencia artificial: intencionalidad, inteligencia y adaptabilidad” (Daniel, 2024).

El algoritmo, según la Real Academia Española (RAE), se define como el “(...) conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema”¹. El concepto “dirección algorítmica” describe el proceso por el cual el uso de algoritmos y datos permiten seleccionar, dirigir, monitorear, sancionar al personal (Todoli, 2023).

Sin duda, los algoritmos o la IA impactan en diversos estadios de la relación laboral desde la selección de personal, su contratación, evaluación de desempeño o desvinculación. En efecto, el uso de algoritmos en la toma de decisiones empresariales se viene presentando con mayor intensidad en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales como por ejemplo en la selección de personal, medida que favorecería la meritocracia en la contratación de trabajadores pues el procedimiento recaería en un *software* neutral que, en principio, garantizaría un procedimiento de selección objetivo, no discriminatorio si no que se base en determinar si el perfil profesional es el requerido. Sin embargo, no es menos cierto que la subjetividad que se evitaría al momento de seleccionar, puede ocurrir

1 <https://dle.rae.es/algoritmo>

al momento de señalar al perfil requerido, lo cual comprometería el resultado final (García, 2023).

Los expertos consideran que los algoritmos podrán (i) asignar una actividad concreta y a partir de ello permitir que la IA evalúe la ejecución de aquella por parte de la persona, (ii) asignar tarifas por medio de la gestión algorítmica, con variación de los precios de los servicios en función de los picos de demanda, a modo de precios dinámicos, (iii) evaluar el rendimiento del personal, objetivo que supondrá mediante la inclusión de sistemas de evaluación sobre los ya existentes, en caso nos encontramos en ese supuesto (García, 2023).

Para María Paula Dávila, *“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* (Dávila, 2022). Pero, es acertado señalar que si la IA es quien analiza y evalúa el desempeño del trabajador mediante datos objetivos (people analytics), se vulnerarían derechos y dignidad de los trabajadores? Tenemos nuestras dudas.

En cuanto a la dirección algorítmica, esta tiene distintas aplicaciones en lo que a la gestión de personas se refiere (Todoli, 2023):

1. Selección de trabajadores

Los algoritmos analizan el contenido de los currículums vitae presentados por los candidatos en menor tiempo y por ende a un menor costo, verificando la información pública del postulante en internet, redes sociales, a efectos de conocer sus hábitos, preferencias políticas, gustos en cuanto a películas, pudiendo descartarse a quienes carezcan de hábitos de vida o posiciones compatibles con la empresa a la que están postulando.

Inclusive, a través del reconocimiento facial y la grabación de la voz del postulante en las entrevistas se puede elaborar un perfil profesional del candidato.

Adicionalmente, puede existir una automatización en el reclutamiento del personal, lo que abarata el costo de contratación.

De acuerdo con el portal web Economía 3, la técnica de la IA para la selección de personal se encuentra enfocada en técnicas repetitivas que se encuentran en la selección de personal como contactar candidatos, elaborar informes, filtrar currículums (Llácer, V, 2022).

Asimismo, la IA puede elaborar el perfil del puesto a partir de la descripción que se le binde (conocimientos, competencia, experiencia), publicar la oferta de empleo, filtrar currículums, realizar entrevistas en base a un cuestionario determinado y analizar los resultados obtenidos. A partir de las actividades realizadas por la IA, los ejecutivos de la compañía podrán realizar las entrevistas con los postulantes en la fase final y así tomar la decisión correspondiente.

La intervención de la IA motiva el rediseño del área de selección de personal y seguramente su empequeñecimiento, en tanto diversas tareas que eran tradicionalmente realizadas por los miembros del equipo se ejecutarán mediante la IA.

Pero, pueden darse situaciones discriminatorias en los procesos de selección mediante algoritmos, como por ejemplo que se asuma que un postulante tiene una tendencia al sindicalismo por darle “me gusta” a noticias en redes sociales sobre organizaciones sindicales, lo cual generará su descarte de la lista de postulantes por considerarlo inadecuado para la organización.

Inclusive, no debemos dejar de considerar el factor costo, que privaría de esta tecnología a las microempresas en el Perú, quienes son las mayores empleadoras como se sabe, sin considerar la necesaria capacitación del personal y la reducción del área de reclutamiento en razón a la eliminación de puestos de trabajo.

2. Gestión del trabajo

Existen programas informáticos que deciden la cantidad de trabajadores que laboran en cada tienda física de ropa o comida para atender al público en cada momento del día con la finalidad de reducir costos laborales. También, el algoritmo puede asignar horas de trabajo, decidir rutas de reparto en empresas de mensajería, pudiendo esto también ocurrir en servicios de consultoría, diseño, informática, arquitectura, mediante sistemas informáticos que deciden el tiempo que debe dedicarse a cada tarea. Añade Todoli que “(...) *otras funciones típicas de la dirección de la empresa puede realizarlas (...) un algoritmo, como determinar ascensos, derechos a bonus, cambios de funciones, despidos, etc. (...)*” (Todoli, 2023).

Sobre la licitud del despido por la IA, es decir, que el empleador emplee un sistema automatizado para evaluar la productividad y a partir de ello extinguir el vínculo laboral del trabajador, nos llamó la atención un caso comentado por Todolí en su blog, sobre el control que realiza la empresa Amazon sobre el personal del almacén, respecto a quienes mide el número y velocidad de cajas empaquetadas mediante pulseiras inteligentes o chips en las botas, elaborando a partir de ello un índice de productividad, despidiendo a quienes no alcanzan una cuota mínima.

3. Control y vigilancia

Sistemas de videovigilancia, programas espía, GPS, incrementan indudablemente al poder de dirección empresarial, generando el riesgo de una posible extralimitación de las facultades del empleador que tenga como efecto la invasión de espacios de privacidad del trabajador hasta hacerlo totalmente “transparente” (Correa, 2019, p. 69).

Sin embargo, los datos que se obtienen adquieren un gran valor para el empresario cuando son procesados por los algoritmos. Trabajos como el de atención de llamadas (call center) suelen ser monitoreados de manera intensa, en particular, en lo relativo al número de llamadas atendidas, su duración, pausas, contenido de las mismas en base al análisis de las pausas en la voz o el tono empleado. Lo mismo ocurre con el uso de las computadoras, pues puede controlarse las pulsaciones del teclado, del mouse, correos electrónicos remitidos y enviados.

Como cuestionamiento al alto nivel de control y monitorización del personal, de manera menos costosa para los empleadores, Todolí considera que ello desincentiva al empleador a remunerar mejor a sus trabajadores para motivarlos a cumplir de manera diligente con sus obligaciones. Ello en tanto el algoritmo permite reducir la inversión en la supervisión laboral, abaratando también la aplicación de sanciones (Todolí, 2023).

Pero eso no es todo, el algoritmo puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores como el secreto de las comunicaciones o la autodeterminación informativa, al acceder sin consulta alguna a sus mensajes, correos electrónicos, llamadas telefónicas sin que exista un filtro previo que determine si aquellos son de índole personal o laboral. Difícilmente la IA pueda efectuar esta diferenciación.

4. Controlar a otras empresas contratistas o franquiciadas

Otra de las funciones de los algoritmos es la dirección estandarizada de los trabajadores de las otras empresas en red. Un ejemplo de este caso es lo que ocurre con Amazon, habiéndose detectado por la inspección del trabajo en Barcelona que emplea su propio algoritmo para determinar las rutas a seguir por el personal de los transportistas de las empresas subcontratadas para el reparto (Todolí, 2023).

La IA en el control de contratistas permite evaluar riesgos analizando su historial de seguridad y desempeño, monitorear el cumplimiento contractual, identificar oportunidades de mejora para proponer capacitaciones personalizadas, planificar recursos (Supply Plus Compliance & Consulting, 2024). En nuestro país por ejemplo resulta de la mayor relevancia verificar que los contratistas cumplan con sus obligaciones laborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo del personal asignado a la prestación de servicios o ejecución de obra a la principal, para lo cual la IA juega un rol preponderante en los procesos de análisis a efectos de hacerlos más eficientes. No es menos cierto que quien ejecutaba ese control previamente seguramente pierda su trabajo.

La IA ha ingresado seriamente a la gestión de la fuerza de trabajo a cargo del empleador, lo cual está bien pues evidencia el gran desarrollo informático que nos acompaña en el día a día, sin embargo, debe evaluarse el impacto negativo que puede ocasionar dicha gestión a través de los algoritmos en los derechos fundamentales de los trabajadores por ejemplo mediante el ejercicio de prácticas discriminatorias como las mencionadas anteriormente, que pueden afectar a quienes cuenten con una aspiración sindical, a las mujeres, personal discapacitado, entre otros colectivos. Otro ejemplo del impacto negativo son los denominados sesgos algorítmicos en la ya mencionada contratación como el descarte de determinadas razas o etnia (sesgo cultural) o el rechazo a candidatos con discapacidad (sesgo cognitivo) (Pérez, 2023).

Quizás ello nos lleve a evaluar que la IA no podrá reemplazar al 100 % al ser humano, en razón la capacidad de discernimiento de este último. La IA puede emplearse como un complemento del ser humano, del trabajador, pero no en su reemplazo.

Por otro lado, hay que considerar el impacto de la IA en la composición de la fuerza laboral pues el Foro Económico Mundial estima que para 2025,

75 millones de puestos de trabajo podrían desaparecer, pero habrá creado 133 millones de nuevos puestos de trabajo, lo que generará 58 millones de puestos de trabajo como ganancia neta a nivel mundial (Adecco Institute, 2024).

La OCDE calcula que hasta el 46 % de los empleos corren riesgo de automatización. Los primeros en desaparecer serán los empleos rutinarios y repetitivos. Aunque, debemos considerar que campos como la programación de sistemas de IA o la ciencia de datos serán las nuevas fuentes de empleo, estimando el Foro Económico Mundial que se crearán 97 millones de trabajos debido a la transformación digital (Paulín, 2023).

Finalmente, y según el estudio *Global View on A.I. 2023* elaborado en julio de 2023 por Ipsos, el empleo se verá impactado de la manera siguiente por la IA (Ipsos, 2023):

- Automatización de trabajos, pues las oportunidades laborales que impliquen labores mecánicas como cajeros, ensambladores, embaledores, entre otras, mostrarán un declive, siendo más requeridas las que impliquen un pensamiento crítico.
- El desarrollo de la IA podría generar la desaparición de muchas estructuras de trabajo, siendo una solución el capacitar al personal en actividades laborales que complementen a la IA.
- Masivos problemas de los trabajadores para habituarse a entornos donde predomine la IA.

II. MIRANDO MÁS ALLÁ: LA LEY EUROPEA DE IA.

Ya en el 2018, la Unión Europea (UE) había aprobado el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), el cual, establece normas aplicables al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la UE.

Conviene poner en relieve una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del 7 de diciembre de 2023 relativa al artículo 22 del RGPD, el cual señala que “(...) *todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado* (...)” (Reglamento - UE - 2018/1725).

La sentencia en mención, que no trata propiamente un tema laboral, tiene alcances a nuestra especialidad. En dicho caso el Tribunal señala que el mencio-

nado artículo 22 se aplica también a la “elaboración de perfiles”, entendiéndose que, “(...) aunque la decisión tuviera intervención humana, la mera elaboración del perfil de forma totalmente automatizada implicaría la aplicación del art. 22 RGPD” (Todolí, 2024).

El 12 de julio pasado, el Diario Oficial de la UE publicó el reglamento 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, que establece normas en materia de IA (Reglamento de IA). Esta norma, conocida como “Ley Europea de Inteligencia Artificial” es la primera regulación general a nivel mundial.

Seguidamente un resumen de los aspectos más resaltantes de la mencionada Ley (Resumen de Alto Nivel de la Ley de Inteligencia Artificial | Ley de Inteligencia Artificial de la UE, s. f.):

- La Ley clasifica la IA en función de su riesgo:
 - Se prohíben los riesgos inaceptables, por ejemplo, los sistemas de puntuación social y la IA manipuladora. Los primeros son aquellos que evalúan o clasifican a individuos o grupos basados en comportamientos sociales o rasgos personales, causando un trato perjudicial a esas personas. El despliegue de técnicas manipuladoras, engañosas o subliminales distorsiona el comportamiento y perjudica la toma de decisiones con conocimiento de causa, causando un daño significativo.

También se prohíbe inferir emociones en lugares de trabajo o centros educativos, salvo por razones médicas o seguridad, evaluar el riesgo de que un individuo cometa delitos penales basándose únicamente en rasgos de personalidad.

La mayor parte del texto aborda los sistemas de IA de alto riesgo, que están regulados. Los sistemas que se consideran de alto riesgo son los que realizan el tratamiento automatizado de datos personales para evaluar diversos aspectos de la vida de una persona como el rendimiento laboral, situación económica, salud, preferencias, comportamiento, ubicación o movimientos

A los proveedores de alto riesgo, la Ley les exige establecer un sistema de gestión de riesgos basado en documentación técnica, diseñando su sistema de IA para que identifique los riesgos a

nivel nacional y las modificaciones a lo largo del ciclo de vida del sistema.

- Una sección más pequeña de la Ley se ocupa de los sistemas de IA de riesgo limitado, sujetos a obligaciones de transparencia más ligeras: los desarrolladores e implantadores deben garantizar que los usuarios finales sean conscientes de que están interactuando con IA (chatbots y deepfakes).
- El riesgo mínimo no está regulado (incluida la mayoría de las aplicaciones de IA actualmente disponibles en el mercado único de la UE, como los videojuegos con IA y los filtros de spam).
- La mayoría de las obligaciones contempladas en la Ley recaen en los proveedores (desarrolladores) de sistemas de IA de alto riesgo.
 - Los que pretendan comercializar o poner en servicio sistemas de IA de alto riesgo en la UE, independientemente de que tengan su sede en la UE o en un tercer país.
 - Y también proveedores de terceros países en los que el producto del sistema de IA de alto riesgo se utiliza en la UE.
- Los usuarios son personas físicas o jurídicas que despliegan un sistema de IA a título profesional, no usuarios finales afectados.
 - Los usuarios (implantadores) de sistemas de IA de alto riesgo tienen algunas obligaciones, aunque menos que los proveedores (desarrolladores).
 - Esto se aplica a los usuarios ubicados en la UE y a los usuarios de terceros países en los que la producción del sistema de IA se utiliza en la UE.
- IA de propósito general (GPAI):
 - Todos los proveedores de modelos GPAI deben proporcionar documentación técnica, instrucciones de uso, cumplir la Directiva sobre derechos de autor y publicar un resumen sobre los contenidos utilizados para la formación.
 - Los proveedores de modelos GPAI de licencia libre y abierta sólo tienen que respetar los derechos de autor y publicar el re-

sumen de datos de formación, a menos que presenten un riesgo sistémico.

- Todos los proveedores de modelos GPAI que presenten un riesgo sistémico -abiertos o cerrados- también deben realizar evaluaciones de modelos, pruebas de adversarios, rastrear y notificar incidentes graves y garantizar protecciones de ciberseguridad.

Esta Ley rige desde el 1 de agosto de 2024.

III. CONOCIENDO EL DESARROLLO DE LA IA EN AMÉRICA LATINA

Según una investigación del Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, se prevé que la IA contribuirá hasta el 5.4% del PBI de América Latina para el 2030, pero esta cifra queda muy por detrás del impacto en América del Norte que equivaldrá al 14.5% de su PBI en el período similar. Ello en razón, dice el estudio, por la limitada inversión pública en ciencia y tecnología, bajos niveles en las habilidades de IA y la alta informalidad de la economía de nuestros países, características de indudable presencia en nuestro país. A efectos de aprovechar los beneficios de la IA, se sugiere que la región tome algunas medidas como la inversión en infraestructura digital, la mejora de las habilidades de la fuerza laboral y la existencia de instituciones que construyan sistemas de IA éticos e inclusivos (PNUD, 2024).

De acuerdo con una investigación realizada por Morning Consult² para IBM llamada “IBM Global AI Adoption Index 2023”, aquellas compañías de Latinoamérica con más de 1,000 trabajadores aumentaron el uso de la IA. El 67% de profesionales de tecnología de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú encuestados (en adelante “profesionales de TI de LATAM”), afirmaron que las organizaciones a las que pertenecen aceleraron el uso de la IA en los últimos 24 meses. Dicha cifra es superior al promedio mundial (59%).

2 Esta investigación se realizó en noviembre de 2023 entre una muestra representativa de 8.584 Profesionales de TI en Australia, Canadá, China, Francia, Alemania, India, Italia, Japón, Singapur, Corea del Sur, España, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido, Estados Unidos y LATAM (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, y Perú). Para calificar para la encuesta, los participantes deben ser empleados a tiempo completo, trabajar en empresas con más de 1 empleado, trabajar en un rol de gerente o de nivel superior, y tener al menos algún conocimiento sobre cómo opera y es utilizado por su empresa. Los resultados globales tienen un margen de error de +/-1 punto porcentual

Del grupo de profesionales de tecnología encuestados, se advirtió que los sectores financiero, telecomunicaciones e industrial son los que más avance reportaron en el uso de la IA. Inclusive, el 48% de los profesionales de TI de LATAM, sostuvo que la principal inversión en IA es en investigación y desarrollo.

En cuanto a la estrategia para implementar la IA en la empresa, el 34% de los profesionales de TI de LATAM afirmó que su compañía se encuentra desarrollando una estrategia, mientras que el 31% sostuvo que ya contaba con una.

Asimismo, en comparación con los proyectos de AI de hace dos o tres años, el 50% de los profesionales de TI de LATAM afirmó que las soluciones de IA son más accesibles y fáciles de desarrollar, mientras que el 43% afirmó que existen mayores habilidades para el manejo de datos, la propia IA y la automatización, encontrándose los equipos mejores posicionados para implementar la IA.

Esto guarda relación con un estudio denominado “Explorando la IA como motor de cambio en la frontera digital latinoamericana” elaborado por NTT Data y MIT Technology Review³, el cual sostuvo que la adopción de IA en empresas en América Latina pasó a 71% de un 58% en tres años.

Respecto al uso de la IA, el 39% de los profesionales de TI de LATAM sostuvo que la emplea para el trabajo digital, el 36% la utiliza para automatizar procesos de tecnología, el 35% en actividades de ventas y mercadotecnia, el 36% en seguridad y detección de amenazas y el 24% en recursos humanos y reclutamiento del talento.

Sin embargo, reconocieron la existencia de barreras para implementar la IA en las organizaciones, siendo aquellas, entre otras:

- El conocimiento, habilidades y experiencia aún limitados sobre la IA.
- Las preocupaciones éticas.
- Los proyectos son demasiado complejos o difíciles de integrar y escalar.
- La excesiva complejidad de la data existente.
- La falta de herramientas y plataformas para desarrollar modelos de IA.

3 Se puede acceder al estudio en: <https://co.nttdata.com/insights/studies/la-inteligencia-artificial-en-america-latina-2023#Forms-AI-2023>

- El alto costo para su implementación.

Es importante comentar que el 55% de los profesionales de TI de LATAM consideró que los consumidores tienden a tomar servicios de compañías con prácticas transparentes y éticas de IA.

El estudio de NTT Data y MIT Technology Review, considera que algunos de los principales retos a considerar para adoptar la IA en América Latina son, (i) falta de talento especializado, (ii) costos de implementación y mantenimiento, (iii) falta de conocimiento sobre los beneficios potenciales de la IA, (iv) resistencia al cambio dentro de la organización, (v) falta de datos de calidad y cantidad suficiente. Asimismo, una preocupación reciente es la relativa a la ética relacionada con la IA y su adopción.

Adicionalmente, el estudio “AI for Business Study: Latin America” elaborado por la consultora Tata Consultancy Services (TCS) señala que el 80% de las empresas en América Latina utiliza la IA para incrementar sus ingresos, habiendo adoptado herramientas de IA generativa como ChatGPT, exigiendo a los trabajadores que desarrollen habilidades para el manejo de la IA (Gonzalez, 2024).

Sobre el impacto de la IA en los trabajadores, el 38% de los profesionales encuestados considera que su organización viene capacitando o reentrenando a su personal para trabajar junto con nuevas herramientas de automatización e IA, el 36% que sus trabajadores se encuentran entusiasmados de trabajar con IA y nuevas herramientas automatizadas. Sin embargo, un 12% afirma que su personal tiene dudas de trabajar con la IA, existiendo también un porcentaje que señala que su empresa no puede encontrar personal con las habilidades correctas para trabajar con la IA y las nuevas herramientas automatizadas.

Seguidamente detallaremos algunos datos concretos por cada uno de los países mencionados anteriormente, los cuales han sido obtenidos del índice latinoamericano de inteligencia artificial (ILIA)⁴:

Brasil

Brasil cuenta con excelente conectividad, lo que facilita el acceso a internet para gran parte de la población. El desarrollo del talento se caracteriza por

⁴ El ILIA es un índice que entrega información sobre el estado de avance de la Inteligencia Artificial en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://indicelatam.cl/>

su alta alfabetización, siendo el único país de la región con elementos de IA específicos en el currículo educativa. En lo que a investigación se refiere, tiene importantes publicaciones en IA, investigadores en actividad y presencia en centros de investigación.

En términos de adopción de la IA, cuenta con una gran cantidad de empresas de IA, superior al promedio de Latinoamérica y en gobernanza tiene una estrategia de IA vigente como iniciativa de gobierno.

Asimismo, en el país se viene discutiendo el proyecto de Ley 2338/2023, el cual establece disposiciones sobre el uso de la IA, habiendo el gobierno brasileño ha lanzado el Plan Brasileño de Inteligencia Artificial 2024-2028, considerando invertir cerca de US\$ 4 mil millones (Brasil Lanza un Plan de USD 4 Mil Millones Para la IA y Prepara una Acción Global En la Materia, s. f.).

Argentina

Tiene altos niveles de conectividad, lo que favorece el desarrollo de la IA. En el desarrollo del talento puede potenciar la formación en IA pues sus números son bajos. En cuanto a la adopción de IA, muestra un alto nivel en el sector público, pero en el privado hay una menor intensidad de empresas de IA. En gobernanza muestra un alta desempeño con la institucionalidad relacionada con la IA pero su oportunidad de crecimiento radica en generar regulaciones específicas en IA.

En efecto, a la fecha no existe regulación sobre IA en Argentina.

Colombia

Se encuentra ligeramente por debajo del promedio regional en el acceso a internet y la velocidad promedio de descarga. En el desarrollo del talento, ha implementado la alfabetización en IA y cuenta en el currículo educativo con cursos abiertos en IA.

En la innovación presenta una oportunidad de mejora en inversiones entrantes, enfrentando desafíos en la focalización del gasto gubernamental en investigación y desarrollo en IA. En términos de institucionalizada, cuenta con una estrategia de IA que no se encuentra vigente. Tampoco se cuenta con normativa al respecto.

Chile

En infraestructura, el país tiene un rendimiento destacado pues tiene el promedio de velocidad de descarga de internet más alto de toda América Latina. También ha implementado las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) en el currículo escolar pero aún no la IA. En la investigación, el rendimiento del país es excepcional, contando con tres centros de investigación en IA.

La adopción de IA supera los promedios regionales, tanto en su uso empresarial como en el fomento público. El país muestra también un desempeño destacado en gobernanza pues cuenta con una estrategia vigente de IA respaldada por la máxima autoridad, habiendo inclusive implementado regulación en materias relacionadas con la IA, como la reforma constitucional en Neuro derechos. Asimismo, ha actualizado su política nacional de IA así como lanzado, desde el Poder Ejecutivo, un proyecto de ley que busca regularla, fomentando su desarrollo ético y responsable ((«Chile Lanza una Política Nacional de IA y Presenta un Proyecto de Ley Sobre IA Siguiendo las Recomendaciones de la UNESCO.», 2024).

México

En infraestructura, México se encuentra en el promedio de América Latina, pero por debajo del promedio de velocidad de descarga. En desarrollo del talento, destaca en alfabetizar en IA pues cuenta con educación temprana que integra las TIC en su currículo además de ofrecer cursos en IA. En investigación se ubica por encima del promedio de América Latina, contando con varios centros de investigación de IA en el país.

En lo que adopción se refiere, el país se encuentra por debajo del promedio de América Latina, pudiendo fortalecer la implementación de la IA en las empresas, lo cual contrasta con el sector público en el que el fomento es alto. En ámbito de gobernanza no cuenta con una estrategia vigente.

De lo expuesto en este capítulo podemos afirmar que el acceso a la IA en los pases de América Latina viene incrementándose en los últimos años, existiendo oportunidades de mejora en algunos países, tanto en infraestructura como en gestión del talento. Adicionalmente, conviene poner en relieve que la

preocupación ética por el uso que se le pueda dar a la IA es mencionada en más de un estudio realizado sobre la IA en nuestro continente.

IV. EL ESTADO DE LA IA EN EL PERÚ

Según datos obtenidos del ILIA⁵, en nuestro país la infraestructura tiene oportunidades de mejora pues el uso de internet y la velocidad de descarga son inferiores al promedio de América Latina.

En lo que se refiere al desarrollo del talento, se han incorporado TICs en el currículo escolar pero no existen cursos específicos de IA incluidos formalmente.

Es destacable la productividad de los investigadores en IA, pero se debe incrementar el número de publicaciones, su impacto y la presencia de investigadores activos en el campo.

En gobernanza, nuestro país destaca en institucionalidad, contando con una estrategia vigente respaldada por la máxima autoridad. También cuenta con regulaciones específicas y actualizadas en IA como la Ley No. 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país, publicada el 5 de julio de 2023.

Dicha norma, define a la IA como una “(...) *tecnología emergente de propósito general que tiene el potencial de mejorar el bienestar de las personas, contribuir a una actividad económica global sostenible positiva, aumentar la innovación y la productividad, y ayudar a responder a los desafíos globales clave (...)*”

Asimismo, en su artículo 1 recoge una serie de principios para el desarrollo y uso de la inteligencia artificial en el Perú, siendo estos:

- La promoción de un enfoque basado en riesgos para el uso y desarrollo de la inteligencia artificial.
- La promoción del desarrollo y aplicación de principios, normas, reglas, procedimientos de toma de decisión y programas que determinan la evolución y el uso de internet por parte del Estado, instituciones del sector privado y la sociedad civil participando desde sus respectivos roles.

5 El ILIA es un índice que entrega información sobre el estado de avance de la Inteligencia Artificial en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://indicelatam.cl/>

- Se valora la información y el conocimiento obtenido mediante el acceso, uso y desarrollo de tecnologías digitales en todas sus dimensiones, y se impulsa la seguridad, confianza, economía digital, conectividad digital, talento, innovación, educación, aprovechamiento de tecnologías emergentes en favor del bienestar social y económico de la ciudadanía.
- Se considera que la ética es la base fundamental para identificar con precisión el marco de responsabilidades en el uso de este tipo de sistemas.
- Se dispone que la IA no debe transgredir la privacidad de las personas, debiendo actuar de manera segura para lograr un impacto positivo en el bienestar de la ciudadanía.

La Ley señala que la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, es la autoridad técnico-normativa a nivel nacional responsable de dirigir, evaluar y supervisar el uso y la promoción del desarrollo de la inteligencia artificial y las tecnologías emergentes.

Es importante señalar que ya en el año 2021 se aprobó una Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (ENIA) por el período 2021-2026, que tiene como propósito el proponer ejes que promuevan investigar y desarrollar la IA, crear soluciones a problemas nacionales en base a la IA, generar nuevas oportunidades de desarrollo del país ((Estándares y Guías Para la Digitalización, s. f.).

La IA resulta, indudablemente, una herramienta fundamental para el desarrollo empresarial actual pues facilita la gestión de la empresa en muchos aspectos, automatizando tareas repetitivas para lograr una mayor eficiencia en la organización. Eso supondrá, de manera innegable, que existan recortes de personal con la finalidad de ser reemplazados por programas de IA. Lo que toca preguntar es por la existencia de un fundamento ético que permita despedir a trabajadores para reemplazarlos por un sistema automatizado.

Y no solo es eso, luego de ello vendrá el uso del sistema automatizado en el desarrollo habitual del trabajo, siendo utilizado seguramente para medir la productividad de los trabajadores, vigilar la ejecución de sus actividades y eventualmente aplicarles alguna sanción, que pudiera tratarse del despido, por no haber cumplido con los estándares mínimos de productividad o haber sido detectado en horas de trabajo realizando actividades personales. Y también la

IA podrá seleccionar candidatos aptos para un puesto de trabajo entre muchos currículums vitae, dependiendo de algunos parámetros proporcionados por la empresa.

La gran pregunta que surge consiste es si dichas medidas son éticamente correctas y razonables, es decir, justificadas y cuentan con una finalidad legítima.

Por ejemplo, en la contratación de personal, actualmente las empresas que empleen por los menos a 50 trabajadores deben publicar sus ofertas de trabajo en el portal web <https://www.empleosperu.gob.pe/portal-mtpe/#/>, por lo que la IA podría aligerar dicha carga de información que de por sí resulta bastante engorrosa. Lo que no podría hacer, en nuestra opinión, es tomar una decisión sobre la contratación de un trabajador, ya que ello corresponde al empleador. La IA debe emplearse para generar la mayor cantidad de información antes tomar una decisión concreta.

Luego, en la evaluación de desempeño, la IA, en base a una fórmula pre establecida, podrá evaluar objetivamente al personal.

Si corresponde despedir, esta medida debería tomarla el empleador, aunque la IA podría facilitar el proceso generando un borrador de la carta de preaviso a partir de los elementos fácticos que conoce y así se ahorra un tiempo significativo en las redacción.

Lo mismo con el control laboral de contratistas que supone procesar la información laboral de los contratistas, lo cual puede ser efectuado con ayuda de la IA, o el análisis de la documentación en base a pautas previas programadas con antelación, las cuales deben permitir al programa actuar con normalidad.

V. CONCLUSIONES

En primer lugar, podemos sostener que en América Latina existe un importante avance en la adopción de la IA y que Perú no es la excepción.

En efecto, en nuestro país las empresas tienen un uso diverso de la IA, empleándola alguna de ellas, en gestionar el talento, adaptándola a procesos de selección. Lo importante, en nuestra opinión, es que, a la hora de elegir candidatos, no realice un primer descarte de postulaciones en base a argumentos subjetivos, que harían que el proceso incurra en la vulneración a algún derecho fundamental del candidato.

Y lo mismo cuando se evalúe el rendimiento y se obtenga de la IA información relevante sobre quienes se encuentran en los primeros y quiénes en los últimos lugares. Esta medida: no debe obedecer a prejuicios sino a decisiones objetivas.

Luego, el control de contratistas, en el que resulta importante alimentar a la IA con parámetros claros para que no exista una evaluación subjetiva ni sesgada en favor de unos y en perjuicios de otros.

En nuestro país, contamos con una Ley que regula la IA de manera general pero que no resulta suficiente, por lo que cada caso concreto deberá ser analizado a efectos de determinar si el uso de la IA ha sido acorde con el ordenamiento vigente.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Adecco Institute. (2024, 25 junio). El impacto de la inteligencia artificial en las funciones laborales, la fuerza laboral y el empleo - Adecco. Adecco Institute. <https://www.adeccoinstitute.es/futuro-del-trabajo-y-tecnologia/el-impacto-de-la-inteligencia-artificial-en-las-funciones-laborales-la-fuerza-laboral-y-el-empleo/>
- Brasil lanza un plan de USD 4 mil millones para la IA y prepara una acción global en la materia. (s. f.). <https://www.g20.org/es/noticias/brasil-lanza-un-plan-de-usd-4-mil-millones-para-la-ia-y-prepara-una-accion-global-en-la-materia>
- Chile lanza una política nacional de IA y presenta un proyecto de ley sobre IA siguiendo las recomendaciones de la UNESCO. (2024, 7 mayo). UNESCO. <https://www.unesco.org/es/articles/chile-lanza-una-politica-nacional-de-ia-y-presenta-un-proyecto-de-ley-sobre-ia-siguiendo-las>
- Correa M. (2019) El derecho del trabajo y los retos planteados por la globalización y digitalización de la economía. Albacete. Editorial Bomarzo.
- Daniel. (2024b, julio 24). Inteligencia artificial : definición, historia, usos, peligros. Formación En Ciencia de Datos | DataScientest.com. <https://datascientest.com/es/inteligencia-artificial-definicion>. Revisado el 15 de setiembre de 2024.
- Dávila, M (2022). El impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. Universidad La Gran Colombia, En https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/7793/Davila_Ariza_Maria_Paula_2022.pdf?sequence=1. Revisado el 15 de setiembre de 2024.
- Estándares y guías para la digitalización. (s. f.). <https://guias.servicios.gob.pe/creacion-servicios-digitales/inteligencia-artificial/enia>.

- García, J. (2023). Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente. en: temas laborales núm.167/2023.
- González, F. (2024, 16 mayo). El 80% de las empresas en Latinoamérica utiliza la IA para aumentar sus ingresos. WIRED. <https://es.wired.com/articulos/el-80-de-las-empresas-en-latinoamerica-utiliza-la-ia-para-aumentar-sus-ingresos>
- Ipsos (2023). https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-07/Ipsos%20Global%20AI%202023%20Report-WEB_0.pdf
- Llácer, V., & Llácer, V. (2022, 26 octubre). Selección de personal con Inteligencia Artificial (IA). Economía3. <https://economia3.com/seleccion-personal-con-inteligencia-artificial/>.
- Morning Consult (2023). IBM Global AI Adoption Index 2023. En: https://filecache.mediaroom.com/mr5mr_ibmspgi/179414/download/IBM%20Global%20AI%20Adoption%20Index%20Report%20Dec.%202023.pdf Visitado el 14 de setiembre de 2024.
- Paulín, A. (2023, 8 septiembre). El impacto de la inteligencia artificial en el empleo y los retos a futuro. WIRED. <https://es.wired.com/articulos/impacto-de-la-inteligencia-artificial-en-el-empleo#:~:text=La%20IA%20generativa%20tendr%C3%A1%20un,empleos%20corren%20riesgo%20de%20automatizaci%C3%B3n.>
- Pérez J. (2023). Inteligencia artificial y contratación lanoral. En: Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social mayo - octubre 2023 - núm 7 ISSN-e: 2660-437X. En: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/17557>
- PNUD (2024). La revolución de la Inteligencia Artificial (IA) ya está aquí. En: <https://www.undp.org/es/latin-america/blog/la-revolucion-de-la-inteligencia-artificial-ia-ya-esta-aqui-como-respondera-america-latina-y-el-caribe>.
- Reglamento - UE - 2018/1725 - EN - EUR-LEX. (s. f.). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1552577087456&uri=CELEX:32018R1725>
- Resumen de alto nivel de la Ley de Inteligencia Artificial | Ley de Inteligencia Artificial de la UE. (s. f.). <https://artificialintelligenceact.eu/es/high-level-summary/>
- Supply Plus Compliance & Consulting. (2024, 29 marzo). Transformando la gestión de contratistas: El rol de la inteligencia artificial. <https://www.linkedin.com/pulse/transformando-la-gesti%C3%B3n-de-contratistas-roswe/>
- Todolí, A. (2024, 6 marzo). ¿Es lícito el despido determinado por una inteligencia artificial? STJUE 7/12/2023, Decisiones de autoridades de protección de datos y otras sentencias de primera instancia. Argumentos En Derecho Laboral. <https://adriantodoli.com/2024/03/06/es-licito-el-despido-determinado-por-una-inteli>

gencia-artificial-stjue-7-12-2023-decisiones-de-autoridades-de-proteccion-de-datos-y-otras-sentencias-de-primera-instancia/.

Todoí, A. (2023). Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación. Navarra Editorial Aranzadi.