

HACIA UN DERECHO LABORAL ALGORÍTMICO: EL ROL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TIEMPOS DE IA.

Marie Curie

Sinopsis: En el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la irrupción de las nuevas tecnologías, especialmente la inteligencia artificial, plantea la necesidad de analizar los límites jurídicos, éticos y políticos que deben regir su implementación en el ámbito laboral. Surge así el interrogante central de esta ponencia: **¿puede la negociación colectiva funcionar como un mecanismo eficaz de regulación frente a los desafíos que impone la digitalización y la automatización?** Para responder a esta pregunta, resulta imprescindible examinar casos concretos en los que la negociación colectiva ha operado como barrera o filtro ante la introducción de tecnologías disruptivas, identificando tanto sus alcances como sus limitaciones. Asimismo, la presente se propone explorar alternativas y estrategias que refuerzen el papel de la negociación colectiva como herramienta para proteger derechos y construir consensos en los nuevos escenarios laborales. Este enfoque permitirá contribuir al debate sobre el futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la era digital.

I. Introducción: El impacto de la IA en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tradicional.

El vertiginoso avance de las nuevas tecnologías, y en particular de la inteligencia artificial (IA), ha provocado un impacto profundo en el mundo del trabajo, planteando desafíos inéditos tanto para las personas trabajadoras y las organizaciones que las representan como para los empleadores y los sistemas de protección social.

En este escenario, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se ve interpelado a repensar su andamiaje normativo, ético y político, con el objeto de dar respuesta a las transformaciones que la digitalización y la automatización están introduciendo en las relaciones laborales.

El presente estudio, desarrollado desde una perspectiva de derecho comparado, indaga el modo en que la inteligencia artificial comienza —aunque aún de manera

incipiente— a ocupar un lugar en las mesas de negociación colectiva y en ciertos convenios colectivos de trabajo. El análisis busca identificar tendencias, buenas prácticas y desafíos que puedan servir de referencia para el ordenamiento argentino.

En una segunda instancia se examina la situación actual en Argentina, con especial atención a: (i) las particularidades de la negociación colectiva, (ii) al grado de actualización de los convenios vigentes y (iii) a la brecha existente respecto de la incorporación de cuestiones relativas a la IA en la regulación laboral.

Finalmente, se plantean lineamientos para profundizar la negociación colectiva sobre estos temas, incorporar cláusulas que aseguren la tutela efectiva de los derechos fundamentales ante el impacto de la IA y modernizar los convenios colectivos hoy desfasados frente a la realidad laboral digital y algorítmica.

II. Derecho laboral Tradicional Vs. Derecho Algorítmico , Estamos ante una nueva rama del derecho laboral?

La irrupción de nuevas tecnologías y de la IA ha deslocalizado las formas tradicionales de trabajo y exige una reconfiguración del Derecho del Trabajo.

“El Derecho laboral “*tradicional*”, frente a estos cambios de época, a menudo se encuentra en problemas” (Stark, Pais, 2021 como se cita en Saccomani, 2025, p.265 y 264). Pues, la legislación actual e instituciones del Derecho del Trabajo tradicionales no resultan suficientes para tutelar en forma adecuada los derechos de las personas trabajadoras.

El principio protectorio rector del Derecho del Trabajo está en riesgo, frente a un proceso que requiere un equilibrio sumamente delicado. Según Guaña-moya, J, Chipuxi-Fajardo (2023) la tecnología ha avanzado tanto que resulta imposible detener su progreso, la economía se desarrolla a una velocidad y en un contexto global que dificultan cualquier tipo de control, y, al mismo tiempo, los riesgos para los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, así como para su salud y seguridad, ya están presentes con escasa o nula protección.

El Derecho del Trabajo surgió, como ya es sabido, en un contexto industrial específico y sus principales instituciones se diseñaron tomando en consideración la tecnología de aquel contexto. Desde entonces, sucesivas revoluciones tecnológicas han puesto a prueba su capacidad de adaptación. En general, el Derecho del Trabajo ha evolucionado con retraso respecto a estas circunstancias, lo que ha provocado situaciones crónicas de obsolescencia regulatoria y déficits de protección. El enfoque regulatorio basado en los derechos fundamentales, propio de las últimas décadas, ha permitido corregir en parte estas carencias mediante la aplicación en sede jurisdiccional de diversos derechos, entre ellos los derechos a la intimidad y a la protección de los datos, así como también los nuevos derechos digitales (Rodríguez-Piñero Royo, 2024, p. 122).

Mientras nos encontrábamos en pleno proceso de adaptar la regulación de las relaciones laborales a un entorno productivo profundamente automatizado, fuimos sorprendidos por la aparición de una nueva realidad: la inteligencia artificial (IA). Esta tecnología, en constante evolución y con un desarrollo vertiginoso, ha irrumpido en nuestras sociedades para transformar todos los aspectos de la vida. Uno de los campos donde la IA está generando un impacto más significativo es precisamente el mundo del trabajo en general, abarcando no solo el empleo asalariado, sino todas sus formas y dimensiones. (Sanguineti Raymond y Muñoz Ruiz, 2024; Gil de Alburquerque, 2023; Lozano, 2023; Tolosí Signes, 2023 como se cita en Rodríguez-Piñero Royo, 2024, p. 122).

En este contexto, para garantizar el principio protectorio rector del Derecho del Trabajo, será necesario fortalecer e incorporar nuevas normativas y principios, así como establecer bases renovadas. Las fuentes tradicionales del Derecho del Trabajo, tal como las conocemos, inevitablemente se verán impactadas por una nueva realidad informacional que trasciende los límites convencionales

Doctrinarios internacionales como Rodríguez y Piñero Royo (2024), anteriormente citado, afirman que nos encontramos ante “*el nacimiento del “Derecho Algorítmico Laboral”* entendido como aquél que “reúne las distintas normas que se ocupan del impacto de la digitalización en las relaciones laborales, incluyendo los derechos de nueva generación a los que llamamos “derechos digitales” (Rodríguez, Piñero Royo,

2024, p.127). Sin dudas este derecho tiene una relevante dimensión laboral, dado que las personas trabajadoras se ven potencialmente afectadas por la generalización del uso de sistemas de IA en las organizaciones en las que están empleadas. En este sentido, se afirma que este "*Derecho Algorítmico laboral*" tendría su origen en el "*Derecho digital del trabajo*" elaborado para afrontar la revolución digital que hoy se superpone a la iniciada por la IA.

Junto con este fenómeno surge la tendencia de ubicar contenidos laborales en cuerpos normativos no laborales, pues la técnica de la regulación de la IA está generando grandes textos transversales que incluyen algunos contenidos claramente laborales que no llegan a plasmarse en su normativa propia, produciendo como una suerte descodificación del derecho del trabajo según Rodríguez y Piñero Royo (2024).

III. Papel fundamental de la negociación colectiva frente al avance de la IA.

Frente a este nuevo panorama jurídico técnico regulador, cabe preguntarse entonces dónde se ubican las normas y los límites provenientes del derecho y la negociación colectiva. ¿cuál ha sido su contribución hasta el momento y qué se puede esperar de aquí en adelante?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no solo reconoce, sino que promueve el papel vital de los sindicatos para asegurar que la revolución digital y automatización no dañe al personal, enfocándose en garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección social en el panorama laboral.

En este sentido, la OIT reconoce que:

La digitalización está obligando a los sindicatos a replantearse la manera de realizar sus actividades y de adaptarse, y también si el sindicalismo digital o en línea debiera ser la nueva normalidad. Con el aumento del acceso a las redes sociales, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, los empleadores y los sindicatos ya no pueden permitirse ignorar este fenómeno creciente o tratarlo como algo marginal (ACAS 2011). Más importancia reviste la cuestión de cómo mantener la cultura de cambios cada vez mayores en forma de adopción de mejoras o añadidos

a los procesos sindicales y, al mismo tiempo, mantener los principios y valores fundamentales de las organizaciones de promover y defender los derechos de los trabajadores. (Mwamadzing, et al., 2021, P. 126).

Se reconoció también que:

Es necesario que los sindicatos vean por que las disposiciones relativas a la digitalización y la difusión de la tecnología se integren en los convenios colectivos y en estructuras de diálogo social en el lugar de trabajo como los comités de trabajadores y los comités de empresa. Es fundamental procurar que los sindicatos y los trabajadores participen desde las primeras fases de la adopción de las nuevas tecnologías. (Mwamadzing, et al 2021, P. 139).

IV. Límites jurídicos, políticos y éticos promovidos por la Unión Europea.

En el ámbito de las restricciones normativas, políticas y deontológicas que la Unión Europea ha erigido en torno a la inteligencia artificial sobresalen, por un lado, el **Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)**¹ y, por otro, el **Reglamento de Inteligencia Artificial**, también denominado “**Ley de Inteligencia Artificial**”².

En lo que atañe específicamente al Derecho colectivo, el Reglamento de Inteligencia Artificial:

(i) Prohíbe de forma expresa cualquier sistema que, a partir de información biométrica, pretenda clasificar a las personas físicas con el fin de averiguar o inferir su pertenencia a una organización sindical.

(ii) Reconoce a las organizaciones sindicales la posibilidad de intervenir, junto con el resto de los actores implicados, en la confección de los códigos de buena conducta empresariales.

(iii) Impone a los empleadores que desplieguen sistemas de IA de alto riesgo la obligación de comunicar tanto a los representantes del personal como el propio personal afectado que se encuentran expuestos a tales tecnologías.

¹ Publicado el 27 de abril de 2016 (Reglamento (UE) 2016/679) y se puso en aplicación el 25 de mayo de 2018.

² Aprobada por el Parlamento Europeo el 13 de marzo de 2024 y entró en vigor el 1 de agosto de 2024, publicándose el 13 de junio de 2024 en el Diario Oficial de la UE. Sin embargo, su aplicación es gradual, con diferentes disposiciones que se vuelven efectivas en distintas fechas.

La “**Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales**”³ enfatiza, en la misma línea, el papel esencial que desempeñan las organizaciones sindicales y empresariales en el proceso de transformación digital. Una de las primeras concreciones de esta filosofía se materializó en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización de 2021, instrumento autónomo de los interlocutores sociales que fijó orientaciones y principios para la introducción de la IA en el entorno laboral, incorporando nociones que hoy constituyen el núcleo del derecho algorítmico, tales como la supervisión humana, la transparencia y la prevención de daños.

V. Introducción de límites a la IA en la negociación colectiva española.

Las organizaciones sindicales españolas por su parte han impulsado la incorporación de normas concretas sobre la utilización de la inteligencia artificial por parte de las empresas en los convenios colectivos.

Además de introducir dichas cláusulas en los ámbitos de negociación en que les fue posible, recurrieron al instrumento más poderoso que el ordenamiento les otorga para canalizar la negociación colectiva: el acuerdo de ordenación regulado en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. Esta figura jurídica faculta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para suscribir acuerdos sobre materias determinadas, los cuales —al igual que los acuerdos interprofesionales— gozan de la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y se erigen en auténticas fuentes del derecho laboral.

Tales acuerdos pueden ser de carácter estructural o versar sobre cuestiones específicas, como la definición de la estructura de la negociación o la fijación de la prioridad aplicativa de los convenios.

En este marco se gestó el “**V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva**”⁴, que reconoce de manera explícita que la negociación colectiva debe desempeñar un

³ Aprobada por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión de la UE el 15 de diciembre de 2022 y publicada oficialmente en el Diario Oficial de la UE (DOUE) el 23 de enero de 2023.

⁴ Firmado el 10 de mayo de 2023, Publicado en el BOE el 31 de mayo de 2023. Partes signatarias: Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT).

papel esencial en la fijación de criterios que garanticen un uso responsable de la inteligencia artificial y en la articulación del deber de información periódica a la representación legal de las personas trabajadoras.

Por otro lado, la denominada “*Ley Rider*”⁵, constituyó la primera reforma laboral española específicamente orientada a enfrentar los desafíos que plantea la gestión algorítmica del trabajo en plataformas digitales.

Nacida de un proceso de diálogo social tripartito –Gobierno, sindicatos (Confederación Sindical de Comisiones Obreras “CCOO” y Unidad de Gestión de Trabajadores “UGT”) y organizaciones empresariales (Confederación Española de Organizaciones Empresariales “CEOE” y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa “CEPYME”)–, la norma modificó el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores con dos objetivos centrales: (i) garantizar transparencia respecto de los algoritmos que rigen la relación laboral y (ii) presumir la laboralidad de quienes realizan repartos organizados por plataformas.

En cuanto a la transparencia algorítmica, la ley añadió un apartado d) al artículo 64.4, otorgando al comité de empresa la facultad de recibir información de la empresa sobre los criterios y directrices que utilizan los sistemas de inteligencia artificial para tomar decisiones que afectan a las condiciones laborales, el acceso y la permanencia en el empleo, así como la elaboración de perfiles.

Esta medida convierte la gestión algorítmica en un aspecto sujeto a supervisión sindical, permitiendo a la representación del personal solicitar explicaciones sobre la asignación de tareas, la determinación de tarifas, la imposición de sanciones o la continuidad de los repartidores.

El otro eje central de la reforma es la disposición adicional vigesimotercera, que introduce una presunción de relación laboral para quienes realizan tareas de reparto cuando la empresa organiza, dirige o controla la actividad, incluso si lo hace a través de algoritmos en una plataforma digital. Inspirada en la jurisprudencia del Tribunal

⁵ Aprobada como Ley 12/2021 y en vigor desde el 30 de septiembre de 2021. Establece que los "riders" son trabajadores asalariados, no autónomos, otorgándoles derechos como la Seguridad Social, vacaciones y protección laboral bajo el Estatuto de los Trabajadores. También obliga a las plataformas a ser más transparentes sobre los algoritmos que controlan las decisiones laborales y la asignación de tareas.

Supremo (Recurso 4746/2019, 2020). esta presunción implica que corresponde a la empresa demostrar que no existe vínculo de dependencia, lo que ha reducido considerablemente la incertidumbre legal que afectaba a miles de repartidores previamente considerados autónomos.

Las consecuencias prácticas no se hicieron esperar: Deliveroo decidió cesar sus operaciones en España, Glovo modificó su sistema para conservar parte de sus repartidores como autónomos bajo nuevas reglas y contrató directamente a otros, Uber Eats recurrió a la subcontratación de flotas, y Just Eat inició negociaciones para establecer su propio convenio colectivo, como se verá a continuación.

En el ámbito de la negociación colectiva, la reforma introduce una novedad significativa: sindicatos y comités pueden solicitar información sobre el funcionamiento de los algoritmos (sin acceder al código fuente), lo que les permite verificar la equidad en la distribución de tareas, la organización de horarios o la evaluación del desempeño.

Asimismo, el reconocimiento como asalariados de entre 18.000 y 30.000 repartidores amplía el número de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de convenios colectivos de trabajo, facilitando la sindicación, la representación y la negociación de condiciones laborales en un sector tradicionalmente fragmentado y con alta rotación.

En resumen, la Ley Rider representa un hito normativo de alcance internacional al establecer una conexión directa entre la inteligencia artificial y los derechos colectivos: exige la transparencia de los sistemas algorítmicos como parte del derecho de información sindical y amplía la protección laboral tradicional a quienes trabajan en plataformas digitales.

Desde el plano de la negociación colectiva, cabe resaltar que, algunos convenios colectivos en España ya han incorporado cláusulas específicas sobre la IA, enfocándose principalmente en la transparencia y el control de la persona humana.

- Un claro ejemplo de ello es el **Convenio Colectivo de la Banca**⁶, el cual establece que los trabajadores tienen el derecho a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en variables automatizadas y pueden solicitar explicaciones en caso de que una decisión se base únicamente en algoritmos (art. 80 de dicho articulado normativo). Establece, asimismo que, las empresas informarán a los representantes del personal sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados. Se reconoce el derecho a la no discriminación, quedando habilitada la persona trabajadora a solicitar la intervención de las personas designadas a tal efecto por la empresa en caso de discrepancia.
- **Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito**⁷. Este convenio en su artículo 35, apartado 5, regula expresamente los derechos de las personas trabajadoras respecto al uso de herramientas basadas en inteligencia artificial y algoritmos. En este sentido, prohíbe decisiones exclusivamente automatizadas, reconoce el derecho a la no discriminación y la obligación de información a la representación legal del personal con inclusión de los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.
- Por su lado, el **Convenio Colectivo de la empresa Just Eat**⁸, según lo recopilado en fuentes oficiales y periodísticas, fue uno de los primeros en España en reconocer el derecho de las personas trabajadoras a ser informados sobre los algoritmos utilizados para organizar y evaluar su trabajo, estableciendo una comisión específica para tratar estos temas.

Como puede observarse, los sindicatos españoles, como UGT y CCOO, han sido muy activos en este tema. Su objetivo principal pareciera ser desarrollar el derecho a la

⁶ Publicado el 1 de enero de 2025. Texto disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-47

⁷ Publicado en el BOE el 17 de julio de 2024. Texto disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-14717>

⁸ Firmado por CCOO, UGT y Just Eat como el primer convenio del sector.

información del personal y regular la IA en la gestión de los recursos humanos a través de la negociación colectiva. Buscan garantizar la transparencia, el control de la persona humana y la no discriminación. En este sentido, “el Gabinete de Estudios de la Confederación sindical UGT ha publicado “Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA” y por su parte, el CCOO ha publicado una “Guía para la negociación colectiva en materia de derechos digitales” que incluye una sección titulada “Algoritmos, decisiones automáticas e inteligencia artificial.”

VI. El estado de la negociación colectiva con respecto a la IA en Estados Unidos.

En Estados Unidos, diversos sindicatos han manifestado su preocupación ante el desplazamiento masivo de empleos derivado del impacto transformador de la IA en los entornos laborales. Esta inquietud se ha evidenciado especialmente en la industria del entretenimiento, donde herramientas de IA generativa, como ChatGPT, amenazan con reemplazar a guionistas o relegarlos a tareas de mera revisión de textos generados por estas tecnologías.

El enfoque del gobierno federal respecto a la regulación del uso antisindical de la IA se ha centrado en la intervención de agencias federales específicas. En este contexto, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board, “NLRB”) —organismo independiente encargado de hacer cumplir la ley sobre Relaciones Laborales denominada “National Labor Relations Act (NLRA)”— se ha destacado como la agencia federal más activa en la regulación del uso de la IA con fines antisindicales. En 2022, el consejero general de la NLRB emitió un memorándum advirtiendo a los empleadores que la utilización de sistemas de vigilancia electrónica y tecnologías de gestión automatizada podría vulnerar los derechos de las personas trabajadoras reconocidos por la NLRA. (Kelley, 2024, p. 91).

A nivel federal, no existe una normativa estadounidense que regule de manera específica la utilización de la IA en el ámbito laboral. En su lugar, ha surgido un entramado desigual de disposiciones estatales y municipales —como las adoptadas en ciertos estados como son Illinois, Nueva York y Texas— orientadas a mitigar los

riesgos de sesgos o prácticas discriminatorias asociados a herramientas de IA, sin abordar de forma directa la posible sustitución de la mano de obra humana.

El Estado de Nueva York actualizó recientemente la plataforma en línea de su programa “Worker Adjustment and Retraining Notification (WARN)”, convirtiéndose en la primera jurisdicción del país en exigir a las empresas la revelación de despidos masivos vinculados a la IA. Esta medida refleja la creciente demanda de transparencia respecto al impacto tecnológico sobre la fuerza laboral.

Paralelamente, varios sindicatos han comenzado a negociar cláusulas contractuales para mitigar los efectos de la automatización:

- En 2023, el sindicato “Writers Guild of America (WGA)” y el “Screen Actors Guild-American Federation of Television and Radio Artists (SAG-AFTRA)” alcanzaron acuerdos con la “Alliance of Motion Picture and Television Producers” que incorporan medidas destinadas a evitar que la IA reduzca o sustituya el trabajo de guionistas y actores.
- El convenio del WGA obliga a los estudios a reunirse semestralmente con el sindicato para analizar los usos presentes y futuros de la IA generativa, proporcionando así un cauce formal de intervención para los escritores. El acuerdo de SAG-AFTRA, por su parte, exige consentimiento expreso y compensación cuando se empleen réplicas digitales generadas mediante IA.
- La International Longshoremen's Association (ILA) adoptó una postura aún más contundente. En octubre de 2024, convocó una huelga de tres días que paralizó los principales puertos de las costas Este y del Golfo, reclamando, entre otras medidas, la prohibición total de la automatización de portones, grúas y camiones de transporte de contenedores.
- Entre 2023 y 2024, el sindicato “Culinary Workers Union” de Las Vegas suscribió convenios colectivos con los tres más grandes casinos incluyendo cláusulas que obligan a los empleadores a notificar con antelación cualquier implementación de IA y a abrir un proceso de negociación antes de utilizar cualquier tipo de tecnología con fines de rastrear a los empleados o monitorear su performance. Estas cláusulas también garantizan a los trabajadores

desplazados por el uso de IA indemnizaciones por despido, continuidad de prestaciones y derechos preferentes de reincorporación.

- A comienzos de 2025, la ILA y la U.S. Maritime Alliance suscribieron un nuevo convenio colectivo que prohíbe la introducción de tecnología plenamente automatizada —es decir, equipos que operen sin intervención humana— y subordina cualquier futura implementación tecnológica a la aprobación expresa del sindicato. (Charron, et al 2025)

En años recientes se ha vuelto una práctica habitual que los sindicatos más grandes instituyan y publiquen sus propios principios o lineamientos aplicables a la Inteligencia Artificial. Dichos lineamientos y principios incentivan la autorregulación mediante los convenios colectivos expresando que “los convenios colectivos resultan la vía principal para asegurar que los trabajadores no tengan que esperar a la regulación de los gobiernos a través de legislación que puede tardar años o nunca llegar” (Kelley, 2024).

Esta evolución normativa y contractual evidencia la creciente preocupación de los actores sociales por el impacto de la IA en el empleo y la importancia de la negociación colectiva como herramienta para establecer límites claros frente a los desafíos que plantea la automatización.

VII. IA: El estado de la negociación colectiva en Colombia.

En Colombia, se han presentado varios proyectos de ley orientados a regular la inteligencia artificial (IA). Estas iniciativas buscan establecer un marco normativo que garantice el desarrollo ético y responsable de la IA, con especial énfasis en la protección de los derechos fundamentales.

Aunque los proyectos no se enfocan exclusivamente en el ámbito laboral, abordan cuestiones esenciales como la transparencia, la seguridad de los datos y la no discriminación. Entre ellos destaca el Proyecto de Ley 130 de 2023, que propone armonizar la IA con el derecho al trabajo.

De acuerdo con la información publicada por el Senado de la República de Colombia y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), este último ha liderado la discusión sobre la regulación de la IA. Entre las medidas más

relevantes del proyecto se encuentra la obligación, tanto para entidades públicas como privadas, de informar al personal sobre los algoritmos utilizados en procesos de selección, promoción y ascenso, asegurando así la transparencia y la no discriminación en dichos procedimientos. Además, se exige que los procesos de evaluación y control realizados mediante IA sean imparciales y confiables, y que la inteligencia humana prevalezca sobre la artificial en la toma de decisiones.

En materia de no discriminación, la propuesta legislativa es enfática al establecer que los algoritmos y sistemas de IA empleados en la gestión de personal deben garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier sesgo que pueda afectar a las personas trabajadoras por motivos de sexo, raza, origen, religión u otras condiciones protegidas constitucionalmente.

Para cumplir con estos objetivos, se exige la actualización constante de las bases de datos y de los sistemas de IA, así como la supervisión humana en la toma de decisiones relevantes para los empleados.

En lo que respecta a la negociación colectiva, si bien el articulado no introduce reformas directas a los mecanismos de negociación entre empleadores y sindicatos, sí establece obligaciones que pueden incidir en la dinámica colectiva. Por ejemplo, la obligación de informar sobre el uso de IA y de garantizar la transparencia en los procesos de evaluación y control puede fortalecer la posición de los sindicatos y representantes de las personas trabajadoras al momento de negociar condiciones laborales.

Asimismo, el proyecto prevé la capacitación y recalificación de los empleados afectados por la automatización, lo que constituye un aspecto relevante en las mesas de negociación colectiva para asegurar la protección del empleo y la adaptación de la fuerza laboral.

Finalmente, la iniciativa contempla la posibilidad de que el Ministerio del Trabajo y otras entidades emitan recomendaciones sobre la armonización entre IA y trabajo humano, así como la creación de incentivos para las empresas que logren integrar la IA sin afectar negativamente el empleo.

Estas disposiciones pueden ser aprovechadas por los actores de la negociación colectiva para promover acuerdos que favorezcan la capacitación, la adaptación

tecnológica y la protección de los derechos laborales en el contexto de la digitalización.

En suma, el proyecto de ley busca un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de las personas trabajadoras, con especial atención a la no discriminación y a la transparencia en el uso de la inteligencia artificial en el ámbito laboral.

Sin embargo, ninguna de estas propuestas se encuentra vigente, y en Colombia persiste una ausencia total de regulación específica sobre IA en los convenios colectivos.

A diferencia de España, en Colombia no se ha generalizado la inclusión de cláusulas detalladas sobre IA en la negociación colectiva. El debate sindical y académico se centra más en la necesidad de proteger al personal frente a los posibles efectos negativos de la IA —como la sustitución de empleos y la discriminación algorítmica— que en la regulación de su uso a través de la negociación colectiva.

En conclusión, aunque los sindicatos colombianos se mantienen atentos al impacto de la IA, la negociación colectiva no ha sido, hasta el momento, la principal vía de regulación en esta materia.

VIII. IA: El estado de la negociación colectiva en Chile.

Aun cuando Chile carece de una norma específica que regule de manera integral la utilización de la inteligencia artificial en el ámbito del trabajo individual o de la negociación colectiva, el país ha dado pasos significativos tanto en el debate público como en la elaboración de iniciativas legislativas que sientan las bases de una futura regulación.

En 2021 el Poder Ejecutivo publicó la **Política Nacional de Inteligencia Artificial⁹**, instrumento programático que fija lineamientos para un desarrollo ético de la tecnología, con el propósito de armonizar la estrategia nacional con los avances científicos y los desafíos propios de la IA. Si bien no se trata de una norma jurídicamente vinculante, el documento reviste singular importancia por cuanto en él se plasman los principios que presumiblemente orientarán la legislación venidera,

⁹ Texto disponible en: <https://www.minciencia.gob.cl/areas/inteligencia-artificial/politica-nacional-de-inteligencia-artificial/>

tales como la promoción del bienestar de las personas, el respeto irrestricto de los derechos humanos, la seguridad y el desarrollo sostenible.

Paralelamente, en el Congreso Nacional se han presentado diversos proyectos tendientes a dotar de un marco jurídico a los sistemas de IA. Se destaca, entre ellos, el **"Proyecto de Ley que regula los sistemas de Inteligencia Artificial"**¹⁰, cuyo objetivo es erigir un régimen basado en la clasificación de riesgos, inspirado en la propuesta normativa europea. El texto incorpora principios de transparencia, no discriminación y rendición de cuentas, todos ellos de aplicación directa en las relaciones laborales. Conforme al proyecto, la Agencia de Protección de Datos Personales asumiría la función de fiscalizar el cumplimiento de dichas reglas, en particular cuando se encuentren comprometidos derechos fundamentales de las personas.

No obstante, estos avances, la negociación colectiva no se ha erigido en Chile—al igual que ocurre en Colombia—en el vehículo principal para regular el empleo de la IA. No se han popularizado los convenios que incluyan cláusulas detalladas sobre la transparencia de los algoritmos o el derecho a ser informado sobre la toma de decisiones automatizadas, como sí ha ocurrido en España.

IX. IA: Estado de la negociación colectiva en Italia

En Italia, el debate sobre el impacto de la IA en las relaciones laborales se halla en plena efervescencia.

El discurso académico y jurídico gira en torno a la búsqueda de un equilibrio entre la eficiencia que promete la tecnología y el respeto de los derechos fundamentales de la persona trabajadora. La opacidad algorítmica, con su potencial para vulnerar principios constitucionales como la igualdad y el derecho de defensa, constituye la principal preocupación doctrinal.

De ahí que la cuestión central consista en determinar hasta qué punto el Derecho del Trabajo puede —y debe— disciplinar los algoritmos que inciden en decisiones tan sensibles como la contratación, la asignación de tareas, la evaluación del desempeño o el despido.

¹⁰ Texto disponible <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=17429&prmBOLETIN=1784>

A diferencia de España, que ha optado por incorporar reglas específicas en su Estatuto de los Trabajadores, el modelo italiano descansa en una tríada normativa: (I) la futura regulación europea (AI Act), (II) la legislación interna —especialmente en materia de protección de datos— y, sobre todo, la (III) negociación colectiva, históricamente robusta en ese país.

Italia, en efecto, se ha situado a la vanguardia de la discusión sobre el Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea. Aunque el texto aún se halla en tramitación, sus pilares —transparencia, no discriminación y supervisión humana— ya impregnán la agenda política y sindical italiana.

En el plano interno, el foco se ha colocado en la tutela de los datos personales. Al amparo del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), el legislador ha introducido disposiciones propias que van más allá de la norma europea.

En este sentido, se destaca el **Decreto Legislativo 104/2022¹¹**, conocido como “Decreto de transparencia”, que añadió el artículo 1-bis al Decreto Legislativo 152/1997. Dicha cláusula impone a los empleadores la obligación de suministrar información adicional cuando recurran a procesos automatizados de toma de decisiones o de seguimiento del personal. La medida, no exenta de críticas por su eventual desalineación con la directiva comunitaria y con las reglas de competencia del mercado único, refuerza la exigencia de transparencia y dota a la representación sindical de herramientas para fiscalizar el uso de la IA.

La jurisprudencia ha comenzado a aplicar este marco. El Tribunal de Palermo, en sentencia de 3 de abril de 2023 (núm. 14491)¹², declaró conductas antisindicales a una plataforma de reparto que se negó a revelar la lógica del algoritmo utilizado para organizar los servicios. El órgano judicial estimó que tal negativa vulneraba el artículo 1-bis citado, obligando a la empresa a facilitar a los representantes del personal la totalidad de los datos y los parámetros de evaluación empleados para asignar entregas a los “riders”.

En paralelo, la negociación colectiva se erige en la herramienta fundamental para adaptar la IA a las peculiaridades de cada sector. De esta forma:

¹¹ Texto disponible en <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2022-06-27;104>

¹² Texto disponible en <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2023/04/ordinanza.pdf>

- (i) Las principales confederaciones sindicales —CGIL (Confederación General Italiana del Trabajo), CISL (Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores) y UIL (Unión Italiana del Trabajo — han elaborado posiciones comunes que reclaman transparencia algorítmica, control humano efectivo y utilización de la tecnología con fines de mejora, no de precarización.
- (ii) En la práctica, varios convenios han incorporado cláusulas pioneras: el acuerdo de Fiat Chrysler Automobiles introdujo tempranamente el derecho a la desconexión digital y la obligación de informar sobre sistemas de monitoreo del desempeño.
- (iii) En el ámbito bancario, el convenio entre la Associazione Bancaria Italiana y los sindicatos condiciona la implantación de IA a un proceso previo de información y consulta, subrayando que su objetivo ha de ser la cualificación —y no la sustitución— de la fuerza de trabajo.

El caso italiano demuestra la eficacia de un modelo mixto: por un lado, una regulación general europea que establece principios éticos y de protección de datos; por otro, una intensa negociación colectiva que traduce esas directrices a las realidades productivas.

Frente a la vía española —más estatutaria— o a los debates aún incipientes en buena parte de Hispanoamérica, Italia aprovecha su consolidada tradición de diálogo social para encauzar la introducción de la IA en el lugar de trabajo. Esta experiencia puede inspirar a jurisdicciones con una cultura negocial sólida, como Argentina, que buscan fórmulas para integrar la inteligencia artificial en su ordenamiento laboral sin sacrificar la tutela de los derechos fundamentales.

X. Los casos de Alemania y Francia.

El legislador alemán ha dado un paso más, y no se ha limitado a configurar esta materia desde un plano informativo, sino también de consulta y participación con los representantes de las personas trabajadoras.

En Alemania, “la obligación de proporcionar información se ha formulado con el propósito de permitir la participación de los interlocutores sociales tanto en la fase previa de negociación como en la implementación subsiguiente de los sistemas de IA.” (Coterillo Laso, 2024, P.137)

Así, se ha incorporado el derecho del comité de empresa conocido como “Betriebsrat” a recurrir a expertos acordados con el empresario, quien asume los gastos correspondientes. Asimismo, el comité de empresa co-determina la introducción/uso de dispositivos o software destinados a monitorizar conducta o rendimiento del personal y participa en directrices de selección cuando se usa la IA para decisiones de personal.

Se pueden destacar las siguientes negociaciones colectivas sobre el tema:

(i) La afiliada de UNI ver.di y el sindicato alemán de actores (BFFS) han negociado un acuerdo innovador sobre el uso de la IA generativa en las producciones cinematográficas con la asociación alemana de productores de cine, Produktionsallianz. Este nuevo convenio colectivo establece protecciones claras para los actores cuando sus interpretaciones son procesadas, alteradas o sustituidas por réplicas digitales que utilizan IA generativa. Entre los aspectos clave del acuerdo figuran:

- Consentimiento de los actores y transparencia: Las réplicas digitales de los actores no pueden utilizarse sin su consentimiento explícito. Los productores deben garantizar una total transparencia sobre el uso de IA generativa en la interpretación de un actor.
- Compensación justa: Los actores recibirán una compensación por las escenas generadas por la IA basada en una fórmula que calcula el número equivalente de días de rodaje.
- Restricciones de uso: Las réplicas generadas por IA no pueden utilizarse en producciones más allá del proyecto original para el que fueron creadas.

En Francia, El **artículo L. 2312-8 del Código del Trabajo** especifica que el comité será informado y consultado sobre las cuestiones relativas a la organización, la gestión y el funcionamiento general de la empresa, en particular sobre: “La introducción de nuevas tecnologías, cualquier adaptación importante que modifique las condiciones de salud y seguridad o las condiciones de trabajo”.

“Con ello, se refuerza el papel de la representación legal del personal para intervenir desde un momento inicial en la aplicación de nuevas tecnologías en el centro de

trabajo, sin necesidad de tener que demostrar nada más allá que la mera introducción de éstas." (Coterillo Laso,2024, P.138).

XI. **IA: El estado de la negociación colectiva en Argentina.**

En Argentina, el debate sobre la IA en el ámbito laboral se encuentra en una fase incipiente. Aún no se ha consolidado una regulación específica ni se advierte una incorporación significativa de la IA en los convenios colectivos. No obstante, existen iniciativas y análisis en marcha a nivel nacional.

Diversos proyectos de ley en el Congreso Nacional procuran fijar principios rectores para el uso de la IA, sin embargo, todavía no se ha sancionado una norma que regule de manera expresa la IA en las relaciones laborales.

A nivel nacional aún no se ha consolidado un debate público ni se han trazado políticas específicas para regular la IA en el trabajo. Aunque existen avances en digitalización y teletrabajo, la cuestión de la IA permanece incipiente y carece de un marco normativo claro, circunstancia que contrasta con la realidad de otros países, donde estos temas ya figuran en la agenda legislativa y en la negociación colectiva.

La regulación laboral argentina suele reaccionar a los cambios una vez que sus efectos se han manifestado en el mercado de trabajo, y la tecnología no es la excepción. Esta falta de anticipación dificulta la actualización de los marcos regulatorios y la tutela efectiva de los derechos laborales frente a la automatización de tareas, la toma de decisiones algorítmicas y la vigilancia digital.

Aun así, la IA ofrece oportunidades considerables. Puede optimizar la productividad y reducir tiempos ociosos al automatizar procesos rutinarios, liberando a las personas trabajadoras para que se concentren en tareas de mayor valor agregado. Esta transformación facilita su adaptación funcional y el desarrollo de nuevas competencias, siempre que se establezcan políticas de transición adecuadas.

En el plano sindical, se destaca el documento resultante del encuentro celebrado en Mendoza y organizado por la Confederación Sindical Internacional (CSI), de la que forman parte la Confederación General del Trabajo ("CGT") y las dos Centrales de Trabajadores Argentina ("CTA"¹³) bajo el lema "G20 y el Futuro del

¹³El espacio sindical está actualmente conformado por la CTA de los trabajadores y la CTA Autónoma.

Trabajo". Esta "toma de posición", elaborada con motivo de la Cumbre del G-20 realizada en Buenos Aires en 2018, reflexionó sobre el rol que deben asumir las organizaciones sindicales para preservar y garantizar los derechos de las personas. (Lucero, 2020, P. 60).

Sin embargo, en Argentina no existe normativa actualizada; contamos en el ámbito privado y público con legislación de los años 1976 y Convenios Colectivos basados en esta legislación, que, aunque puedan estar suscriptos recientemente, se limitan a reiterar el contenido de hace más de 50 años. Por otra parte, en materia de datos contamos con una ley de habeas data de los años 2000, primordialmente desactualizada (Allona, 2023).

Según (Allona, 2023, P.1-2), sin normas en Argentina con protección especial a las personas trabajadoras, la proporcionalidad lo es todo. Dignidad, intimidad, privacidad, pos-privacidad, expectativa de privacidad, vigilancia e hipervigilancia, anonimato, autodeterminación informativa dinámica como indica Faliero, son los vocablos que tendremos que incorporar y con los que nos vamos a manejar diariamente en las relaciones laborales y que necesariamente las normas generales, LCT y convenios colectivos de trabajo tendrán que incorporar.

Paradójicamente, aunque muchos sindicatos manifiestan un profundo conocimiento y una gran preocupación por el avance tecnológico, esa inquietud no se traduce en la inclusión de cláusulas específicas en los convenios colectivos. Predomina una mirada defensiva, centrada en la preservación de los puestos de trabajo, mientras que los debates sobre la reconfiguración de empleos, la capacitación y las nuevas calificaciones requeridas reciben menor atención. (Lucero, 2020, P.2).

XII Conclusión. Desafíos y propuestas para la Argentina

La brecha entre la regulación laboral argentina y los desafíos que plantea la IA obedece a factores estructurales, normativos y culturales que inciden tanto en la negociación colectiva como en la actualización de los marcos regulatorios.

- Actualización normativa y rigidez de los convenios colectivos**

La mayoría de los convenios colectivos fueron redactados en épocas en las que la digitalización y la automatización no formaban parte del escenario productivo. Como resultado, presentan un marcado desfasaje respecto de la realidad actual: rara vez

incluyen disposiciones sobre tecnologías emergentes, ni prevén sus efectos sobre las condiciones de trabajo, la organización interna de la empresa o la protección de los datos personales.

Sindicatos y empleadores enfrentan, además, limitaciones técnicas para comprender los alcances de la IA y otras innovaciones. Esa falta de pericia dificulta una evaluación precisa de los riesgos y oportunidades asociados —empleo, salud y seguridad en el trabajo, privacidad y otros derechos fundamentales— y obstaculiza la construcción de acuerdos eficaces sobre su implementación.

Frente a este panorama, es imperioso que los actores sociales actualicen los convenios colectivos, incorporando cláusulas que contemplen la introducción de nuevas tecnologías. Asimismo, resulta imprescindible fomentar programas de capacitación y fortalecer el diálogo social, a fin de anticipar y gestionar los cambios que la IA introduce en las relaciones laborales. Solo mediante una adaptación proactiva y consensuada será posible proteger los derechos de las personas trabajadoras y, al mismo tiempo, aprovechar los beneficios de la tecnología.

La negociación colectiva (entendida como algo más que la mera actualización salarial) constituye, pues, una herramienta clave: permitiría regular la reconversión de tareas, la formación continua, la protección de datos personales y la redefinición de roles laborales.

En síntesis, la distancia entre la realidad tecnológica y el marco jurídico argentino subraya la urgencia de promover un debate integral y de diseñar regulaciones que encuadren el uso de la IA en el trabajo. La falta de previsión normativa expone al personal a situaciones de vulnerabilidad y, simultáneamente, limita el aprovechamiento de los beneficios que la IA puede aportar en términos de productividad y adaptación funcional.

En este contexto cabe preguntarse si la negociación colectiva puede erigirse en límite jurídico, ético y político frente a la incorporación de nuevas tecnologías. Existen antecedentes en los que el convenio colectivo ha forjado condiciones para la introducción de innovaciones, protegiendo derechos y garantizando la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones. Por ello, resulta pertinente explorar vías que afiancen su rol: incorporar cláusulas específicas sobre el uso de IA, crear comités mixtos de seguimiento tecnológico, crear comités de capacitación

técnica y promover acuerdos sectoriales que anticipen y gestionen los impactos de la digitalización.

A modo de guía, dejamos planteadas una serie de propuestas y principios a tener en cuenta a la hora de establecer negociaciones colectivas fructíferas sobre estos temas que puedan razonablemente desencadenar en regulaciones sólidas a introducirse en los convenios colectivos de trabajo.

Según Raso Delgue (2024), “ante un legislador-especialmente el legislador latinoamericano- que llega tarde y no siempre de forma exitosa para asegurar una “IA jurídicamente ética”, resulta recomendable identificar un primer conjunto de tutelas, en aquellas reconocidas por los principios generales de Derecho y, en especial, por los principios del derecho del trabajo.

Así, entre los principios de contenido “ético” el catedrático destaca a los siguientes:

- a) los derechos inespecíficos laborales, como los derechos vinculados a la integridad psicofísica de la persona humana, el principio de la igualdad y no discriminación, el principio de no violencia en el trabajo (hoy potenciados por las diversas formas de cyber-acoso), el derecho a la privacidad y a la imagen.
- b) los principios del derecho del trabajo, in primis el derecho protector y otros principios como el de la protección del empleo, el de formación y alfabetización digital, el de desconexión.

Señala también Juan Raso Delgue (2024) una “nueva serie de principios laborales que deberán orientar a los interlocutores sociales, al legislador y al juez en la valoración de la intervención de la IA en las relaciones de trabajo.” Dentro de estos principios se destacan:

- ✓ **El Principio de Transparencia:** Entendido como posibilidad de que la persona trabajadora cuyos datos sean utilizados para construir algoritmos y, por lo tanto, sean alcanzado por decisiones de la Inteligencia Artificial, pueda tomar conocimiento de forma clara y sencilla de cómo se elaboraron los mismos.
- ✓ **El Principio de Veracidad:** Se expresa en la idea de que los datos personales que se recogieren a los efectos de su tratamiento deberán ser “veraces, adecuados, ecuánimes y no excesivos en relación con la finalidad para la cual se hubieren obtenido”. En base a este principio, los algoritmos que alimentan

la IA deberán ser elaborados con objetividad, sin marcar perfiles, que a su vez vulneren el principio de no discriminación.

- ✓ **El Principio de Seguridad y Reserva:** Entendido como la obligación del recolector de datos para el proceso de alimentación de la IA de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos personales, evitando a su vez la adulteración de los datos o su tratamiento no autorizado
- ✓ **El Principio de la Ética algorítmica:** El diseño de los algoritmos deberá respetar los principios de la ética, expresa Aaron Roth, profesor de Ciencias Computacionales de la Universidad de Pensilvania. El especialista recuerda que los algoritmos alimentan la IA, a los efectos de sustituir decisiones humanas e interviene en cuestiones complejas y delicadas tanto en un departamento de recursos humanos como para la concesión de un crédito bancario. (Raso Delgue, 2024)

Una tercera línea de tutelas jurídicas – en ausencia de claras y específicas normas nacionales – **puede y debe derivar del derecho comparado**. En esta línea, compartimos con el catedrático Juan Raso Delgue aquí citado, que: “el derecho europeo puede ser la hoja de ruta en esta compleja materia que estamos tratando” y, es por dicho motivo, que en el presente trabajo nos propusimos hacer un análisis del avance de estas cuestiones en cada uno de los países anteriormente descriptos.

Asimismo, Juan Raso Delgue (2024), a través de enriquecedora doctrina, ha reconocido que el impacto de la IA en el trabajo es tan grande, que, muchos son los aspectos que deberían examinarse en una regulación laboral de la misma, pero, destacó que, el riesgo es que una indefinición de los objetivos o una lista demasiado extensa de los mismos podría debilitar la propia función negocial, que es en definitiva la de construir normas concretas con sentido realista.

En este sentido, el catedrático propone, y nosotras coincidimos, en establecer cinco objetivos de negociación colectiva en torno a la problemática de la IA: a) la protección ante los “tiempos de trabajo” digitales; b) la protección de la privacidad del trabajador; c) el derecho a la formación digital, d) el derecho a la transparencia algorítmica y e) la tutela contra perfiles discriminatorios.

Sin lugar a dudas, los objetivos aquí propuestos no son taxativos; constituyen, más bien, un puntapié inicial destinado a impulsar el debate sobre estas cuestiones y a poner fin a la postergación que las ha caracterizado. La tecnología y, en particular, la inteligencia artificial avanza de manera incesante, por lo que resulta imprescindible que los actores sociales progresen simultáneamente en la discusión de estas materias y, finalmente, en la concreción de cláusulas específicas que beneficien tanto a las personas trabajadoras como a las empresas, de modo que ambas partes puedan aprovechar y enriquecerse con estos adelantos, siempre dentro de límites éticos, políticos y jurídicos claramente establecidos.

Por último, estimamos conveniente la creación de comités mixtos integrados por representantes de la empresa, del sindicato y de la autoridad administrativa laboral, con la finalidad de debatir y negociar cláusulas concretas orientadas a los objetivos expuestos.

Subrayamos, además, la importancia de que las personas que integran dichos comités mixtos reciban una capacitación adecuada y continua, a fin de contar con el conocimiento necesario acerca de las nuevas tecnologías y de las herramientas de inteligencia artificial que se pretende regular.

Sería igualmente aconsejable que, en cada ronda paritaria, las partes se propusieran obtener avances tangibles en esta materia, del mismo modo que se obtienen en las cuestiones salariales, habida cuenta de que se trata de asuntos de indiscutible relevancia y de significativo impacto en la cotidianeidad de las tareas laborales.

Asimismo, en este contexto, la autoridad administrativa laboral debería impulsar de forma activa el debate permanente sobre estos temas e instar a las partes a avanzar en la negociación y adopción de cláusulas concretas que regulen, y establezcan tutelas específicas, ante el avance de la inteligencia artificial.

Promover la incorporación de disposiciones que posibiliten la modernización de los Convenios Colectivos de Trabajo, hoy desactualizados debe ser prioritario ante el contexto que nos encontramos. Actuar de forma contraria, en definitiva, atenta contra el principio protectorio del Derecho laboral.

Solo mediante una acción concertada —legislativa, sindical y empresarial— será posible cerrar la brecha regulatoria, asegurar el respeto de los derechos laborales y,

al mismo tiempo, capitalizar las ventajas competitivas que la inteligencia artificial puede brindar al desarrollo productivo y social del país.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

1. **Saccomani Simone (2025).** Inteligencia artificial, algocracia y nuevas fronteras del derecho laboral. Las fronteras de la inteligencia artificial en la perspectiva europea y estadounidense. Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo, Volumen 13, número 1.
2. **Guaña-moya, J, Chipuxi-Fajardo L (2023),** Impacto de la inteligencia artificial en la ética y la privacidad de los datos, n. 1.
3. **Rodríguez-Piñero Royo, M. (2024).** Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas. Teorder 2024, Nº 37, P. 120-149.
4. **Mwamadzingo; Kisonzo, Chakanya (2021).** Digitalizar, adaptarse e innovar: Retos y oportunidades que se presentan a los sindicatos en medio de la pandemia de COVID-19 y el periodo de recuperación. Revista Internacional de Investigación Sindical 2021. Vol. 10 num 1-2. P. 124.
5. **Dpto. Laboral Iberley (2025).** Inteligencia artificial y relaciones laborales (III). Referencias actuales en la negociación colectiva a los criterios y reglas para el uso de la IA.
6. **Charron JT, Dallais Nadege, Ebersole Elizabeth (2025).** 7 ways Employers can avoid Labor friction over AI.
7. **Rojo Torrecilla, E. (2021).** De la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL9/201. La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto. TEMAS LABORALES núm.158/2021. Págs. 11-43.
8. **Kelley, B. J. (2024).** Belaboring the algorithm: Artificial intelligence and labor unions. Yale Journal. P.102.
9. **Coterillo Laso, R. (2024)** El deber de informar y el derecho a negociar de los representantes de los trabajadores en la nueva era digital: Un estudio comparativo de la normativa italiana y el nuevo marco europeo. Universidad de Cantabria.
10. **Lucero, R. (2020).** La perspectiva de los trabajadores frente al trabajo del futuro ¿Debate académico, debate sindical o ambos? Bordes. Revista de Política, Derecho y Sociedad, mayo–julio 2020.

11. Alona, A. (2023). Nuevos derechos laborales individuales y colectivos del trabajo en la era de la inteligencia artificial. Microjuris Argentina.

12. Raso-Delgue Juan (2025) Reconstrucción de la exposición en el evento “El Derecho del Trabajo frente al cambio económico y tecnológico”, Salamanca 20 y 21 de febrero de 2025, <https://elblogdejuanraso.blogspot.com/>.

13. Raso-Delgue Juan (2024). Los Desafíos de las Relaciones Laborales ante la Inteligencia artificial. Revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba-PR, v. 2, p. 01-22, e064, 2024

14. Raso-Delgue Juan (2024). Negociar la Inteligencia Artificial, pero ¿Qué? Y ¿cómo? (Parte 1). Fundación Electra.

15. Raso-Delgue Juan (2024). Negociar la Inteligencia Artificial, pero ¿Qué? Y ¿cómo? (Parte 2). Fundación Electra.

Leyes/Proyectos de ley/Convenios:

1. Proyecto de Ley N.º 130/23, de 6 de septiembre de 2023. Bogotá. Senado de la República de Colombia [PL 130-23 Inteligencia Artificial Derecho al Trabajo.pdf](#)
2. Proyecto de Ley N° 043/25 de 28 de julio de 2025 Bogotá. Senado de la República de Colombia. [Estado de los Proyectos de Ley y Actos Legislativos del H. Senado, consulta de textos e informes legislativos](#)
3. Proyecto de Ley N° 4079-D-2024 de 2 de agosto de 2024. Argentina. H. Cámara de diputados de la Nación.
<https://www.diputados.gov.ar/diputados/sgjudici/proyecto.html?exp=4079-D-2024>
4. Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, XXV Convenio colectivo del sector de la banca. BOE núm. 1, de 1 de enero de 2025, páginas 597 a 664. [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/12/20/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/12/20/(6))
5. Resolución de 6 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo. XXI Convenio colectivo general de la industria química. BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2025, páginas 21869 a 22010.
[https://www.boe.es/eli/es/res/2025/02/06/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2025/02/06/(1))

6. Resolución de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, XXX Convenio Colectivo de El Norte de Castilla, S.A. Boletín Oficial de Castilla y León num. 44 de 05/03/2025.
RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción, en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación del XXX Convenio Colectivo de «El Norte de Castilla, S.A.», con el código 78000052011996. - Iberley
7. Resolución de 6 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Convenio colectivo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU. «BOE» núm. 117, de 14 de mayo de 2024, páginas 54890 a 54908. BOE-A-2024-9672 Resolución de 6 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU.
8. Convenio Colectivo de Comercio de Alimentación de A Coruña (31 de octubre de 2022) BOP número 206. https://www.graduados-sociales.com/files/area_privada/convenios/CCAlimentO.pdf