



ASOJUDICIALES

— JUECES INDEPENDIENTES PARA LOS DERECHOS —

DERECHOS LABORALES EN LA RAMA JUDICIAL EN TIEMPOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La expansión de la inteligencia artificial nos sitúa ante una transformación histórica del trabajo. No estamos simplemente frente a nuevas herramientas informáticas. Estamos ante sistemas capaces de realizar de manera mucho más eficiente tareas tradicionalmente realizadas por seres humanos, de manera que habilidades que considerábamos nuestro fuerte, que hemos tardado años en desarrollar, hoy pareciera que ya no son necesarias. Sin duda la IA ha llegado al mundo laboral y a la Rama Judicial para transformar profundamente sus estructuras.

La pregunta esencial, por tanto, no es si la inteligencia artificial llegará a nuestro entorno laboral, porque ya está presente. La pregunta verdaderamente decisiva es otra: ¿estará la inteligencia artificial al servicio de la administración de justicia, los derechos de los justiciables y quienes laboramos para ella, o terminará convirtiéndonos en un medio subordinado a la eficiencia, la rentabilidad y el control?

Y frente a esta pregunta la respuesta no puede ser otra que la propuesta por el Papa León XIV en la encíclica *Magnifica Humanitas*: el desarrollo tecnológico sólo puede considerarse verdadero progreso cuando protege la dignidad de cada persona, promueve el bien común y fortalece la justicia y la fraternidad. Además, no podemos perder de vista que la técnica puede mejorar las condiciones de vida, pero no es neutral, porque adopta los propósitos de quienes la diseñan, financian, regulan y utilizan.

En este contexto, lo primero que hay que señalar, sin dubitación alguna, es que la dignidad de los trabajadores no depende de la productividad.

El primer principio que debe gobernar el uso de la inteligencia artificial en el trabajo es la dignidad inalienable de la persona.

El valor de un ser humano no depende de su productividad, de su rendimiento, de sus competencias digitales ni de la utilidad económica que represente para una organización.

Creemos que resulta especialmente peligrosa la idea de que cada persona deba justificar su propio valor mediante la eficiencia. Cuando esto ocurre, el trabajador deja de ser reconocido como un fin en sí mismo y pasa a ser tratado como un recurso susceptible de medición, utilización o descarte.

Este riesgo adquiere una nueva dimensión cuando los algoritmos clasifican candidatos, evalúan el desempeño, determinan incentivos o recomiendan la terminación de una relación laboral. Un sistema automatizado puede procesar grandes volúmenes de información, pero no posee conciencia moral, no conoce la experiencia del trabajo, no comprende la vulnerabilidad humana y no puede asumir el peso ético de sus decisiones. La inteligencia artificial puede imitar valoraciones o comportamientos, pero no conoce desde dentro la responsabilidad, la amistad, el sufrimiento o la solidaridad.

Por ello, ninguna decisión que afecte sustancialmente el empleo, la remuneración, la reputación profesional o la estabilidad laboral debería quedar entregada de manera exclusiva a un algoritmo.

Lo segundo que hay que decir es que el trabajo, nuestro trabajo, es mucho más que una fuente de ingresos, y esto sí que es aplicable a los que trabajamos en la Rama Judicial.

El trabajo no puede reducirse a una variable económica. Mediante el trabajo la persona desarrolla capacidades, expresa su creatividad, sostiene a su familia, establece relaciones de cooperación y contribuye al bien común. El trabajo no es un simple instrumento, sino un camino de madurez, participación social y realización personal.

Esta concepción impide valorar la automatización únicamente por el ahorro de costes o el incremento de la productividad. Una innovación puede ser técnicamente eficiente y, al mismo tiempo, socialmente injusta. Puede aumentar la eficiencia en la producción de sentencias, acortar los tiempos procesales y al mismo tiempo deteriorar las condiciones materiales y humanas de quienes trabajan para la justicia.

Por qué? porque en sí misma la inteligencia artificial encierra riesgos concretos en el ámbito laboral, como son la vigilancia automatizada y permanente, la imposición del ritmo de las máquinas sobre el ritmo humano, la asignación de tareas rígidas y repetitivas, la erosión de la autonomía y de la capacidad creadora, el desplazamiento acelerado del empleo, la ampliación de la precariedad y de las desigualdades salariales, el desplazamiento de la experiencia humana para juzgar y resolver los conflictos que cada proceso judicial encierra.

La digitalización, por consiguiente, no será humanizadora si obliga a las personas a adaptarse permanentemente a las máquinas. Son los sistemas tecnológicos los que deben diseñarse para auxiliar al trabajador, respetar sus capacidades y ampliar su libertad.

Lo tercero que se debe decir es que la automatización no puede convertirse en una licencia para excluir. La inteligencia artificial puede liberar a las personas de tareas peligrosas, repetitivas o excesivamente pesadas, COPILOT puede hacerlo. Esa posibilidad debe ser bienvenida. Pero la automatización no puede utilizarse como justificación automática para sacrificar empleos, reducir derechos o trasladar todos los beneficios de la innovación hacia quienes controlan el capital y la tecnología.

Por ello, la protección del empleo y del papel insustituible de la persona debe seguir siendo la regla general. La búsqueda de mayor eficiencia, por ejemplo menores tiempos procesales, no legitima decisiones que sacrifiquen sistemáticamente puestos de trabajo, porque la persona humana es un fin y no un medio.

Siguiendo esta regla, cuando una organización introduce inteligencia artificial, no bastará con demostrar que el sistema es más rápido o menos costoso. También debe establecerse qué empleos podrían desaparecer o transformarse, qué grupos de trabajadores resultarán más expuestos, qué medidas de reconversión y formación serán necesarias, qué mecanismos de participación tendrán los trabajadores, quién responderá por las decisiones automatizadas, qué recursos existirán para controvertir los posibles resultados injustos. La innovación responsable exige anticipar sus consecuencias, no intervenir solamente cuando la exclusión ya se ha producido.

En este momento la inteligencia artificial ya interviene en decisiones relacionadas con el trabajo y el acceso a oportunidades, lo que sin duda sucederá eventualmente en la Rama Judicial. Cuando estas decisiones se adoptan a través de sistemas opacos, el trabajador puede quedar reducido a un perfil estadístico que no refleja su historia, sus capacidades ni su posibilidad de cambio.

Por esta razón las decisiones algorítmicas en el ámbito laboral deben ser comprensibles, cuestionables y sometidas a control. La justicia algorítmica no consiste únicamente en mejorar el sistema técnico. Requiere preservar la posibilidad real de que el trabajador sea escuchado.

Además, las decisiones tecnológicas que afectan al trabajo no deben imponerse de manera opaca y unilateral desde los niveles superiores. Los trabajadores deben participar en la construcción, evaluación y corrección de esas decisiones. En la Rama

Judicial ello significa que la implementación de inteligencia artificial debe ser objeto de diálogo entre empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales, autoridades públicas, desarrolladores tecnológicos, la academia, los usuarios, las instituciones educativas y los representantes de la sociedad civil.

Los trabajadores no pueden ser simples receptores de transformaciones ya decididas. Deben intervenir desde la planificación, particularmente cuando la tecnología afecte la estabilidad del empleo, la evaluación del rendimiento, la salud laboral, la privacidad o la remuneración. La participación no es un obstáculo para la innovación. Es una condición para que la innovación sea legítima, sostenible y socialmente aceptable.

De igual manera, consideramos que no es justo exigir a cada trabajador que asuma individualmente todo el coste de adaptarse a la inteligencia artificial. La transformación tecnológica debe gestionarse de forma proactiva, mediante políticas de formación continua, transición profesional, protección del empleo y participación de los trabajadores. La capacitación, por tanto, debe ser: accesible para todos, adaptada a las condiciones personales y territoriales, orientada no sólo a manejar herramientas, sino también a comprender sus riesgos, y vinculada a oportunidades reales de movilidad y permanencia en el empleo.

Además, los beneficios de usar la IA en la Rama Judicial deben traducirse en jornadas de trabajo razonables, y en abrir para los trabajadores de la justicia mayores posibilidades de crecimiento personal.

Por último, los trabajadores deben estar protegidos frente a la vigilancia y al control algorítmico. La inteligencia artificial permite registrar movimientos, comunicaciones, tiempos, pausas y patrones de comportamiento. Estas capacidades pueden utilizarse para mejorar la seguridad o la planificación, pero también para consolidar una vigilancia laboral invasiva.

Por ello, la dignidad laboral exige que la vigilancia tecnológica respete, por lo menos, los principios de necesidad, finalidad legítima, proporcionalidad, minimización de datos, seguridad de la información, transparencia, temporalidad y prohibición de discriminación. La vinculación laboral no puede convertirse en una autorización ilimitada para observar, perfilar y condicionar la vida del trabajador.

En conclusión, la inteligencia artificial no debe ser juzgada únicamente por lo que es capaz de hacer, sino por el tipo de sociedad que contribuye a construir.

El desafío no consiste en detener la innovación. Consiste en gobernarla. No se trata de enfrentar al trabajador con la tecnología, sino de impedir que la tecnología sea utilizada contra el trabajador.

En definitiva, lo que debemos preguntarnos, es si la inteligencia artificial hace la vida más humana y más digna. Consideramos que este debe ser el criterio rector de los derechos laborales en la transición digital.

Que la tecnología no sustituya la responsabilidad. Que la eficiencia no silencie la justicia. Que el algoritmo no borre el rostro de las personas. Y que el progreso, para merecer verdaderamente ese nombre, preserve siempre el valor insustituible del trabajo humano y la dignidad inalienable de quien trabaja.

**JUNTA DIRECTIVA
ASOJUDICIALES
SINDICATO DE JUECES DE COLOMBIA**