

## EL PAPEL DE LOS ACTORES JUDICIALES EN MATERIA LABORAL EN LA INCORPORACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

### I. INTRODUCCIÓN

Los actores judiciales, en particular los Jueces en todos sus grados, se encuentra al presente frente a un avance irreversible de la **inteligencia artificial**, es así, que el vertiginoso desarrollo de la tecnología, junto a la mundialización del capital, genera nuevas formas de trabajo y por lo tanto el Juez Laboral, debe estar preparado para lograr un **EFFECTIVA TUTELA** en estas modalidades de forma de trabajo y el proceder en el andamiaje de la contienda judicial laboral.

El derecho laboral y la seguridad social son emergentes de los procesos de la post modernidad y expresa más que ninguna otra disciplina jurídica, el **trasfondo de la realidad**: el grado de desarrollo o atraso, de estancamiento o cambio, de una formación social determinada.

Diversos sistemas judiciales en la post modernidad, exploran el potencial de la Inteligencia Artificial, como ser el poder judicial en particular en materias, especializadas en el mundo entero y en el ámbito de la justicia laboral, **proporcionando asistencia de investigación y automatizando-facilitando los procesos de toma de decisiones.**

En Bolivia, si bien es tenue la normativa vigente, se debe fortalecer el accionar del juez laboral con instrumentos **teórico-prácticos** que le permita identificar la problemática de las nuevas formas de trabajo y al mismo tiempo utilizar los instrumentos de la inteligencia artificial para lograr una **justicia social más pronta y con solido criterio de tutela de los derechos laborales.**

### II. MARCO TEÓRICO

La inteligencia artificial, revela imperfecciones en el sistema normativo, en especial nos preocupa aquellas instituciones jurídicas que coexisten en el régimen laboral, y que muchas de estas no conviven en la armonía requerida, que demanda un sistema progresista inspirada en los derechos humanos, y que revela un serio problema.



Dr. Iván Ramiro Campero Villalba  
Decano  
Tribunal Departamental de Justicia de La Paz

La Constitución Boliviana en el apartado III del Art. 46 define; El estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas. **En ese marco constitucional se apertura un escenario jurídico que permita un ejercicio de la competencia de los jueces laborales frente a la inteligencia artificial.** Por otro lado, la propia constitución establece en cuanto a la tecnología en su art. 103, que el estado garantizará el desarrollo de la ciencia y la investigación científica, técnica y tecnológica en beneficio del interés general. Se destinarán los recursos necesarios y se creará el sistema estatal de ciencia y tecnología. Parágrafo. El estado asumirá como política la implementación de estrategias para incorporar el conocimiento y aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicación.

El marco normativo en Bolivia, resulta absolutamente insuficiente, ya que son contadas las normas y nada específicas, solo se tiene una tenue referencia en la Ley 1080 que incorpora la **ciudadanía digital**, la ley 1180 la **notificación electrónica**, las leyes 164 y 1080 sobre la **juricidad de los actos virtuales**, el d.s. 2514 sobre la **aplicación obligatoria**, también es importante citar el d.s. 4570 sobre el **teletrabajo.**

La insuficiencia normativa probablemente lleve a un **estancamiento del desarrollo en los derechos laborales** en los países en Latinoamérica, entre ellos Bolivia.

Desde la visión general, el **potencial de la inteligencia artificial**, en el ámbito del trabajo, radica en la **penetración de las empresas actuales a través de las nuevas formas de solucionar los problemas**

intermedios, generando nuevos niveles de velocidad y precisión, una renovada eficacia y nuevas formas de trabajo, es decir optimizar la producción. En contraparte generando nuevas formas de trabajo en la fiscalización de la optimización de la fuerza de trabajo humano, empero se hace **tangible la ausencia de norma que regule este proceso**, más aun con alto compromiso del **elemento ético**, que se relativiza en la i.a..

Asimismo, debemos señalar que, si este problema no es **atendido oportunamente**, es probable que observemos una **acelerada reducción de acceso al mercado laboral**, precariedad en beneficios, precariedad en seguridad social y pérdidas de empleo. Esta situación debe generar preocupación en todos los hombres en una sociedad y así también preocupar a la autoridad pública, toda vez que se entienda que la persona humana y el respeto de su dignidad es el fin supremo de la sociedad y del estado.

El siglo XXI es el siglo del conocimiento, de la **racionalidad científica** y tecnológica que contribuyen al cambio de las condiciones económicas y sociales. La **innovación tecnológica**, el espíritu empresarial, la armonía social y la ventaja competitiva de los pueblos, dependen de la educación que expande su capital humano, que es más importante que el capital físico: Según el Banco Mundial, “el valor del capital humano equivale a cuatro veces el valor del capital físico”

Alain Supiot, desde la Universidad de Nantes, refiere que el **análisis jurídico de las transformaciones del trabajo en el siglo XXI**. De este análisis se desprenden dos certezas. La **primera** es que el **impacto de la revolución digital en la organización y la división del trabajo** es por lo menos tan considerable como el de la **precedente revolución industrial**, que dio lugar al Estado social. Ahora bien, las **mutaciones tecnológicas** de esta amplitud son acompañadas necesariamente de lo que André Leroi-Gourhan llamaba una «**refundación de las leyes de agrupación de los individuos**», es decir, una **refundación de las instituciones**”. La **segunda** certeza de Alain Supiot, es que “**nos enfrentamos a una crisis ecológica sin precedentes, imputable en gran medida a nuestro modelo de desarrollo**”. Estas dos certezas nos obligan a reconsiderar nuestra concepción del trabajo, tanto desde el punto de vista técnico de nuestra relación con las máquinas, como desde el punto de vista ecológico de la sostenibilidad de nuestros modos de producción”.

Las transformaciones del trabajo **A PARTIR DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL** encuentran al legislador impreparado para asegurar tutelas laborales en las diversas modalidades de contratos atípicos, impulsadas por tecnologías cada vez más avanzadas, que potencian las asimetrías de poder entre el trabajador y la organización empresarial que se beneficia de los resultados de su actividad. Es necesario desarrollar y afirmar criterios orientativos, que se nutran de los principios del Derecho del trabajo, **VIENE EL PAPEL DIALECTICO DEL JUEZ LABORAL EN LA TUTELA DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO BAJO LA EGIDA DE LOS PRINCIPIOS DE ESTA DISCIPLINA**.

En diversas intervenciones recientes Juan Raso Delgue insiste en la **necesidad de desarrollar un derecho del trabajo “principista”, para poder extender las tutelas de la disciplina a las diversas expresiones de la actividad humana**, desarrolladas a partir del impacto de las nuevas tecnologías (trabajo de plataformas, teletrabajo, trabajo independiente insertado en una hetero-organización, **INTELIGENCIA ARTIFICIAL**, etc.).

Hemos expresado que ante el avance vertiginoso de las nuevas tecnologías y los progresos de la automatización y la inteligencia artificial, muchas veces el Derecho del trabajo reacciona con lentitud, por lo cual nuestro desafío es ir construyendo un nuevo derecho a partir de los principios generales del derecho y en especial los principios del derecho del trabajo.

### III. A MARCO DE PRINCIPIOS DE TERCERA GENERACIÓN

Siguiendo a Juan Raso Delgue, quien desde la academia iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, incorpora la imperativa conjugación de los **PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO DE TERCERA GENERACIÓN**, “**LAS TUTELAS ANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL**, por lo que se concluye que estos principios de Tercera Generación deban contener al menos los siguientes principios: **PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA ALGORÍTMICA**, **PRINCIPIO DE VERACIDAD**, **PRINCIPIO DE SEGURIDAD Y RESERVA** Y **PRINCIPIO DE ÉTICA ALGORÍTMICA**, lo que permitirá al Juez Laboral enmarcando en los mismos la problemática laboral que genera la inteligencia artificial y lograr una **EFFECTIVA TUTELA** en este nuevo escenario de las relaciones de trabajo.



#### IV. CONCLUSIÓN

LA INCURSIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO ES IRREVERSIBLE Y SERA UN PROCESO PARA CONSOLIDAR SU TANGIBILIDAD, POR LO QUE EL MARCO NORMATIVO ES IMPERATIVO TANTO A NIVEL NACIONAL COMO CONVENCIONAL. ENTRETANTO LOS OPERADORES DEBEN SUJETARSE A LOS PRINCIPIOS POST MODERNIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO INCORPORANDO LO SUSTANTIVO DE LAS TUTELAS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL DESDE LA TRANSPARENCIA HASTA LA ÉTICA ALGORÍTMICA.

#### APOYO BIBLIOGRÁFICO

Juan Raso Delgue, “REVISTA DE LA ACADEMIA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL”, ABRIL 2023, UNIVERSIDAD DE MONTEVIDEO URUGUAY.

Alain Supiot, “REVISTA DETROIT SOCIAL”, UNIVERSIDAD DE NANTES, FRANCIA 2023

Leroi-Gourhan, André, «PROBLEMAS METODOLÓGICOS». LA PREHISTORIA. EDITORIAL LABOR, BARCELONA. ISBN 84-335-9309-9. (PÁGINA 153).