

BONUS SEGUNDO TRIMESTRE

COMENTA UNA NOTICIA

Hugo Pelayo

25 de febrero de 2023

Formación y Orientación Laboral

No estoy de acuerdo con que sea un algoritmo el que tenga que despedir a los trabajadores. En este artículo se exponen casos de trabajadores que aun siendo competentes como es el caso de Normandin u otros que su posición es defendida incluso por un empresario como hace Alexander Agapitov respecto los empleados despedidos, acaban siendo despedidos por la inteligencia artificial. Entonces, la decisión final no está en manos de la inteligencia si no de un grupo de personas que acuerdan aceptar las decisiones que tome esta. Esto no está correcto porque, como se expone en el artículo, la inteligencia artificial utiliza algoritmos que están hechos por humanos y que pueden contener errores. Creo que la palabra de la inteligencia artificial debería ser, a lo sumo, orientativa más que decisiva. Por si fuera poco, no se toman la molestia de dar explicaciones, basta con el visto bueno de la inteligencia artificial.

Sentiría rechazo por la decisión tomada y recurriría a un juzgado por esto. Si me despiden necesito al menos saber el motivo, indiferentemente de que estén en lo correcto o no, es una decisión que me afecta bastante y creo que explicaciones son lo mínimo que se podría ofrecer. Ya atendiendo a la ley de nuestro país, en que un trabajador está obligado a avisar previamente al empresario en caso de aspirar a una baja voluntaria, cosa que si no se llegara a hacer y simplemente se abandona el puesto supondría una infracción de la ley y por tanto podría ser penalizado, creo que un despido silencioso como los que se exponen en este artículo son improcedentes.

La gente mayor no debería ser despedida sólo por su edad, creo que habría que valorar sus rendimientos. Aún así considero necesario establecer una edad a partir de la cuál sería necesario para uno cesar de trabajar. Desde un punto de vista más objetivo, entiendo que los trabajadores con menor edad serían más activos que los que tengan más edad, pero esto no es una regla a seguir, habría también que analizar el puesto de trabajo sobre el cual se evalúan los rangos de edad. Por ejemplo, en el ámbito de la programación, aquellos trabajadores con menos edad acostumbran a ser menos experimentados y son más propensos a cometer errores que pueden ser letales para una empresa simplemente por la carencia de experiencia. Yo creo que no hay edad para el trabajo, atendiendo a una de las acepciones ofrecidas por la RAE: "Cosa que es resultado de la actividad humana". Esta actividad no necesariamente debe ser retribuida e implicar un esfuerzo grande sobre quien lo realiza.

Para despedir a un empleado se debería emplear una metodología diferente evaluando el rendimiento del trabajador, su comportamiento en el trabajo así como las relaciones con los compañeros de trabajo y ciertos aspectos básicos o competencias personales del trabajo como la puntualidad, la responsabilidad, entre otros.

Teniendo los hechos del artículo en cuenta, creo que las tecnologías podrían sustituir a las personas en unas cuantas décadas, no completamente, pero con cierta probabilidad puestos de trabajo como pilotaje de ciertos medios de transporte como trenes, metros, tranvías, entre otros, pasarían a ser completamente asumidos por IAs (Inteligencias

Artificiales). Otros puestos de trabajo creo que tienen menos probabilidad de que los realicen inteligencias artificiales en ese período de tiempo como es el caso del sector de la hostelería, aquí le gente parece gustar más el trato con personas, aunque también empiezan a haber casos en este sector donde te llevan los pedidos las máquinas que hay implantadas en el local, ha sido un caso vivido personalmente.