

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# LOS RIESGOS DE LA DIGITALIZACIÓN

Algunas directrices para su regulación

**Sindicato Unido de Servicios / Ver.Di**  
Agosto 2020



Los documentos que aquí presentamos fueron producidos por Ver.Di y en esta traducción nos proponemos poner a disposición de organizaciones sindicales, políticas y académicas las nuevas problemáticas laborales que introduce la sociedad de la información, en la perspectiva de esta organización sindical.



Las nuevas formas de control a través del uso de algoritmos requieren regulación y activa participación sindical para evitar efectos discriminatorios en su aplicación para la contratación de personas y para su gestión dentro de organizaciones productivas.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# LOS RIESGOS DE LA DIGITALIZACIÓN

Plusvalía de vida, bienes comunes y Estados inteligentes

# Índice

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>DIRECTRICES ÉTICAS PARA EL DESARROLLO Y EL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA): BIEN COMÚN Y BUEN TRABAJO DESDE EL DISEÑO</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>DIGITALIZACIÓN - ¿QUÉ SE LE PERMITE SABER AL EMPLEADOR? DERECHOS PERSONALÍSIMOS EN LA VIDA LABORAL</b>	<b>6</b>

## 1

# INTRODUCCIÓN

Desde la Fundación Friedrich Ebert (FES) en Argentina queremos difundir en forma traducida dos documentos elaborados por el *Sindicato Unido de Servicios* (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, o Ver.di, en alemán)<sup>1</sup>, miembro de la Federación Alemana de Sindicatos (DGB), sobre la digitalización, sus riesgos y algunas directrices para su regulación.

Verdi es el sindicato más importante en el sector servicios en Alemania y el segundo más grande con cerca de 2,1 millones de afiliados y afiliadas. El sector servicios es muy diverso y incluye áreas como los servicios financieros, las infraestructuras públicas y gestión de residuos, salud, servicios sociales, y bienestar, educación, ciencia e investigación, empleados/as públicos/as, medios de comunicación, telecomunicaciones y servicio postal, transporte y comercio.

La digitalización está cambiando profundamente los empleos en la economía en general y en el sector de los servicios en específico. Se pueden crear mejores servicios y nuevas oportunidades de empleo sobre todo si se tienen en cuenta las necesidades de todos y todas, es decir, las de los empleados y los clientes. Además hay que desarrollar servicios útiles y necesarios.

En la FES en Argentina estamos trabajando el tema del trabajo del futuro ya desde un rato. El estallido de la crisis de Covid-19 revela aún más la importancia de estos temas y estas cuestiones. En los documentos que ofrecemos en traducción se resaltan las nuevas problemáticas laborales que introduce la sociedad de la información. Nuevas formas de control a través del uso de la Inteligencia Artificial si no se las regula, pueden habilitar conductas discriminatorias en la contratación de personas y para su gestión dentro de organizaciones productivas.

El uso masivo de dispositivos inteligentes y el desarrollo de software que facilitan nuestra vida cotidiana permiten al mismo tiempo a cada consumidor/a evaluar el

producto, el servicio y fundamentalmente a quienes lo generan. De esta manera, los aplicativos introducen en las relaciones laborales nuevos actores por fuera de ella.

El actor sindical enfrenta hoy día nuevos campos de actuación:

- el derecho a la privacidad;
- los riesgos de ceder el uso de los datos privados sin un marco regulatorio que limite el alcance de su uso;
- la necesaria intervención en el diseño de los objetivos y sentidos de la inteligencia artificial, para evitar sesgos discriminatorios (por sexo, edad, etnia, religión, política);
- la necesaria política de concientización sobre lo que significa;
- el alcance de ceder el uso de datos que generamos permanentemente sobre nosotros/as y sobre los y las demás.

**El primer documento son directrices de Ver.di para un buen trabajo digital** que según ellos/as debe incluir esencialmente la protección de los datos y la garantía de los derechos personales de los y las empleados/as. **El segundo documento muy breve “Que se le permite saber al empleador?”** trata de la protección de estos derechos. Es un documento de información útil para difundir entre afiliados y afiliadas. La comunicación confidencial es un requisito previo para el ejercicio de derechos fundamentales como la libertad de opinión, la libertad de prensa y la libertad de asociación, así como para la protección de los secretos profesionales.

La “reputación digital” de una persona da cuenta de un curriculum invisible, por tal motivo las recomendaciones y directrices presentadas aquí las consideramos un aporte para abrir una necesaria discusión sobre la digitalización y su impacto en la vida privada y laboral de las personas. Son los nuevos campos de intervención sindical para construir un trabajo de futuro que ya ha llegado.

1 [www.verdi.de](http://www.verdi.de)

## 2

# DIRECTRICES ÉTICAS PARA EL DESARROLLO Y EL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA): bien común y buen trabajo desde el diseño

(Documento de trabajo: Berlín, marzo de 2020)

Las directrices éticas están dirigidas en primer lugar a desarrolladores y desarrolladoras, a programadores y programadoras, decisores y decisoras, aunque también a los trabajadores y trabajadoras que participan de la concepción, la planificación, el desarrollo y la compra y el uso de sistemas de inteligencia artificial en empresas, y que, por lo tanto, asumen responsabilidad por estas acciones.

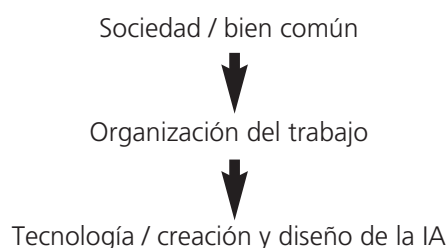
De un modo muy concreto, las directrices deben servir de guía, lista de verificación, ayuda e instrucción de manejo para quienes desarrollan, implementan y usan aplicaciones de inteligencia artificial. Por eso forman parte de un listado de compromisos (especificación de requerimientos o “agenda de compromisos sociales”) para la planificación, el desarrollo, la compra y la implementación de sistemas de inteligencia artificial.

Fuera de lo mencionado, hacen un aporte al debate sobre directrices éticas anteriores y sobre normas de ética social para aplicaciones de IA. Las presentes directrices son una ampliación de las primeras posiciones adoptadas por ver.di<sup>2</sup>, en las que ya se hablaba de “reglas éticas claras y de criterios para el buen trabajo como principios de uso”. Ahora se trata de definir aquellas “reglas éticas claras” en forma más concreta.

Las presentes directrices éticas formuladas por ver.di se destacan por su visión sindical de la IA. Por eso comprenden las tres dimensiones más importantes: el buen trabajo, el bien común y los buenos servicios. Tienen un carácter social muy marcado. El cumplimiento de directrices socioéticas como éstas puede ser muy decisivo en relación con la aceptación de la IA entre trabajadores y trabajadoras.

## OBJETIVOS DE LAS APLICACIONES DE IA

La inteligencia artificial (IA) es una herramienta, un instrumento para alcanzar determinado objetivo. Las aplicaciones de IA deben servir para mejorar la calidad del trabajo y de vida. Con este propósito se necesitan buenos servicios y una muy marcada orientación al bien común y al buen trabajo. Los objetivos que deben debatirse y fijarse democráticamente en la sociedad, deben ser luego los determinantes en la organización del trabajo y al crear IA.



En consecuencia, por un lado es necesario establecer para qué se deben desarrollar sistemas de IA, sin dejar de pautar aquello para lo que en ningún caso se deben utilizar. Con este fin se deben trazar “líneas rojas” infranqueables. Así por ejemplo, no puede haber aplicaciones de IA que dañen a los humanos o que violen derechos humanos y fundamentales. Esto supone establecer que no sea necesario probar primero que se ha causado un daño, sino que los sistemas de IA no deben utilizarse cuando existe un riesgo de ocurrencia demasiado alto de un daño probablemente inevitable. Ejemplos de esta regla son tanto los sistemas de armas y la tecnología médica autónoma como ciertos sistemas robóticos para cirugías. En general también deben cuestionarse de modo crítico los sistemas de *profiling* o de análisis de rendimiento, es decir aquellos procedimientos que miden, detectan, clasifican, cuentan y prueban en forma autónoma.

El Derecho aplicable y las leyes vigentes deben cumplirse. En este particular remitimos, por ejemplo, a los derechos humanos, la Ley Fundamental Alemana (Cons-

2 [Innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit/beschluesse-und-positionen](http://Innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit/beschluesse-und-positionen)

titución), la libre negociación laboral, la Ley de Seguridad en el Trabajo, la Ley de Comités de Empresa y las leyes de representación del personal, la Ley de Propiedad Intelectual y el Reglamento General de Protección de Datos. Deberá verificarse si los riesgos específicos de ciertos desarrollos de IA no supondrían la ampliación de determinadas leyes como la Ley de Comités de Empresa, ya que en el futuro será necesaria más co-gestión en las empresas en virtud de los cambios tanto sociales como empresariales que se avecinan.

En adelante, el objetivo central de mejorar la calidad del trabajo y de vida por medio de la IA debe concretarse mediante las orientaciones éticas pertinentes y criterios claros. Al crear IA estos criterios deben respetarse y cumplirse junto con la normativa legal vigente, incluso en el marco de las regulaciones de los convenios salariales.

## LINEAMIENTOS ÉTICOS / CRITERIOS

### Sentido / utilidad

La IA debe tener sentido para la mayor cantidad posible de personas y, además, ser útil. Debe mejorar las condiciones de vida y de trabajo protegiendo, por ejemplo: la salud, facilitando el trabajo de cada día e incentivando la personalidad y la cohesión social.

### Eliminación de barreras / libertad de acceso

En general, las aplicaciones de IA deben permitir que todas las personas puedan acceder a ellas.

### No discriminación / inclusión / paridad de género

Los sistemas de IA deben configurarse de manera que su uso no excluya a ninguna persona de los procesos sociales y no perjudique o discrimine a nadie.

### Sostenibilidad

El uso de recursos (las tierras raras, entre otros) y el consumo energético que supone deben guardar adecuada proporción con su utilidad. La lógica empleada debe estar orientada a decisiones sostenibles. Se deberán hacer todos los esfuerzos necesarios para utilizar la IA del modo que ahorre la mayor cantidad de recursos. Siempre se deberá verificar que se aplique la mejor IA desde el punto de vista medioambiental.

### Seguridad / robustez / identificación de IA

Los sistemas de IA deben ser seguros y no deben dañar ni a seres humanos, ni al medioambiente. Su uso debe identificarse o señalarse para que las personas sepan cuando están interactuando con sistemas de IA.

### Garantía del empleo / posibilidades de calificación

Al desarrollar sistemas de IA se debe sopesar tempranamente si la IA reemplaza actividades y, en caso afir-

mativo, cuáles son éstas y cómo las trabajadoras y los trabajadores afectados deben ser preparados para afrontar nuevas funciones. En este contexto desempeña un papel central el interrogante sobre el tipo de calificaciones y el tiempo que demandará adquirirlas. Justamente los decisores de las empresas deben comprometerse a impedir que se produzcan despidos y ofrecer capacitación para calificar (voluntariedad) a aquellos asalariados y asalariadas, cuyos puestos de trabajo se vean amenazados por la IA, en especial a causa de las ganancias que esta genera.

### Márgenes de acción y de decisión

Será muy determinante que los sistemas de IA se diseñen de tal manera que los márgenes de acción y de decisión tanto de la fuerza de trabajo como así también de otros usuarios se amplíen y no se reduzcan. En lugar de quitarle valor a ciertas actividades estas se deberá revalorizar mediante capacitación puntual. La revalorización podrá ir flanqueada por convenios colectivos y será apuntalada por nuevas descripciones de funciones y tareas (perfil del puesto de trabajo).

### Salud

Los sistemas de IA deben conllevar el alivio de cargas y propiciar libertad de acción. Deberán diseñarse de un modo ergonómico. Se deberá señalar de qué manera generan alivio real en el trabajo.

### Derechos de la personalidad

Muchos sistemas de IA se basan en grandes volúmenes de datos. Que así sea no debe poner en peligro los derechos personalísimos, cuya protección ya se debe tener en consideración al planificar y concebir la aplicación respectiva. Se propiciará la soberanía cibernética, en cuyo marco se deberán tener en cuenta los especiales desafíos que debe afrontar la fuerza de trabajo. Una ley de protección de datos personales de los trabajadores y las trabajadoras aún está pendiente desde hace tiempo.

### Controlabilidad

Los sistemas de IA siempre se deben concebir y desarrollar de modo que nunca se pierda el control sobre ellos. Siempre es un humano, el que finalmente debe decidir.

### Trazabilidad / Explicabilidad

Un buen número de criterios mencionados sólo se podrá cumplir, si los sistemas de IA no pierden transparencia. Esto significa que no sólo se debe garantizar la calidad de los datos, sino también identificar su origen.

### Transparencia

Deben revelarse los procedimientos de IA, sus mecanismos de funcionamiento y las vías y los parámetros de

decisión sin omitir nada. Además, debe ofrecerse protección a los denunciantes de irregularidades internas (*whistleblowers*), que garantice que justamente las anomalías puedan ser descubiertas por los que tienen la mayor posibilidad de revisar los sistemas. De la transparencia también forma parte el proceso de documentar los criterios aquí mencionados. Deben establecerse obligaciones de rendir cuentas al respecto.

### Calidad de los datos

Dado que los datos para procesos de aprendizaje y capacitación en IA son de suma importancia, se deberá tener especial cuidado y velar por la transparencia. La calidad de los datos es un factor más para decidir, por ejemplo, si el sistema de IA garantiza realmente que no hay posibilidades de discriminación. Los derechos personalísimos de la fuerza de trabajo y de los ciudadanos y ciudadanas deben protegerse. Asimismo, se debería forzar el control democrático de los datos, ante todo en ámbitos públicos.

### Responsabilidad general y civil

Se debe subsanar la eventual falta de claridad en relación con la responsabilidad general y la responsabilidad frente a terceros. La falta de claridad no se debe trasladar a la tecnología. La responsabilidad final queda en manos de seres humanos.

## PROCESOS DE DESARROLLO Y DE USO DE LA IA

Para garantizar que se cumplan los criterios se deberá garantizar la participación de usuarios y usuarias y de asalariados y asalariadas incluyendo a sus representantes de intereses, de consultores y consultoras de tecnología (TA) y de especialistas en organización del trabajo, también en las etapas de planificación y desarrollo de la IA.

Para evaluar el cumplimiento de criterios, por ejemplo las siguientes preguntas puede servir de guía a quienes participen del proceso:

- ¿Quién es el cliente o la clienta de un sistema de inteligencia artificial y con qué objetivo?
- ¿A quién y a cuántos aporta determinado beneficio?
- ¿A quién daña y a quién perjudica?
- ¿A quién se excluye por medio de la IA de qué procesos (sociales)?
- ¿Cómo se llegó a esta conclusión: a quién y cómo se preguntó?
- ¿Quién es propietario de los datos, quién tiene acceso / derecho de uso?
- ¿Tienen participación usuarios y usuarias y trabajadores y trabajadoras en la concepción de la IA?

Para garantizar una participación adecuada se podrá conectar con los siguientes procesos, cuyo cumplimiento mínimo se podrá exigir:

- *Privacy by design*, es decir la protección de datos desde el diseño y por defecto (Reglamento General de Protección de Datos / EU)
- Evaluación del impacto tecnológico (con vista a la robustez y la seguridad de los sistemas de IA, entre otros)
- Organización prospectiva del trabajo (incluyendo la evaluación completa de riesgos, entre otros)
- Creación de posibilidades de intervención y aprendizaje permanentes
- Cogestión temprana (por medio de acuerdos y regulaciones orientadas a los procesos, entre otros).

## 3

DIGITALIZACIÓN - ¿QUÉ SE LE PERMITE SABER AL EMPLEADOR?

## DERECHOS PERSONALÍSIMOS EN LA VIDA LABORAL

¿QUÉ SABE EN REALIDAD SU EMPLEADOR SOBRE UD.? ¿QUÉ DEBE SABER Y QUÉ NO?  
¿Y POR QUÉ LE DEBERÍA INTERESAR A UD. CÓMO TRABAJADOR/TRABAJADORA?

Que una persona pueda definir por sí misma quién, cuándo y con qué fin se relevan, recopilan y analizan los datos sobre ella reviste importancia central para la protección inajenable de su personalidad. El bien supremo del derecho de la personalidad también debe regir en la vida laboral y profesional.

En este contexto conviene plantearse cómo logramos que solamente se relevan y recopilen aquellos datos, cuyo uso hayamos consentido. Para este propósito es necesario que haya pautas legales claras y, en casos extremos, recursos legales para accionar contra la acumulación compulsiva de datos y de su uso indebido. Por eso, ver.di propicia que se apruebe una ley específica sobre la adecuada protección de los datos personales de trabajadores y trabajadoras.

### Algo es seguro: su empleador recolecta datos

Durante su vida laboral, en sede de su empleador se reúne de un modo completamente automático, gran cantidad de información. La recopilación ya comienza desde el mismo momento de la postulación: formación escolar, estudios, empleos o actividades anteriores, conocimientos, intereses, etc. En el curso de su vida laboral en relación de dependencia esta información se completa y amplía, por ejemplo mediante evaluaciones, liquidaciones salariales, licencias por enfermedad y de vacaciones, etc. Hoy en día, las empresas trabajan frecuentemente con sistemas de registro de horas trabajadas. Estos sistemas digitales también producen permanentemente datos sobre la asistencia e inasistencia que se registran en el banco de horas personal de cada trabajador o trabajadora.

Sin duda que la existencia de todos estos datos se puede justificar y que son datos necesarios para organizar la relación laboral. Pero sólo las regulaciones claras cuyo propósito sea influir en los controles automáticos de desempeño y conducta de las empresas y administraciones pueden garantizar su manejo responsable.

### El desafío de la digitalización

Sin embargo, el avance de la digitalización cambia las condiciones de la efectiva protección de los datos de los empleados de un modo fundamental. A medida que es más sencillo y eficiente trabajar gracias a la comunicación y la interconexión digital, se producen continuamente información digital y datos que escapan del control directo de cada empleado o empleada individual.

Al mismo tiempo que se simplifica la vida laboral de muchos trabajadores y de muchas trabajadoras, se incrementa la complejidad de los recursos laborales que escapan del control directo:

- Los sistemas telefónicos y los medios de comunicación en plataformas online registran todo contacto dentro y fuera de la empresa. Los datos que se desprenden del comportamiento de navegación se registran cada vez que se utiliza Internet. Las cuentas de e-mail del personal son cuentas de acceso abierto que pueden ser analizadas. Las computadoras, los sistemas de caja y las máquinas permiten el registro directo de los parámetros personales de cada integrante de la planta y de su desempeño. Los sistemas de controlling y tracking (rastreo) evalúan el desempeño del personal basándose en algoritmos. El número de aplicaciones informáticas dentro y fuera de las empresas se incrementa día a día, a lo que se suma el incremento vertiginoso de las nuevas posibilidades de procesamiento en “la nube” o mediante “software como servicio”. Aún no se vislumbra cuando finalizarán estos cambios dinámicos.

Todos estos sistemas producen datos, bits y bytes que confluyen en perfiles de desempeño y comportamiento.

### Acumulación compulsiva de datos: la digitalización la hace posible

Con lo dicho no se ha descrito todavía todo el alcance de los desafíos que enfrenta y el peligro al que se expone la protección efectiva de los datos del personal en



el mundo laboral digital. La digitalización excede los límites que separan el mundo laboral del privado. El hecho de que los límites entre la intimidad y la vida laboral se desdibujen es una suerte de vía libre para recolectar datos que los empleadores ya aprovechan desde hace tiempo. Sin que el personal tenga conocimiento de su proceder, los empleadores se valen de esta nueva posibilidad de utilizar los datos – puntualmente también aquellos que incluyen el comportamiento de los empleados y empleadas fuera de la empresa, es decir sus aficiones, costumbres y contactos – que extraen de la huella digital que permanece en la red para tomar decisiones empresariales.

Por eso, en gran medida hoy ya no solo basta con influir en la tecnología de la información de las empresas para proteger efectivamente los derechos personalísimos de trabajadoras y trabajadores, sino que su reputación digital adquiere cada vez más importancia. La tecnología se desarrolla a un paso más veloz que la sensibilidad de la población, los principios éticos, la jurisprudencia y las iniciativas de organización de las empresas.

Ver.di continúa haciendo esfuerzos para sensibilizar sobre la protección de los derechos de la personalidad en la vida laboral y profesional e informa sobre actividades y eventos actuales.

## AUTOR

**Sindicato Unido de Servicios** (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, o Ver.di, en alemán) es miembro de la Federación Alemana de Sindicatos (DGB). Verdi es el sindicato más importante en el sector servicios en Alemania y el segundo más grande con cerca de 2,1 millones de afiliados y afiliadas.

## EDITOR

Fundación Friedrich Ebert  
Marcelo T. de Alvear 883 | 4° Piso (C1058AAK)  
Buenos Aires – Argentina

Equipo editorial  
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra  
christian.sassone@fes.org.ar

Tel. Fax: +54 11 4312-4296  
www.fes-argentina.org

ISBN: 978-987-4439-34-5

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas

de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-987-4439-34-5



## LOS RIESGOS DE LA DIGITALIZACIÓN

### Algunas directrices para su regulación



En la FES en Argentina estamos trabajando el impacto de la digitalización en la construcción del futuro del trabajo. El estallido de la crisis de Covid-19 ha puesto en descubierto la importancia de analizar en profundidad desde una perspectiva sindical, los temas vinculados a la automatización, la digitalización, el uso de la Inteligencia Artificial y sus efectos.

Verdi es el sindicato más importante en el sector servicios en Alemania y el segundo más grande con cerca de 2,1 millones de afiliados y afiliadas. Representa actividades como: los servicios financieros, las infraestructuras públicas y gestión de residuos, salud, servicios sociales, y bienestar, educación, ciencia e investigación, empleados/as públicos/as, medios de comu-



nicación, telecomunicaciones y servicio postal, transporte y comercio.

Los documentos que aquí presentamos fueron producidos por Ver.Di y en esta traducción nos proponemos poner a disposición de organizaciones sindicales, políticas y académicas las nuevas problemáticas laborales que introduce la sociedad de la información, en la perspectiva de esta organización sindical.

Las nuevas formas de control a través del uso de algoritmos requieren regulación y activa participación sindical para evitar efectos discriminatorios en su aplicación para la contratación de personas y para su gestión dentro de organizaciones productivas.



La digitalización está cambiando profundamente los empleos en la economía en general y en el sector de los servicios en específico. El uso masivo de dispositivos inteligentes y el desarrollo de software que facilitan nuestra vida cotidiana, permiten al mismo tiempo a cada consumidor/a evaluar el producto, el servicio y fundamentalmente a quienes lo generan.

Los aplicativos introducen en las relaciones laborales nuevos actores por fuera de ella. Sin embargo, su uso modifica también las relaciones sociales en general y se constituyen en una herramienta fundamental de lo que se denomina la "minería de datos".

Puede encontrar más información sobre este tema ingresando a:  
[www.fes-argentina.org](http://www.fes-argentina.org)