



**Entornos digitalizados
de trabajo, inteligencia
artificial y retos de la
gestión de personas:
desafíos para el enfoque
preventivo de riesgos
profesionales**

**Cristóbal Molina Navarrete
Catedrático. Universidad de Jaén
Director del LARPSICO**

Jaén, 6 de noviembre de 2024

tiempos moderno



“Datos, datos, datosii -exclamaba con
impaciencia-. No puedo hacer ladrillos sin
arcillaii”

Sherlock Holmes.

El Misterio de Cooper Beeches
(Sir. Artur Conan Doyle)

*The
Adventures
Of*
**SHERLOCK
HOLMES**



la tecnología como un pilar fundamental de economía, empresa y profesiones (también práctica jurídica)

La innovación digital promueve una nueva era de la “economía de los datos” e inaugura un nuevo modelo de capitalismo (más allá del industrial, comercial y financiero): “capitalismo de la vigilancia” (Zuboff)

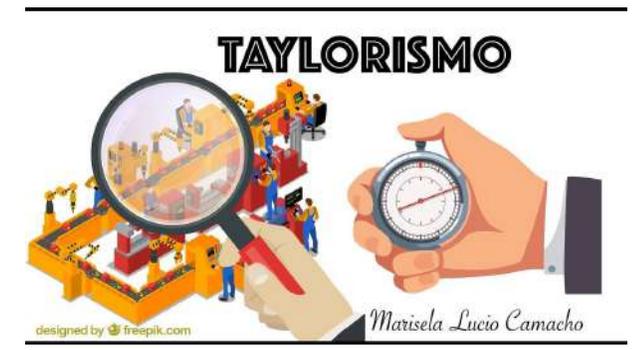
La economía del dato es un paradigma que reconoce que los datos son un recurso estratégico que puede maximizar la generación de beneficios económicos y ventajas competitivas (acumulación de grandes volúmenes de datos en la era digital y predictibilidad de conductas –deseos- a partir de elaboración de perfiles)

De forma gratuita pone las vidas privadas de las personas al servicio de las razones económicas (rentabilidad): nuestros datos son la mercancía, que se intercambia de manera poco visible (no hay transparencia) al margen del individuo. Los historiales de navegación y los perfiles en redes sociales son el petróleo del siglo XXI

El lado oscuro según las condiciones de USO

Pero al tiempo que **abre inauditas vías para maximizar el beneficio**, incluso para **mejorar el bienestar** (sanidad, servicios sociales, sustitución de lo rutinario y esforzado por lo creativo e intelectual), también despliega **riesgos y amenazas para el Estado democrático de Derecho**, en tanto en cuanto las empresas más punteras buscan maximizar sus beneficios **reduciendo a la ciudadanía a meros usuarios-clientes**, (re-mercantilización) presionando para la eliminación de las leyes para una “era analógica” que limitan sus estrategias, prácticas y expectativas

Emerge el (NEO)**TAYLORISMO DIGITAL**



Ciudadanía digital y libertad (soberanía) tecnológica

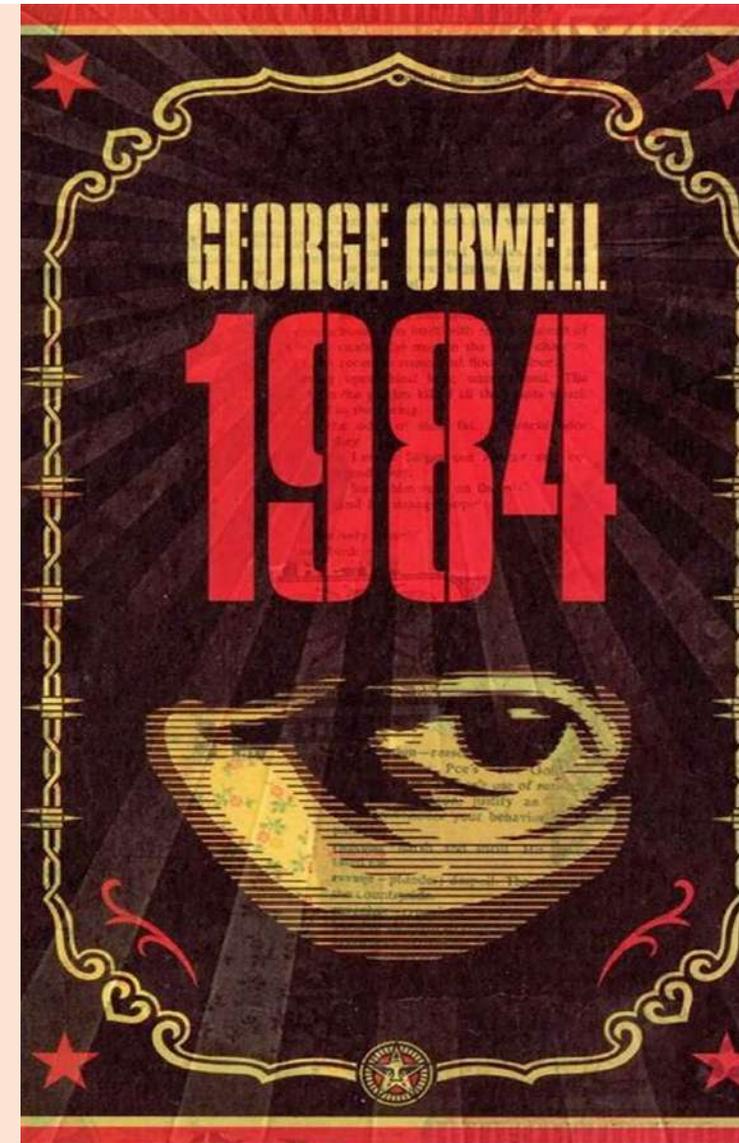
Vínculos positivos a la innovación digital (adaptación de las tecnologías a las necesidades de las personas)

Vínculos negativos: recuperación del sentido del límite jurídico





**DE LA ANSIEDAD Y LA
DESCONFIANZA A LA
SEGURIDAD
PSICOSOCIAL POR LA
CULTURA DE LA
CIUDADANÍA DIGITAL
(GESTIÓN
SOCIALMENTE
RESPONSABLE)**



Neuro-Rights Initiative (NRI) frente a neurotecnología.

¿Descodificar y mapear el cerebro para qué?: ¿curar o manipular?

Desde NRI proponen cinco “**neuro-derechos**” (*conjunto de normas y leyes para tratar de evitar que la tecnología –IA- manipule la mente humana y el posible uso pernicioso de estas técnicas*)

1. El derecho a la privacidad (autodeterminación) mental.
2. El derecho a la identidad personal.
3. El derecho al libre albedrío.
4. El derecho al aumento de la neuro-cognición.
5. El derecho a la protección frente a los sesgos.

Por el momento, **Chile es el primer país del mundo** que ha desarrollado los neuro-derechos y los ha incluido en su Constitución para “**proteger la integridad y la indemnidad mental de los avances y capacidades desarrolladas por la neurotecnologías**”.

Pero también está en la **Carta de Derechos Digitales española (sin valor jurídico). 2021**

La lucha por el dato y la IA: modelos jurídicos

La Unión Europea ha sido **la primera** en pasar de la inquietud por el crecimiento descontrolado del mercado de datos personales a la regulación para **proteger los derechos fundamentales de las personas** (también para crear un mercado comunitario de datos)

- **RGPD**: Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril. Artículo 32 (**protección frente a las fugas de seguridad**)
- **RIA**: Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio. Enfoque de análisis de riesgos (ej. **prohibición reconocimiento automática emociones de la persona trabajadora, salvo garantía de salud laboral**)



Embrión de un estatuto de derechos digitales laborales. Art. 88 RGPD: tratamiento laboral

1. Los Estados podrán, a través de leyes o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades de datos personales de los trabajadores,

en particular a efectos de contratación, ejecución del contrato, gestión, planificación y organización del trabajo, **igualdad y diversidad** en el lugar de trabajo, **salud y seguridad en el trabajo**, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y extinción

2. Dichas normas incluirán medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la **transparencia del tratamiento**, a la transferencia de los datos personales dentro de un **grupo empresarial**...y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.



**¿Qué nuevas dimensiones para el
“Derecho Digital del Trabajo”?**

5 grandes derechos digitales laborales (inespecíficos)

- 1. El derecho a la protección a la intimidad digital frente a los poderes de control tecnológico** –registros informáticos, geolocalización, videovigilancia- (art. 20 bis ET, arts. 89 y ss. LOPDGDD; art. 17 LTAD)
- 2. El derecho a la no discriminación en la gestión digital de las relaciones de trabajo** (garantía de transparencia digital)- Art- 64 ET. **Protección frente a sesgos**
- 3. El derecho a la educación (capacitación o “alfabetización”) digital** (art. 4 ET, convenios colectivos –ej. sector financiero-)
- 4. El derecho a la expresión crítica digital laboral** (art. 18 CE y art. 10 CEDH)
- 5. El derecho a un entorno laboral digital seguro y saludable**, que incorpora el **derecho a la desconexión digital** fuera de la jornada y la **protección frente a la fatiga informática** dentro de la jornada (arts. 4 y 18 LTAD; art. 88 LOPDGDD, art. 3 Convenio 190 OIT; LOGILS)

Bienestar emocional en el trabajo y

neuro-derechos

La CDD reconoce que la **Ley podrá regular los límites y garantías** de implantación y uso en las personas de las neuro-tecnologías con la finalidad de garantizar el control de cada persona sobre su propia identidad, su autodeterminación individual, así como la soberanía y libertad en la toma de decisiones, **asegurando también la confidencialidad y seguridad de los datos obtenidos** o relativos a sus procesos cerebrales y el pleno dominio y disposición sobre los mismos.

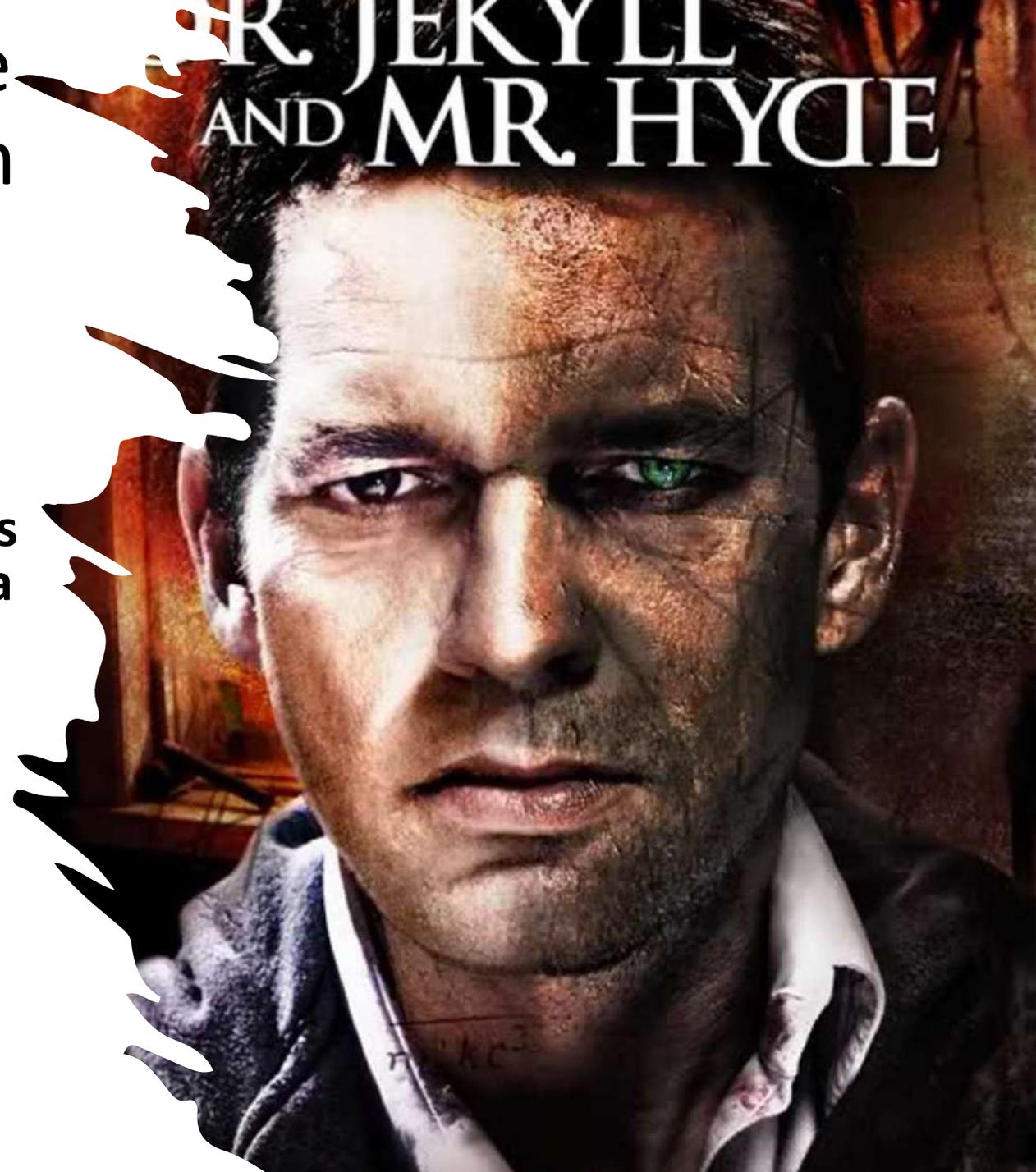
Por su parte, será posible también regular el uso de interfaces persona-máquina **susceptibles de afectar a la integridad física o psíquica**, así como asegurar que las decisiones y procesos basados en neuro-tecnologías **no sean condicionadas por el suministro de datos, programas o informaciones incompletos, no deseados, desconocidos o sesgados**.

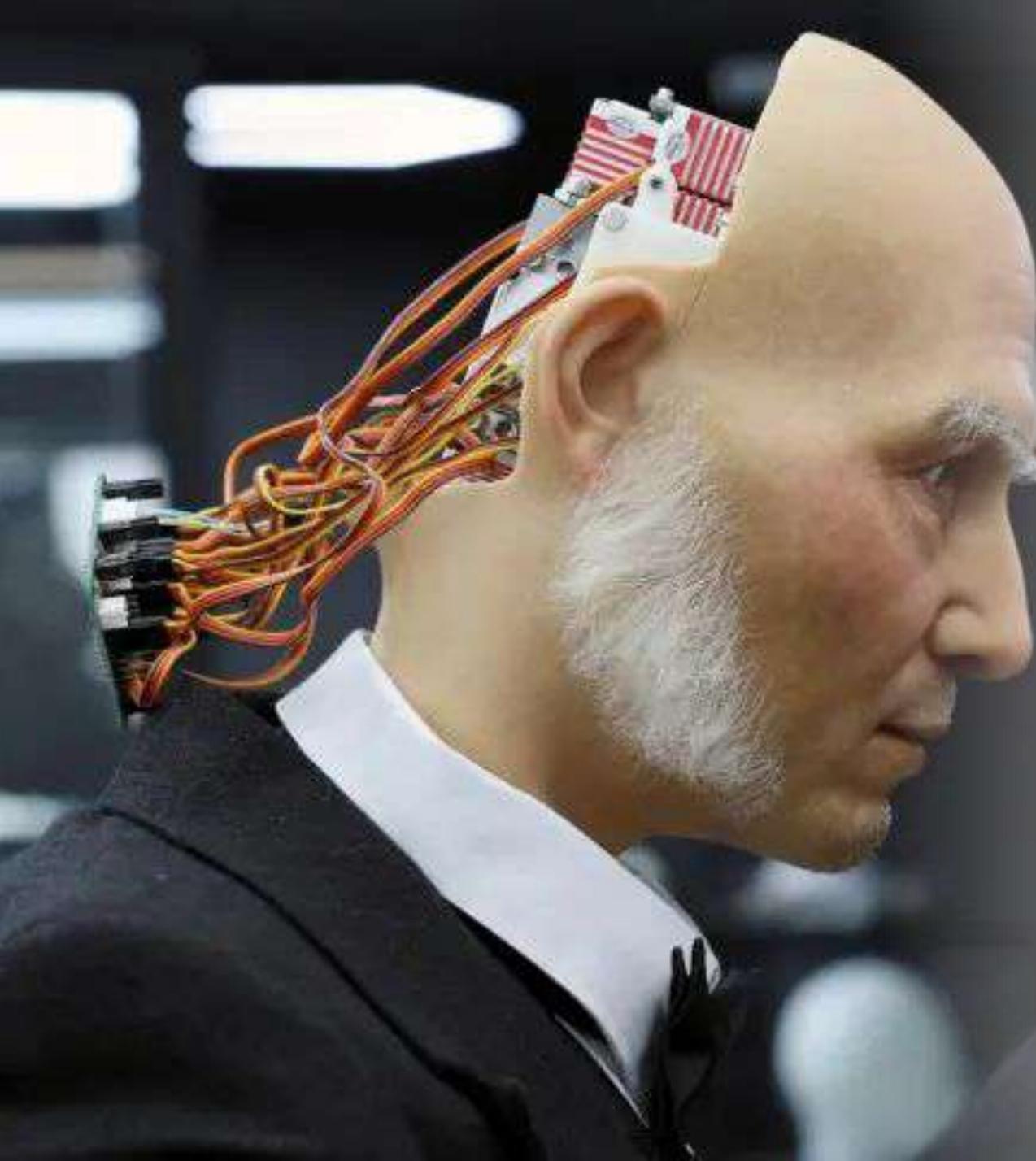
El Internet de los Cuerpos” (IoB) y datos biométricos de las personas trabajadoras

¿Bueno o malo?_ Depende de las condiciones de uso y quién tenga la última palabra

La **tecnología de IoB**, que permitiría obtener información directamente del comportamiento humano, y transmitirla, a su vez, para la toma de decisiones, **tiene indudables aplicaciones, no solo en investigación médica o en el sector de los videojuegos**

sino también en el ámbito laboral, donde el **dato biométrico se coloca en el centro de determinadas decisiones empresariales** con impacto en RRHH y en aspectos tales como el **rendimiento del trabajador, la carga de trabajo, el cumplimiento de objetivos o la prevención de riesgos psicosociales.**





Baños de realidad...

En materia de privacidad y protección de datos personales, la Agencia de Protección de Datos de Hungría (NAIH) **impuso una multa de 670.000€ a un banco por utilizar un software basado en inteligencia artificial** que analizaba y evaluaba los estados emocionales de los clientes, con la finalidad de mejorar la calidad del servicio.

La AEPD prohíbe el uso de datos biométricos para el control horario, porque no hay justificación genérica. Si la hubiera, se exige Evaluación de Riesgos de Impacto en derechos fundamentales. Sin embargo, su uso está extendido...

Empresas chinas **monitorean las emociones de sus empleados con tecnologías de control** de la actividad cerebral, usada en el ejército, para identificar cambios en los estados de ánimo y poder anticiparse, modificándolos en aras de la salud y el rendimiento (**tecnología digital para la vigilancia emocional**)

El problema del ciberacoso en el trabajo



Árbitra suspendida por realizar un video sexual con el supervisor arbitral y difundida en redes sociales

VEECO



¿y mañana qué?

Debiera preocuparnos más
el aumento de
la estupidez humana que
la evolución de
la inteligencia artificial, aunque
tampoco ésta está exenta de
estulticia, porque no deja de
traducir los sesgos de quien la crea
Y de las fuentes en las que bebe
O de las que se alimenta



**- ¿PRACTICAS ALGÚN
DEPORTE DE RIESGO?**

**- SÍ, A VECES DOY
MI OPINIÓN.**

Quino!

