
**EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA MITIGACIÓN DE LOS
IMPACTOS NEGATIVOS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN
LAS PERSONAS VULNERABLES**

**THE ROLE OF TRADE UNIONS IN MITIGATING THE NEGATIVE
IMPACTS OF NEW TECHNOLOGIES ON VULNERABLE
PEOPLE**

Lidia VILCHEZ GARCÉS

*Docente de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
Socia líder del área de prevención y solución de conflictos laborales de la oficina en Perú de
Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uría Abogados.*

lidia.vilchez@ppulegal.com

Fecha de envío: 24/11/2022

Fecha de aceptación: 10/12/2022

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA MITIGACIÓN DE LOS IMPACTOS NEGATIVOS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS PERSONAS VULNERABLES

Lidia VILCHEZ GARCÉS

Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú)

Resumen: El presente trabajo de investigación busca conceptualizar adecuadamente algunas nociones. En primer lugar, la de personas vulnerables, entendidas estas, como personas que se encuentran, por motivos diversos, privadas del ejercicio regular de sus derechos fundamentales; en segundo, la noción de nuevas tecnologías, de manera general, como relacionadas al mundo de trabajo y su impacto. Definido ello, se cuestiona sobre cuál debe ser el rol del sindicato en la mitigación de la desventaja en que se halla el referido colectivo ante la desigualdad que, en parte, traen consigo las nuevas tecnologías.

Palabras clave: Personas vulnerables - Nuevas tecnologías - Sindicatos

Sumario: 1. Introducción. 2. Una primera delimitación necesaria: ¿Quiénes integran el colectivo de las denominadas personas vulnerables o en situación de vulnerabilidad? 3. Una segunda delimitación conceptual: ¿Qué se entiende por nuevas tecnologías? 4. Clases de NTIC en el desarrollo de la relación laboral. 5. Impacto de las NTIC en la relación laboral respecto de las personas vulnerables. 5.1. Impacto en el momento genético de la relación laboral: el proceso de selección. 5.2. Impacto durante el desarrollo de la relación laboral: trabajo a distancia y evaluaciones de desempeño. 6. El rol de los sindicatos en la mitigación de los impactos negativos de las NTIC en las personas vulnerables. 7. Reflexiones finales.

Abstract: The objective of the author's investigation is to properly conceptualize two notions. First, the notion of vulnerable people (people who are, for various reasons, deprived of the regular exercise of their fundamental rights); and second, the concept of new technologies, as a general definition and in relation to its impact in the workplace. In addition, and related to the aforementioned, it is relevant to analyze which is the role of the trade unions in order to mitigate the position of disadvantage of the aforementioned group, in regards of certain inequalities caused by new technologies.

Keywords: Vulnerable People - New technologies - Unions

Summary: 1. Introduction. 2. A first necessary delimitation: Who makes up the group of so-called vulnerable people or in a situation of vulnerability? 3. A second conceptual delimitation: What is meant by new technologies? 4. NICT classes in the development of the employment relationship. 5. Impact of the NICT in the employment relationship with respect to vulnerable people. 5.1. Impact on the genetic moment of the employment relationship: the selection process. 5.2. Impact during the development of the employment relationship: remote work and performance evaluations. 6. The role of unions in mitigating the negative impacts of NICTs on vulnerable people. 7. Final thoughts.

1. Introducción

La elaboración del presente Trabajo de Investigación plantea una serie de retos conceptuales importantes: implica abstraer diversas problemáticas (vulnerabilidad, nuevas tecnologías, trabajo, y rol de los sindicatos), comprenderlas, para luego procurar brindar un aporte que persiga, cuando menos, que se haga una pausa para analizar el rol que cada uno puede cumplir como agente de cambio.

Así pues y, partiendo por reconocer la complejidad del tema y la limitación del tiempo (*siempre tirano*), es importante hacer el esfuerzo de conceptualizar de manera sucinta, lo siguiente: (i) quiénes son consideradas personas en situación de vulnerabilidad; (ii) qué entendemos por nuevas tecnologías y cómo estas se desarrollan en el marco de la relación de trabajo (tanto positiva, como negativamente) y; (iii) cuál podría ser el papel que desempeñan (o podrían desempeñar) los sindicatos para contribuir a mitigar o reducir las situaciones de desigualdad y discriminación padecidas por aquellas personas.

2. Una primera delimitación necesaria: ¿Quiénes integran el colectivo de las denominadas personas vulnerables?

Conforme a lo anticipado, es preciso partir de una necesaria determinación conceptual, que implica definir qué se debe entender por vulnerabilidad y, por tanto, quiénes pueden ser comprendidos dentro de la categoría de personas vulnerables, procurando evitar – en lo posible – que dicha valoración traiga consigo implícita, una carga negativa.

Al respecto, refiere el interesantísimo Manual de Derechos Humanos de los Grupos Vulnerables, en su Prólogo, lo siguiente:

*Así, quienes son vulnerables –esto es todos [en nuestra condición de seres humanos]- lo somos en distinto grado, dependiendo de nuestra capacidad de resistencia frente a las afrentas de que somos objeto. **Por eso la noción de vulnerabilidad nos lleva rápidamente a hablar de igualdad, porque no todos tenemos idéntica capacidad de resistencia, porque no todos somos igualmente vulnerables, porque podemos identificar con facilidad***

características que hacen de unas personas, de unos grupos, elementos más vulnerables que otros.

En materia de protección de los derechos humanos las nociones de igualdad y de vulnerabilidad van particularmente unidas. Son vulnerables quienes tienen disminuidas, por distintas razones, sus capacidades para hacer frente a las eventuales lesiones de sus derechos básicos, de sus derechos humanos. Esa disminución de capacidades, esa vulnerabilidad va asociada a una condición determinada que permite identificar al individuo como integrante de un determinado colectivo que, como regla general, está en condiciones de clara desigualdad material con respecto al colectivo mayoritario. (Red de Derechos Humanos y Educación Superior, 2014) (El énfasis es añadido).

En línea similar, el Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar de Perú, define a las personas en situación de vulnerabilidad, conforme a lo siguiente:

*Personas en situación de vulnerabilidad son las que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas o culturales, **se encuentran con especiales dificultades para ejercer con plenitud sus derechos.** Pueden constituir causas de vulnerabilidad, las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género, la orientación sexual, la privación de libertad, entre otras. (Observatorio Nacional de la Violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar) (El énfasis es añadido).*

En este sentido, es posible entender que lo que determina que una persona o colectivo, se encuentre en situación de vulnerabilidad, es la disminución, limitación, impedimento, afectación o restricción, para el ejercicio pleno y regular de sus derechos fundamentales.

Partiendo de dicha definición amplia, es posible entender como personas vulnerables a las siguientes¹:

¹ Si bien ciertamente podrían existir otros colectivos omitidos inintencionalmente en el presente listado.

- *Los niños, niñas y adolescentes.* Este colectivo agrupa a toda persona menor de 18 años, de acuerdo a lo previsto en la Convención de los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1989 y vigente desde el año 1990.

- *Los adultos mayores.* De acuerdo a la legislación de Perú, se considera como adulto mayor a toda aquella persona que tuviera 60 años o más. Forman parte del colectivo de personas vulnerables, de acuerdo con la Defensoría del Pueblo del Perú, pues “[E]xisten situaciones de riesgo que afectan sus derechos a la vida, salud, integridad, dignidad, igualdad y la seguridad social, entre las que se encuentran la pobreza, el maltrato, la violencia, el abandono y la dependencia. También la discriminación por la edad genera condiciones de desigualdad que impiden que continúen participando activamente en la sociedad” (Defensoría del Pueblo, s.f.).

- *Las personas que presentan discapacidad;* a saber y, de acuerdo a la definición de la Organización Panamericana de la Salud, “aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo” (Organización Panamericana de la Salud, s.f.). Así, “[L]a discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Organización de las Naciones Unidas, 2006).

- *Las mujeres.* Si bien las mujeres constituyen más del 50% de la población mundial, en función a determinadas variables socioculturales y geográficas, se encuentran en situación de vulnerabilidad a causa de conductas diversas: violencia, abuso, restricciones de acceso a la educación y salud, y específicamente en el terreno laboral, por percibir predominantemente menores salarios por trabajo de igual valor al desarrollado por hombres². Al respecto según un análisis de Adecco realizado en España en 2020, “[L]as diferencias

² Pese a que dicha desigualdad conviene el Convenio Internacional de Trabajo de la OIT N° 100 aprobado en 1950, que reza en su artículo 2, lo siguiente: *Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.*

retributivas entre hombres y mujeres siguen siendo una realidad en nuestro país. Según los datos recogidos, los hombres cobran de media un 21,7% más de sueldo que las mujeres por el mismo trabajo en el mismo puesto” (Adecco, 2020).

- *Las personas con orientación sexual o identidad de género distinto del cisgénero (a saber, la comunidad LGTBIQ+).* En el caso de esta categoría de la población y, dentro de ella, con mayor incidencia en la comunidad *trans*, la vulnerabilidad llega incluso a situaciones de una gravedad tal que implica, lamentablemente demasiadas ocasiones, incluso la privación de la vida y la salud, ello sin mencionar el impacto en el desarrollo de sus derechos fundamentales en cuanto al acceso y goce pleno de derechos civiles, laborales, educativos, entre otros.

- *Personas que sufren discriminación por su origen étnico*, tales como quienes pertenecen a pueblos originarios o afrodescendientes.

- *Los migrantes.* En estos casos, hay diversos motivos que determinan que, ya desde el país o lugar de origen, las personas que toman la decisión de migrar, lo hagan precisamente por no tener acceso al ejercicio o goce de sus derechos fundamentales (pobreza extrema, desastres naturales, cambio climático y degradación ambiental, inequidades de género, separación familiar, entre otros). Adicionalmente, con ocasión de la migración se encontrarán expuestos a violaciones adicionales a sus derechos fundamentales (ante riesgos derivados de viajes peligrosos e insalubres), impedimentos de acceso y expulsión del país de destino, ilegalidad en la permanencia, lo que dificulta el acceso a trabajo, educación y salud, entre otras duras restricciones³.

Es importante, en adición a la clasificación anterior, precisar una noción de suma trascendencia: las vulnerabilidades son potencialmente acumulativas y no excluyentes. Esto implica, por ejemplo, que pueden confluir en una misma persona y, por tanto, agravar su vulnerabilidad y su limitación al goce de los derechos fundamentales, diversos factores, tales como edad, sexo, etnia, entre

³ Para mayor información sobre este tema, resulta imprescindible la revisión del documento elaborado por la Organización de las Naciones Unidas y el Grupo de Migración Global denominado *“Principles and Guidelines, supported by practical guidance, on the human rights protection of migrants in vulnerable situations”* (United Nations Human Rights, Global Migration Group).

otras. En estos casos, como es evidente, las limitaciones se hacen más tangibles y la situación potencial de discriminación será aún más grave.

3. Una segunda delimitación conceptual: ¿Qué se entiende por nuevas tecnologías?

Luego de tener cierta claridad del concepto de personas en situación de vulnerabilidad, es necesario identificar cuáles son las nuevas tecnologías que podrían generar un impacto respecto de tales personas.

Partamos de una premisa inicial: las nuevas tecnologías no son nunca ni por demasiado tiempo, *tan* nuevas. Este Congreso Internacional es una prueba tangible de ello: quien participe en el evento, lo hará de manera sincrónica desde algún lugar del mundo, a través de un ordenador portátil o un teléfono celular, haciendo uso de sus datos telefónicos o de una red de wifi.

Este ejercicio de comunicación se habrá repetido en distintos momentos a lo largo de cada uno de nuestros días como profesionales, docentes o estudiantes: participación en reuniones vía plataformas de comunicación, interacciones a través de redes sociales y trabajo colaborativo en simultáneo, lectura de libros virtuales, y visualización de series o películas a través del streaming, por citar solo algunos ejemplos. En efecto, las denominadas nuevas tecnologías (de la información y comunicación (NTIC)), forman parte de nuestro movimiento y actuar cotidiano, seamos o no conscientes de ello.

Es importante, pese a que todos tenemos claridad práctica sobre sus alcances, definir a qué nos referimos, para efectos laborales, cuando hablamos de NTIC para, luego de ello, delimitar sus alcances en el tema materia del presente Trabajo.

El término se emplea, en principio, para *“referirse a diferentes instrumentos técnicos como el ordenador, las redes, la realidad virtual... que giran en torno de las telecomunicaciones, la informática y los audiovisuales de forma interactiva”* (Meneses, 2007). Ahonda en esta definición, con una agudeza interesante, Darío, quien puntualiza que *“[l]a expresión nuevas tecnologías nos dice que existieron otras que ya quedaron en el recuerdo, pero también que es*

una visión actual de ciertas herramientas que han surgido con la explosión de la comunicación cibernética sabiendo que, en un futuro próximo o lejano, estas mismas pueden quedar antiguas al aparecer otras mucho más sofisticadas.” (Darío, 2017). Es decir, la noción misma de NTIC trae implícito el paradigma de cambio y de transformación constante, pues las tecnologías irán evolucionando incesantemente, al punto que lo que constituían avances de vanguardia hace tan solo un lustro, hoy podrían ya haber pasado o estar por pasar a la obsolescencia.

Los elementos que distinguen de manera transversal a las nuevas tecnologías, siguiendo a Darío, son los siguientes (DARÍO, 2007):

- Novedad en lo cuantitativo: la cantidad de información que se puede procesar es ampliamente superior a lo conocido hasta hace muy poco (Big Data⁴).
- Velocidad e inmediatez en el procesamiento de la información.
- El nivel de accesibilidad permite que se encuentren en todos los ámbitos de la vida cotidiana.
- La virtualidad.

Si bien reconocemos que el paradigma es el del cambio constante y la transformación, es importante delimitar el análisis, de manera que tengamos claridad respecto de cuáles son las nuevas tecnologías que vienen desarrollándose. Del mismo modo, comprender cómo es que su expansión podría estar ya generando riesgos e impactos en determinadas poblaciones y, ciertamente, en el marco de la relación laboral.

4. Clases de NTIC en el desarrollo de la relación laboral

En este sentido y, si bien no se pretende agotar un tema tan complejo en estas pocas páginas, sí que es necesario delimitar cómo es que las NTIC se conectan con el desarrollo de los distintos momentos de una relación laboral,

⁴ Datos a gran escala, macro data o datos masivos: “*su centro gravitacional está en el tratamiento automatizado de datos a gran escala y a gran velocidad. Este concepto hace referencia a la acumulación masiva de datos y a los procedimientos usados para identificar patrones recurrentes dentro de esos datos que superan los límites y capacidades de ser tratados de manera convencional*” (Reis de Araujo, 2017).

tanto en su vertiente genética, como en las vicisitudes propias del desarrollo mismo. En atención a ello, a título ilustrativo, es posible aludir de manera sucinta a algunas manifestaciones de las nuevas tecnologías en el marco de la relación laboral.

En primer lugar, podemos partir por aludir a aquellas NTIC que cuentan ya con un desarrollo doctrinario, jurisprudencial y/o normativo desde hace algunos años y quizás – en ciertos de ellos – ya unas pocas décadas. Dentro de esta categoría inicial, se encuentra el uso del correo electrónico, los mecanismos de comunicación en tiempo real a través de sistemas de mensajería instantánea y redes sociales (WhatsApp, Telegram, Facebook, Twitter, Instagram, TikTok, entre otras), la implementación de sistemas de geolocalización del personal a través de mecanismos de GPS (*Global Positioning System* o Sistema de Posicionamiento Global) o monitorización a través de datos biométricos (es decir, datos que - por sí mismos - permiten la plena identificación de su titular, tales como huellas digitales, lectura de iris o retina, identificación de voz o facial, entre otros).

En segundo lugar, existe un segundo grupo de NTIC que, si bien vienen teniendo un desarrollo vertiginoso desde hace unos años, vienen demostrando su impacto en la relación laboral de manera meridianamente reciente. Nos referimos a las herramientas que proporciona la Inteligencia Artificial (IA), mecanismo que ha viabilizado el procesamiento, sistematización y automatización de la previamente referida Big Data⁵. De acuerdo con la definición de la propia Hewlett Packard Enterprise, dicha IA es una rama de la ciencia informática en virtud de la cual las computadoras, funcionan y realizan tareas de una sofisticación tal que se tornan, inclusive, en equivalentes al funcionamiento de una mente humana, mediante acciones tales como aprender o razonar, percibir el significado del lenguaje escrito o hablado, reconocer la

⁵ “La IA es la tecnología que permite que aparatos electrónicos posean una inteligencia asimilable a la humana; sin embargo, al hablar de una máquina y no de una persona, la capacidad de almacenamiento y procesamiento es altamente mayor y el tiempo que demora en hacerlo es abismalmente menor. En consecuencia, podemos afirmar que ambos términos están estrechamente relacionados, ya que, ante la existencia de exponenciales cantidades de datos, se requiere de tecnologías capaces de gestionarlos y optimizarlos para luego sacarles el máximo provecho a través de la obtención de proyecciones que le permitan tomar decisiones eficientes. Es decir, big data presupone la IA” (Toyama & Rodríguez, 2019).

identidad de las personas, así como sus expresiones faciales (Hewlett Packard Enterprise, 2020). Así, a través del procesamiento cada vez mayor de información y algoritmos cada vez más sofisticados, las computadoras pueden empezar a predecir comportamientos futuros – inclusive humanos – e ir tomando decisiones⁶.

En síntesis, para efectos del presente Trabajo, se alude a dos categorías de NTIC: las más “tradicionales”, si cabe el término, y las más recientes. Ambas categorías despliegan sus efectos en distintos momentos de la relación laboral, aportando ventajas y desventajas, conforme es posible apreciar seguidamente.

5. Impacto de las NTIC en la relación laboral respecto de las personas vulnerables

En primer lugar, no sería adecuado entender que las NTIC han desplegado únicamente impactos negativos en algún colectivo específico de personas en situación de vulnerabilidad, sino que ciertamente es importante identificar también, aquellos aspectos que son positivos y que, por tanto, pueden contribuir a reducir situaciones potencialmente discriminatorias o lesivas de los derechos fundamentales de los trabajadores que pertenecen a poblaciones vulnerables.

5.1. Impacto en el momento genético de la relación laboral: el proceso de selección

Las NTIC, en particular, las más recientes, han implicado una transformación considerable en cuanto a la forma cómo se selecciona al personal. Así, hasta hace tan solo algunos años, los procesos de selección eran

⁶ “Así, la IA identifica patrones de comportamiento, de consumo de bienes y servicios, con un nivel de detalle tal que, al utilizar motores de búsqueda como Google, por ejemplo, los resultados que se obtengan variarán entre persona y persona en función a su comportamiento anterior en la web, inclusive tratándose de personas de edades similares, mismo sexo, lugar de residencia, nivel socio económico, entre otras variables tradicionales de diferenciación. La información valiosa que permite obtener, por tanto, ha revolucionado la forma cómo se comporta el mercado y cómo se toman las decisiones de consumo.” (Vilchez, Lidia, 2020).

conducidos íntegramente por personas pertenecientes a las áreas de selección y reclutamiento de las compañías que requerían al personal. Aquellas, tras una revisión de las hojas de vida de los postulantes y una o varias entrevistas (predominantemente presenciales), determinaban cuál era el o la candidato/a idóneo/a para el puesto vacante.

Actualmente, en cambio, cada vez más procesos de selección de personal son administrados directamente mediante plataformas inteligentes de reclutamiento, que seleccionan a los candidatos con la sola aplicación de algoritmos que contienen el perfil *idóneo* del puesto vacante y las características de los postulantes, para lograr así hallar, con mínima inversión de tiempo, a la *persona idónea* para el puesto.

Si bien este proceso parecería ser uno desprovisto de sesgos y subjetividades y, por tanto, no debería generar situaciones de discriminación, lo cierto es que los criterios para la aplicación de los filtros de búsqueda sí son proporcionados por un ser humano. En esa medida, serán sus sesgos – conscientes o inconscientes – los que podrían potencialmente, contaminar con discriminación un proceso perceptible como neutro.

Ello ocurre, por ejemplo, cuando en los parámetros de selección se señala que los postulantes deberían tener disponibilidad permanente para trasladarse de un lugar a otro o trabajar en sobretiempo con cierta periodicidad. Estos filtros podrían – con o sin intencionalidad – excluir del proceso, por ejemplo, a adultos mayores y personas con discapacidad (limitados de manera relativa en su movilidad física) o respecto de aquellas personas a cargo prioritario de las responsabilidades de crianza o cuidado del hogar (lo cual ocurre, en nuestra región, predominantemente en el caso de las mujeres).

Estas situaciones se pueden presentar con frecuencia, enmarcándose – en apariencia – en el ejercicio del derecho del empleador de delimitar libremente sus parámetros de contratación de trabajadores en base a sus requerimientos legítimos. No obstante y, pese a las dificultades probatorias que podrían presentarse, en determinadas circunstancias se podría estar ante un claro conflicto con el derecho fundamental a la no discriminación de estos colectivos vulnerables.

Por otro lado, ciertos colectivos vulnerables enfrentan retos adicionales al momento genético de la relación laboral, con ocasión de la posibilidad de acceso que tienen los potenciales empleadores, a las interacciones y comportamiento de los postulantes a través de las redes sociales. Este mecanismo para obtener información sobre los postulantes es uno empleado de manera global, respecto de lo cual existe incluso estadísticas y estudios al respecto. Por ejemplo, como apunta De Castro, *“casi el noventa por ciento de las empresas ya utiliza en España las redes sociales como apoyo o complemento en sus procesos de selección de candidatos, fundamentalmente, para consultar la actividad de éstos en Internet antes de llamarles a una entrevista personal”*⁷ (De Castro, 2017).

En este sentido, un empleador podría descartar en el proceso de selección, a un candidato que se reconoce abiertamente como parte del colectivo LGTBIQ+ a través de sus redes sociales de acceso público. En el mismo sentido, podría descartarse del proceso a candidatas con hijos menores, lo cual podría constatararse tras un repaso superficial de sus interacciones en redes sociales.

Ambas situaciones constituirían claramente conductas discriminatorias y, por tanto proscritas por las Constituciones de la mayoría de los países del mundo. De este modo, *“el derecho a no ser discriminado se aplica tanto a las decisiones extintivas, como al propio acceso al trabajo, habida cuenta que -la cursiva es de este autor- «si ello es así en el ámbito de decisiones que inicialmente pueden aparecer como amparadas en la libertad de contratación del empresario, dada “la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades, reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo” (STC 90/1997, de 6/ Mayo, FJ 5)”* (De Castro, 2017).

Sin embargo, el desafío – al igual que en el supuesto anterior – vendría por la dificultad de demostrar que la decisión de descartar a uno u otro postulante obedeció a esta revisión de las redes sociales y a un motivo prohibido (discriminación por sexo, por identidad de género u opción sexual). Es decir,

⁷ Encuesta extraída del *“4to Informe Infoempleo-Adecco Redes Sociales y Mercado de Trabajo”* www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/642.pdf.

pese a la antijuricidad de dicho comportamiento, lamentablemente será muy difícil de demostrar o de generar resarcimiento respecto de aquellos que se hubieran visto agraviados.

5.2. Impacto durante el desarrollo de la relación laboral: trabajo a distancia y evaluaciones de desempeño

El segundo momento analizado es uno subsecuente: las NTIC durante el desenvolvimiento y vicisitudes de la relación de trabajo entre el personal y el empleador.

Es incuestionable, a este punto, que las nuevas tecnologías han permitido dar avances importantes en la incorporación al mercado de trabajo de personas vulnerables, en particular con ocasión de los aprendizajes (¿o quizás los *desaprendizajes*?) logrados a partir de la pandemia originada por el COVID-19 en relación a la posibilidad de realizar trabajo a distancia o teletrabajo.

La pandemia, pues, demostró hasta a los más escépticos, que el trabajo a distancia es viable y que no necesariamente impacta en la productividad de los trabajadores. Del mismo modo, evidenció que es funcional y factible que las reuniones de trabajo se desarrollen de manera virtual, compartiendo contenido de manera colaborativa en tiempo real (a través del sinnúmero de plataformas creadas para ello: Zoom, Teams, Google Meet, Webex, entre otras), reduciéndose así la necesidad de realizar viajes de trabajo con demasiada frecuencia y limitando ostensiblemente los tiempos de desplazamiento.

Fue precisamente esta posibilidad de trabajar y reunirse de manera remota nacida predominantemente con ocasión de la pandemia, sus restricciones masivas y globales de movilización, lo que permitió que muchas mujeres, por ejemplo, pudieran trabajar desde sus domicilios, sin tener que desatender sus actividades de cuidado y acercándose, al menos en alguna medida no exenta de dificultades, al equilibrio entre la vida familiar y profesional. Adicionalmente, la posibilidad de continuar trabajando de manera remota incluso habiéndose superado la pandemia, podría contribuir a una mayor inserción

laboral a favor de aquellas personas con discapacidades físicas que presentan limitaciones de movimiento o personas adultas mayores.

Si bien lo anterior implica aspectos positivos, las NTIC más recientes han aportado algunos riesgos – ciertamente matizables, como los vinculados a las evaluaciones por desempeño desarrolladas a través de la automatización del proceso mediante la IA. Al igual que lo que ocurre en el caso de los procesos de selección, las evaluaciones a través de la IA contienen criterios o parámetros aparentemente neutros determinados en base a objetivos e indicadores predeterminados por el empleador.

Sin embargo, será complejo que cualquier algoritmo matice, pondere o puntúe de manera cabal, por ejemplo, las habilidades blandas (por su inherente componente subjetivo), lo cual podría conllevar que trabajadores con grandes dotes de liderazgo y proactividad, sean valorados negativamente por tener un menor puntaje en habilidades puramente técnicas (que es, en contraposición, lo más fácilmente conmensurable).

Del mismo modo, las evaluaciones de desempeño desarrolladas a través de la IA, habitualmente no incorporan matices respecto de situaciones particulares de determinadas personas o colectivos. Así, por ejemplo, habrá personas que trabajen en jornadas más cortas (jornadas parciales) o que, laborando jornada completa, no estén en la posibilidad de realizar trabajo en sobretiempo, en días festivos, o fuera de la localidad habitual, lo que podría equipararse injustificadamente a un bajo nivel de compromiso con la organización, pese a que es muy probable que tales colectivos estén compuestos, precisamente, por mujeres, personas con discapacidad o adultos mayores. Esta realidad, en caso no fuera revisada y modulada correctamente tras los resultados duros de la evaluación, podría generar un menor crecimiento profesional precisamente de los colectivos vulnerables, con impacto en sus remuneraciones, bonificaciones o promociones.

6. El rol de los sindicatos en la mitigación de los impactos negativos de las NTIC en las personas vulnerables

Hasta este punto se ha abordado y procurado conectar dos conceptos sumamente relevantes: la adecuada identificación de los colectivos vulnerables y cómo es que se han visto afectados, positiva y negativamente, por el desarrollo de las nuevas tecnologías, tanto al momento previo al inicio de la relación de trabajo, como durante su desarrollo.

Ahora corresponde identificar cuál podría ser el rol de los sindicatos y de qué maneras podrían contribuir para mitigar en alguna medida la situación respecto de las personas vulnerables en el marco de la relación de trabajo.

Es importante partir por reconocer que los sindicatos cumplen un rol democratizador esencial en la vida de cada nación. Así, *“el fenómeno sindical es uno de los componentes básicos de la autonomía colectiva, y por tanto es un componente esencial de la democracia, que le da un rostro más humano y que canaliza el conflicto laboral de la manera más eficiente y adecuada a partir del papel preponderante de las partes en la regulación concreta (y, por tanto, adecuada) de las condiciones de trabajo, la organización del trabajo y el reparto del excedente”* (Villavicencio, 2012). Este rol democratizador debería pues, incorporar, como parte de su ámbito a todos los trabajadores, incluyendo por supuesto, a aquellos en condición de vulnerabilidad.

No obstante lo anterior, se debe reconocer que el impacto o potencial transformador dependerá, en considerable medida, de la fuerza del sindicato como interlocutor, tanto con el Estado como con el empleador. Así, en realidades con un sindicalismo atomizado con predominancia del sindicato de empresa, con una tasa de afiliación baja y sin diálogo social (como ocurre, por ejemplo, en el Perú), la posibilidad de contribuir en la introducción de reformas sustanciales en beneficio de los colectivos vulnerables, será limitada a las empresas en las que tengan presencia y representación. En cambio, en contextos con un sindicalismo fuerte, con tripartismo, diálogo social consolidado y con predominancia de sindicatos nacionales potentes, su capacidad de ser actores protagónicos del cambio será mucho mayor.

En cualquier caso, con prescindencia de su fuerza de interlocución, todos los sindicatos deberían incorporar como parte de su agenda, la representación y la reducción de las inequidades que se presentan en torno a las personas

vulnerables en el marco de las relaciones de trabajo en general (es decir, no únicamente en relación con las NTIC). Así, esta agenda debería centrarse en dos aspectos esenciales: (i) en su libertad de organización interna, y; (ii) en su rol de representación de los trabajadores ante el empleador (desplegado prioritariamente durante la negociación colectiva).

Así, el primer aspecto deberá consistir, como punto de partida, en auto examinarse e identificar si dentro de su propia organización, existe diversidad y representación suficiente de la mayor cantidad posible de poblaciones vulnerables que se encuentren presentes en el ámbito al cual pertenecen (la empresa, el gremio, la rama de actividad, por ejemplo). Es decir, identificar si, existen afiliados, afiliadas, personas LGTBIQ+, adultos mayores, personas de diferentes etnias, personas con discapacidad, migrantes, entre otros colectivos vulnerables. Esto implica, a su vez, un doble ejercicio: identificar no solamente si hay afiliados dentro de la organización sindical, sino si existe representación de estos colectivos en la junta directiva o en la comisión negociadora del pliego de reclamos. Es decir, si están presentes directamente al momento de la toma de decisiones.

Esto será esencial, pues permitirá a cada sindicato tener conocimiento y mejor comprensión de los desafíos, problemáticas, limitaciones y restricciones que padecen en el marco de la relación de trabajo las personas vulnerables. A manera de ejemplo, la inexistencia de mujeres en la vida directiva sindical, podría explicar cómo es que problemáticas vinculadas a las trabajadoras son casi nunca abordadas de manera prioritaria en la negociación colectiva. Similar ejemplo, aplica perfectamente para las personas con discapacidad y los demás colectivos vulnerables. Dicho en pocas palabras: no se puede abogar por aquello que no se conoce o entiende.

El segundo aspecto e idealmente derivado del primero, se debería materializar en el marco del diálogo, la concertación, y la negociación colectiva. Conociendo las problemáticas que se afrontan desde el inicio de la búsqueda de un empleo hasta las vicisitudes propias del desarrollo de la relación laboral, por parte de las personas vulnerables, los sindicatos tienen el rol de incorporar en el diálogo y la discusión con su contraparte negocial, diversos temas orientados a

reducir la brecha de desigualdad y la discriminación en perjuicio de tales colectivos.

En lo que respecta a compromisos generales, los sindicatos podrían evaluar lo siguiente:

- Establecer como acción prioritaria, *velar por la adecuada representación de afiliados en situación de vulnerabilidad*. Esto permitirá acceder a conocimiento relevante y valioso sobre las grandes y pequeñas dificultades que se presentan en el marco de la relación de trabajo. Con dicho conocimiento será posible establecer prioridades de atención y elaborar propuestas de solución o mitigación.

- Incorporar en la discusión, *compromisos bilaterales en torno al respeto del derecho a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, y la proscripción de la discriminación*. Estos compromisos deberían ser amplios, procurando comprender dentro de él a personas vulnerables de todas las categorías, sin excepción alguna. Como parte de estos compromisos, por ejemplo, cabría incorporar, tanto para la parte sindical como la parte empleadora, el respeto por la identidad de género de cada trabajador en todo aquello que sea posible (como el reconocimiento del *nombre social* dentro del centro de trabajo, aun cuando no hubiera operado un cambio de nombre y sexo ante los registros nacionales correspondientes).

- Incorporar en la discusión, compromisos orientados a permitir la implementación de *ciertas acciones afirmativas con miras a que el empleador garantice un entorno laboral diverso e inclusivo*, tales como cuotas progresivas de contratación de personas vulnerables.

- Contribuir en el desarrollo de *ajustes físicos (a saber, en las instalaciones)*, para facilitar la adecuada incorporación e inserción en el centro de trabajo y en la vida gremial de determinadas poblaciones vulnerables (tales como los discapacitados o los adultos mayores).

- *Participar en el diseño de políticas o guías internas que contribuyan a la formación y sensibilización social tanto a nivel del empleador como a nivel sindical* sobre la importancia de la adopción de medidas orientadas a reducir las

desigualdades y a prevenir, pero también sancionar la discriminación padecida por los colectivos vulnerables.

- *Promover la investigación conjuntamente con el empleador para conocer dónde y cómo es que se presentan las mayores violaciones a los derechos fundamentales de los colectivos vulnerables, para adoptar acciones preventivas y correctivas a corto, mediano y largo plazo.*

- *Impulsar mejoras en infraestructura para atender a determinadas problemáticas que afectan prioritariamente a determinados colectivos vulnerables: colocación de servicios higiénicos a distancias que permitan fácil acceso de trabajadoras en operaciones en áreas extensas (minería, por ejemplo), servicios higiénicos neutros (a saber, que no sean para varones y mujeres por separado), implementación de lactarios o guarderías, colocación de una mayor cantidad de dispositivos de seguridad en las instalaciones (barandas, rampas de acceso, sensores), entre otros.*

Como se aprecia, existe un amplio camino por delante y un rol fundamental que pueden - al menos, intentar - cumplir las organizaciones sindicales, como agentes de cambio reductores de desigualdades respecto de la población vulnerable. Por su parte, en relación con el impacto negativo que podrían tener las NTIC en las personas vulnerables en el marco de la relación de trabajo, correspondería analizar los siguientes tópicos, prioritariamente en el marco de la negociación colectiva:

- *Trabajar conjuntamente con el empleador en visibilizar las diferencias y brindar información.* Esto pasa por generar y difundir contenido mediante distintos mecanismos (reconociendo que el contenido visual a través de redes sociales genera un mejor impacto), que permitan a la mayoría de los trabajadores entender en qué consiste ser una persona vulnerable, cuáles son sus principales dificultades y contribuir así, con educación, a un entorno de trabajo más inclusivo.

- *Impulsar - valiéndose precisamente de las nuevas tecnologías - el favorecimiento de jornadas de trabajo especiales o la implementación prioritaria del trabajo a distancia para personas a cargo del cuidado familiar (prioritariamente mujeres), adultos mayores y personas con discapacidad. Es*

decir, promover que, siempre que ello sea deseado por las personas comprendidas y posible, tengan prioridad para cumplir con sus compromisos laborales desde casa, a través de las NTIC, sin necesidad de desplazarse.

- *Buscar la participación de un representante del sindicato como observador (según sea ello posible) en los procesos de selección gestionados prioritariamente a través de mecanismos de IA, de manera que se genere un contrapeso adicional orientado a matizar los sesgos – conscientes o inconscientes – de quien definió los requisitos de postulación. De este modo, podrían evitarse situaciones en las cuales candidatos en situación de vulnerabilidad, sean excluidos de la evaluación.*

- *Promover, a través de organizaciones especializadas, la realización de la mayor cantidad de capacitaciones laborales desarrolladas de manera inclusiva, permitiéndose la participación de todos, incluyendo a las personas con distintos tipos de discapacidad (visuales, auditivas, entre otras). Es decir, se trata en este punto de capacitaciones relacionadas con el trabajo mismo, a efectos de permitir un mejor desarrollo de competencias y habilidades, con miras a mejorar la situación laboral de las personas vulnerables.*

- *Impulsar la introducción de mecanismos de ponderación de las evaluaciones realizadas a través de la IA, a través de mesas de validación que permitan que personas vulnerables continúen con su desarrollo profesional en la organización, sin verse perjudicadas por evaluaciones aparentemente objetivas en base a habilidades técnicas (duras), pero que podrían desatender una adecuada ponderación de situaciones particulares de las poblaciones vulnerables (que podría confundir imposibilidad de laborar en jornadas extensas, con falta de compromiso hacia la organización, por ejemplo) o que omitan asignar un peso adecuado a la medición de habilidades blandas (evaluación intrínsecamente subjetiva).*

Evidentemente, como se señala en la introducción de este Capítulo, la fuerza propositiva y decisiva que tendrán las organizaciones sindicales será sumamente variable, en función a sus dimensiones y ámbito. Sin embargo, la única forma de lograr cambios relevantes es ponerlos en agenda y empezar a discutirlos al menos progresivamente, a prestarles atención, a comprender su

trascendencia y potencial transformador en la vida de un sinnúmero de personas en situación de vulnerabilidad.

7. Reflexiones finales

A lo largo del presente Trabajo de Investigación se ha perseguido abrir diversos espacios para la reflexión y el entendimiento de determinados conceptos a los que se alude de manera cotidiana, pero respecto de los cuales, probablemente no existe el conocimiento suficiente.

Por un lado, se ha procurado ensayar una definición de personas vulnerables. A saber, aquellas que enfrentan la privación del ejercicio regular de sus derechos fundamentales: mujeres, niñas, niños y adolescentes, comunidad LGTBIQ+, migrantes, descendientes de pueblos originarios, afrodescendientes, adultos mayores, entre otros. De hecho, las vulnerabilidades son en muchos casos, acumulativas, de modo que dentro de este colectivo, habrá personas aún más expuestas a la desigualdad y discriminación, por confluir en ellas, más de un supuesto que las hace vulnerables: género (mujer), edad (niña) y etnia (afrodescendiente), por citar un ejemplo. Como es evidente, esta situación de vulnerabilidad se extiende al ámbito de trabajo, ocasionando dificultades para el acceso al empleo y el crecimiento profesional en igualdad de condiciones.

Las nuevas tecnologías, por su parte, traen ventajas y oportunidades que, en muchos casos, pueden contribuir en la reducción de la precariedad laboral que padecen las personas vulnerables. Así, por ejemplo, las restricciones de movilización y el aumento de uso de herramientas tecnológicas para la comunicación derivadas del Covid-19, han demostrado que es posible trabajar de manera productiva a distancia, lo cual podría contribuir a largo plazo al desarrollo profesional de mujeres (responsables primarias del cuidado del hogar), personas con discapacidad y adultos mayores (que presentan limitaciones relevantes de movilidad). Del mismo modo, la tecnología puede facilitar el acceso a la educación y formación, mejorando transversalmente la empleabilidad.

Sin embargo, las nuevas tecnologías también plantean retos y desventajas, en particular en lo que respecta a la toma de decisiones empresariales basada en resultados provistos en base a IA; por ejemplo, en lo que respecta a los procesos de selección de personal y evaluaciones de desempeño. Así, la determinación de algoritmos con criterios aparentemente neutros (disponibilidad de trabajo en sobretiempo, facilidad de traslado geográfico, entre otros), puede incidir en la contratación y evaluación de personas que, por sus particulares características (mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad), no pueden trasladarse ni extender sus jornadas.

Partiendo por entender esta realidad, se reconoce que los sindicatos, en su inherente condición democratizadora, tienen un rol muy importante para procurar mejorar la situación de los colectivos vulnerables, tanto en términos generales (promoviendo la introducción de ajustes físicos en las áreas de trabajo y la asunción de compromisos de erradicación de la discriminación, implementación de políticas y guías conjuntamente con el empleador, entre otros), como en cuanto se refiere específicamente al uso de las nuevas tecnologías (como el impulso de medidas de educación, así como de vigilancia a los procesos de selección y evaluación, de modo que las variables objetivas no se vean contaminadas con sesgos discriminatorios).

Finalmente, es incuestionable que el potencial transformador y la capacidad de interlocución dependerán de manera directamente proporcional a la fuerza gremial de cada sindicato. No obstante, es importante reconocer que aun el sindicato más pequeño debe interiorizar su responsabilidad en cuanto a poner el tema en discusión, tanto internamente (incorporando no solo como afiliados sino también como dirigentes, a más personas vulnerables), como de cara a la contraparte empresarial, mediante planteamientos constructivos a través de la negociación colectiva y otros mecanismos de concertación y diálogo, en aras de contribuir con la reducción de la desigualdad y discriminación padecidas por los colectivos vulnerables.

Bibliografía

- DARÍO, R. (2017). Las nuevas tecnologías ¿avances o frustraciones? . *Educación y Futuro N°17*, 233-257.
- DE CASTRO, L. F. (2017). Las nuevas maneras de trabajar y las redes sociales. En AAVV, *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el derecho español y comparado* (págs. 302-323). Madrid: Dykinson.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, O. (2006). Convención de la ONU.
- RED DE DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN SUPERIOR. (2014). *Derechos Humanos de los Grupos Vulnerables - Manual*.
- TOYAMA, J. y RODRÍGUEZ, A. (2019). Algoritmos laborales: Big Data e Inteligencia artificial. *Themis Revista de Derecho N° 75*, 255-266.
- VILCHEZ, Lidia. (2020). Nuevas Tecnologías y poder de dirección: la fiscalización laboral en la era de la inteligencia artificial. En AAVV, *Libro del IX Congreso Nacional del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social* (pág. 649). Lima: SPDTSS.
- VILLAVICENCIO, A. (2012). El Modelo de Relaciones Colectivas peruano: del intervencionista y restrictivo al promocional. En C. E. PUCP, *Derecho Pucp 68 El Rumbo de las Reformas Laborales - Balance y Perspectivas* (pág. 552). Lima: Fondo Editorial PUCP.

Recursos electrónicos

- ADECCO. (2020). *Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España*. Obtenido de <https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/Informe-infoempleo-adecco-2020.pdf>.
- ATIENZA, J. (03 de Julio de 2017). *lavanguardia.com*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vivo/lgtb/20170701/423783279046/diccionario-identidades-de-genero.html>

- DEFENSORÍA DEL PUEBLO. (s.f.). *Defensoría del Pueblo*. Obtenido de https://www.defensoria.gob.pe/grupos_de_proteccion/adultos-mayores/.
- HEWLETT PACKARD ENTERPRISE. (2020). Obtenido de <https://www.hpe.com/lamerica/es/what-is/artificial-intelligence.html>.
- MENESES, G. (26 de junio de 2007). *NTIC, interacción y aprendizaje en la universidad*. Obtenido de Universitat Rovira i Virgili: <https://www.tdx.cat/handle/10803/8929#page=6>.
- OBSERVATORIO NACIONAL DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR. (s.f.). *Grupos Vulnerables*. Obtenido de <https://observatorioviolencia.pe/grupos-vulnerables-ley-n30364/>.
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. (s.f.). *OPS*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>.
- REIS DE ARAUJO, A. (2017). *La dignidad humana como límite al poder de control - Tesis Doctoral UCM*. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/41085/1/T38343.pdf>.
- UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, GLOBAL MIGRATION GROUP. (s.f.). *Principles and guidelines, supported by practical guidance, on the human rights protection of migrants in vulnerable situations*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf>.