

El trabajo bajo nuevas tecnologías: límites jurídicos, éticos y políticos

La dignidad de la persona trabajadora como eje en la era digital

Aristéa

1. Introducción

Estamos atravesando una época en la que la tecnología ha adquirido un papel dominante en todos los aspectos de la vida humana, y con especial intensidad, en el ámbito de las relaciones laborales.

Hace algunos años, la OIT presentó un informe sobre el “futuro del trabajo”. Allí, como señala Fera (2018, p. 1), se identificaron cuatro cuestiones que en la actualidad producen transformaciones en el trabajo a un ritmo y escala “sin precedentes”: el cambio tecnológico (eje de este trabajo), el cambio climático, los cambios demográficos, y en un plano más general, la globalización.

Frente a este escenario, cabe preguntarnos:

¿Puede el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social mantener su función protectoria si el poder empresarial ya no se ejerce directamente por una persona, sino a través de sistemas tecnológicos automatizados?

El Derecho del Trabajo surge históricamente como una rama jurídica con función tuitiva, es decir, de protección de la persona que trabaja frente a la desigualdad estructural que caracteriza la relación laboral. En palabras de Ackerman (2024, p. 18), no es inoportuno recordar aquí que lo que entendemos como relación de trabajo supone un vínculo jurídico personal en el que una de las partes, a quien convenimos en llamar trabajador, entrega una porción de su libertad a la otra, denominada tradicionalmente empleador, a cambio de una prestación económica, que llamamos salario, al que se suman otros beneficios inmediatos y mediados, algunos de ellos inseparables de la relación de trabajo y

otros periféricos que, genéricamente, podemos designar como protección social.

Con la irrupción de las nuevas tecnologías, y en especial, la inteligencia artificial (IA), los algoritmos y sistemas automatizados deciden quién trabaja, cómo se evalúa su desempeño, qué tareas realiza e incluso quién puede ser despedido. De este modo, juega un papel determinante en todas las etapas de la relación laboral, incluso antes de la contratación.

Ahora bien, aunque no pueda afirmarse que la IA sea un sujeto de derecho en las relaciones laborales, es indudable que opera de hecho como un “cuarto actor”. Se suma al trabajador, el empleador y los sindicatos, desafiando las formas tradicionales de control y negociación. La incertidumbre que implica el uso de estas tecnologías en la gestión automatizada, presenta un desafío para la forma tradicional en que se garantizan los derechos fundamentales de la persona que trabaja.

Esta ponencia, por tanto, se propone examinar cómo el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social pueden mantener su vocación protectoria frente a un escenario en el que los algoritmos disputan el poder de dirección empresarial. Para ello, se analizarán los límites jurídicos, éticos y políticos de este nuevo paradigma, con el objetivo de aportar elementos que permitan pensar un futuro del trabajo que siga teniendo como norte la dignidad de la persona que trabaja y la justicia social.

2. Tecnología en el mundo del trabajo: una transformación estructural

Como adelanté, las relaciones laborales atraviesan una transformación profunda impulsada por la tecnología. Máquinas, robots, algoritmos, inteligencia artificial generativa, intimidad, privacidad, biometría, emociones, decisiones no humanas, sesgos algorítmicos, machine learning, sustantivos que entrecruzan lo material y los aspectos más trascendentales de la condición humana, en un acabado intercambio de relaciones e influencias recíprocas, que se entrelazan en un modelo complejo para armar (Topet, 2025, p. 272).

Quizás, entre los múltiples avances tecnológicos, sea la (IA) la que más dilemas está generando. Distintos organismos internacionales han intentado definirla: la OCDE (2023) la entiende como “*un sistema basado en máquinas que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere, a partir de la información que recibe, como generar resultados tales como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones que pueden influir en entornos físicos o virtuales. Los distintos sistemas de IA varían en sus niveles de autonomía y adaptabilidad tras su despliegue*”. En la doctrina académica también hay consenso en esta línea. Azuaje Pirela y Finol González (2023, p. 31) destacan que, pese a las dificultades para hallar un solo concepto de «IA» con dicho término se hace referencia a un campo de estudio y también a un conjunto de técnicas informáticas que hacen posible que ciertas máquinas o sistemas (por ejemplo, en nuestro celular o nuestro computador) realicen tareas que requerirían inteligencia si fueran realizadas por seres humanos (traducir, realizar sugerencias, reconocer imágenes).

Ahora bien, aunque estas tecnologías puedan dar la apariencia de “inteligencia”, en realidad son mucho más limitadas que la inteligencia humana (Martino, A 2023, p. 7), pues carecen de la capacidad de considerar la subjetividad propia del ser humano. Y es precisamente esa subjetividad —hecha de sentimientos, emociones, experiencias y circunstancias personales— la que desempeña un papel fundamental en las relaciones laborales, en tanto vínculos que se desarrollan entre personas y no entre máquinas. En la medida que aún no somos capaces de comprender exactamente cómo funciona el cerebro humano, con mayor razón no estamos en condiciones de desarrollar una tecnología que recree artificialmente uno y que lo emule completamente. (Roberto Navarro-Dolmestch 2023 p. 61).

Por ello, si bien, no podemos afirmar que se trate de una verdadera conciencia, ni que estas puedan razonar como lo hace un ser humano, al estar produciendo cambios estructurales y de manera avasallante en las relaciones laborales, es imprescindible abordar sus límites éticos, jurídicos y políticos, a fin

de garantizar que los derechos fundamentales de las personas trabajadoras no se vean comprometidos.

3. Entre algoritmos y derechos: explorando los límites éticos, jurídicos y políticos del trabajo

3.1 LÍMITES ÉTICOS

Como señala Topet (2025, p. 291) el examen de los límites éticos antecede la reflexión sobre los jurídicos, y agrego, a los políticos.

La ética, recuerda Oscar Ermida Uriarte citado por Topet, es el sustrato filosófico de la Moral, es decir, es la reflexión científica, sistemática, objetiva sobre los valores, sobre el concepto de bien y de mal y sobre la orientación que debería tener, en consecuencia, la conducta humana. Asimismo, citando a Garmendia, señala que "...La propia razón de ser y finalidad del Derecho laboral denuncian con claridad su contenido ético básico: justicia, equidad e igualdad." (Topet, 2025, p.292).

Roberto Navarro-Dolmestch (2023, p. 51) aporta una clave adicional: Existen dilemas éticos más o menos complejos, dependiendo de la entidad de los intereses en juego: la complejidad de un dilema es directamente proporcional a la igualdad de los intereses en conflicto. Por ello, dada la relevancia de los intereses en juego, es claro que estamos frente a dilemas éticos de la más alta complejidad.

Frente a esto, los principios éticos funcionan como guía previa para la implementación de la inteligencia artificial, orientando su diseño y uso, y asegurando la protección de los derechos y la dignidad de las personas trabajadoras. En el plano internacional, la UNESCO promovió a fines de 2021 las Recomendaciones Éticas sobre la Inteligencia Artificial, "reconociendo el profundo y dinámico impacto positivo y negativo de la inteligencia artificial en las sociedades, el medio ambiente, los ecosistemas y la vida humana..." y delineó diez principios éticos para el desarrollo y uso de la inteligencia artificial.

Para el mundo laboral, destacan especialmente la transparencia y explicabilidad, la supervisión humana efectiva, la justicia/no discriminación, la protección de los datos y la privacidad.

En esta línea de ideas la UNESCO, enfatiza que en ninguna otra especialidad necesitamos más una “brújula ética” que en la inteligencia artificial. Estas tecnologías de utilidad general están remodelando nuestra forma de trabajar, interactuar y vivir. El mundo está a punto de cambiar a un ritmo que no se veía desde el despliegue de la imprenta hace más de seis siglos. La tecnología de IA aporta grandes beneficios en muchos ámbitos, pero sin unas barreras éticas corre el riesgo de reproducir los prejuicios y la discriminación del mundo real, alimentar las divisiones y amenazar los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Sin embargo, la distancia entre las recomendaciones éticas y la práctica laboral concreta sigue siendo alarmante. Como se adelantó en la introducción, los sistemas automatizados intervienen en todas las etapas de la relación laboral. Los nuevos usos de la IA para la gestión de las relaciones laborales están haciendo posible una distribución inédita de funciones entre las personas y los instrumentos tecnológicos, al abrigo de lo cual es posible automatizar, tanto en forma parcial como total, tradicionales procesos empresariales de decisión, de forma que pueden terminar siendo los algoritmos introducidos por dichos sistemas en vez de personas quienes, en base a una serie de razonamientos basados en una lógica correlacional en vez de causal, adopten decisiones fundamentales relativas a la selección, dirección e incluso imposición de sanciones a quienes trabajan (Sanguineti & Muñoz Ruiz, 2019, p. 1).

Podemos encontrar ejemplos concretos de cómo la implementación de la IA en el ámbito laboral, tensiona los principios éticos que deberían guiar su uso. Esto explica porque el Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea haya calificado como de “alto riesgo” la utilización de estas tecnologías para la selección, contratación, promoción o extinción de contratos de trabajo.

Un caso ilustrativo es el de Amazon, que abandonó un algoritmo de contratación que favorecía sistemáticamente a varones, penalizando currículums que incluían la palabra "femenino", como en "capitana de club de ajedrez femenino". Y se rebajó la calificación a las graduadas en dos universidades exclusivas de mujeres, según personas con conocimiento del proyecto (Dastin, 2018).

La evidencia empírica respalda estas preocupaciones. Una investigación de la Universidad de Cambridge concluyó que estas tecnologías, lejos de fomentar diversidad, pueden incrementarla homogeneidad al buscar "candidatos ideales" basados en perfiles históricamente sesgados (Drage & Mackereth, 2022). Del mismo modo, Ginés i Fabrellas (2024. p 5) advierte que "los sistemas de IA incluyen sesgos, estereotipos de género, raza, orientación sexual, discapacidad, etc., que se reproducen en los sistemas de decisión automatizadas utilizados en el ámbito laboral, generando verdaderas situaciones de discriminación, por lo que no solo no elimina por arte de magia las desigualdades y discriminaciones existentes en nuestras sociedades, sino que, las reproduce, sistematiza y magnifica. En consecuencia, se evidencia aquí la vulneración uno de los principios éticos congregados a nivel internacional: el de justicia y no discriminación.

Durante la ejecución de la relación laboral, también se han documentado usos de la IA para el control del desempeño y la productividad. Es el caso, por ejemplo, de la compañía global de videojuegos Xsolla, que al utilizar IA, identificó a los trabajadores más eficientes y a los considerados improductivos. Esta evaluación permitió al CEO de la empresa despedir al 30% de su personal (Farrés, 2021). Lo preocupante es que los trabajadores no pueden ser percibidos como simples elementos que trabajan al servicio de una máquina que los evalúa. Además, las decisiones implementadas por el sistema no permiten que el trabajador pueda solicitar explicaciones o aclaraciones al respecto, es decir, tampoco se garantiza un efectivo acceso a la información. (Díaz Reyes y Morales Salazar 2024, p. 173).

Se pone de manifiesto así la afectación de otros principios éticos esenciales en el uso de la inteligencia artificial: supervisión humana efectiva, y transparencia y explicabilidad. La transparencia, abarca ideas referentes a apertura, divulgación o explicabilidad, lo que implica que los resultados obtenidos, así como el conjunto de datos que gobiernan las decisiones que los fundan, incluyendo el uso que se la da a los datos, su propósito, la interacción humana o bien el grado de automatización de un sistema determinado, puedan ser revisados y explicado de modo claro a los interesados (Azuaje Pirela, 2023, p. 209). Sin este, las decisiones algorítmicas se vuelven opacas, inapelables y contrarias a los valores básicos del derecho del trabajo.

Los ejemplos analizados muestran que, sin mecanismos de transparencia, supervisión y rendición de cuentas, los beneficios de estas tecnologías se ven empañados por riesgos de discriminación y arbitrariedad. Esto confirma la necesidad imperiosa de mantener una ‘brújula ética’ que guíe tanto la normativa como la práctica empresarial y laboral.

3.2 LÍMITES JURÍDICOS

Si los principios éticos proporcionan la brújula para orientar el diseño y uso de la inteligencia artificial, los límites jurídicos constituyen la implementación concreta de esa brújula en normas, regulaciones y decisiones judiciales. En otras palabras, lo que es deseable desde la ética debe traducirse en lo obligatorio desde el derecho, garantizando la protección efectiva de la persona que trabaja frente a riesgos algorítmicos.

Expertos de las Naciones Unidas (2024) resaltan la necesidad “irrefutable” de una regulación mundial de la IA, para evitar la brecha digital y la desigualdad.

3.2.1 La experiencia europea: un modelo de referencia

La Unión Europea ha liderado los esfuerzos regulatorios en torno a las tecnologías emergentes. Primero, a través del Reglamento General de

Protección de Datos (RGPD), que estableció pautas estrictas sobre el manejo de la información personal, aspecto central en el uso de IA.

Posteriormente, en el año 2024 aprobó el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, el cual categoriza las distintas aplicaciones de IA según el nivel de riesgo que puedan implicar para los derechos fundamentales de las personas; riesgo inaceptable, riesgo alto, riesgo limitado y riesgo mínimo.

Entre las consideradas de alto riesgo se incluyen sistemas que afectan directamente la selección, contratación, promoción y despido de trabajadores, así como la evaluación del desempeño, exigiendo auditorías, trazabilidad y transparencia.

De manera complementaria, la doctrina ha destacado la importancia del artículo 22 del RGPD, que busca garantizar que el tratamiento automatizado de datos personales respete principios de transparencia, proporcionalidad y no discriminación. Este artículo consagra el derecho de los trabajadores a intervenir en el proceso de toma de decisiones, expresar su punto de vista, obtener explicaciones claras e incluso impugnar decisiones automatizadas (Martín Rivera, 2024).

Entre los mecanismos más relevantes consagrados en el RGPD se encuentran:

- Obligación de transparencia y explicabilidad: los algoritmos deben poder auditarse y sus decisiones ser comprensibles para los humanos.
- Evaluación de riesgos previa al despliegue: el art. 35 RGPD exige una evaluación de impacto relativa a la protección de datos en caso de decisiones automatizadas con efectos jurídicos o significativos para la persona.
- Responsabilidad legal: se determina quién responde frente a daños o discriminación derivados de decisiones algorítmicas.

3.2.2 Avances en Argentina: políticas públicas y propuestas normativas

En contraste con Europa, Argentina carece de un marco integral que regule los riesgos, la ética y la responsabilidad vinculados al uso de la IA en el trabajo. No obstante, existen iniciativas, políticas públicas y medidas relevantes:

- Plan Nacional de Inteligencia Artificial (2019): enmarcado en el Plan Argentina Innovadora 2030, vinculado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que promueve un uso de la IA centrado en aumentar las capacidades humanas.
- Ley 25.326 de Protección de Datos Personales: actualmente en proceso de reforma (proyecto 2022) para ampliar la definición de datos sensibles, reforzar la transparencia en los mecanismos de IA e incluir el derecho a no ser objeto de decisiones basadas exclusivamente en algoritmos.
- Disposición 2/2023 (Subsecretaría de Tecnologías de la Información): aprobó las “Recomendaciones para una Inteligencia Artificial Fiable”, que subrayan que la responsabilidad y supervisión deben recaer siempre en seres humanos.
- Resolución 161/2023 (AAIP): creó el “Programa de transparencia y protección de datos personales en el uso de la IA”, destinado a fortalecer la regulación y las capacidades estatales.
- Resolución 111/2024 (Ministerio de Justicia): instauró el “Programa Nacional Integral de Inteligencia Artificial en la Justicia”, con el fin de modernizar el sistema judicial sin comprometer derechos fundamentales.
- Proyectos legislativos recientes:
 - HCSN (14/08/2023): desarrollo, implementación y uso de sistemas basados en IA en el territorio argentino.

- HCDN (26/10/2023): proyecto de ley para la regulación y uso de la inteligencia artificial.

Además, nuestro país ha mostrado compromiso internacional al firmar las Recomendaciones sobre Ética de la IA de la UNESCO y participar en foros como la Conferencia de Asilomar, el Consejo de Ministros de la OCDE y el G20.

Como vemos, es posible identificar varias recomendaciones, políticas públicas y proyectos de ley que buscan regular las IA en nuestro país, lo cual permite advertir que estas iniciativas no son nuevas y que, al menos, están en las agendas políticas desde el año 2018 (Vercelli 2024).

3.2.3. Principios laborales frente a la IA: continuidad y relectura

El verdadero desafío jurídico radica en releer los principios clásicos del Derecho del Trabajo frente a este nuevo escenario tecnológico. Una relectura del principio de primacía de la realidad, por ejemplo, podría exigir que los jueces puedan ir más allá de la “decisión algorítmica” y verificar sus efectos concretos en la vida de las y los trabajadores, evitando que el “velo tecnológico” encubra situaciones de discriminación o abuso. La irrenunciabilidad adquiere una nueva dimensión: ninguna persona trabajadora debería verse obligada a aceptar cláusulas contractuales que la sometan a evaluaciones opacas, ni a decisiones automatizadas sin posibilidad de control humano. Y el principio de solidaridad, que atraviesa todo el sistema de seguridad social, se enfrenta al riesgo de que el uso de algoritmos fragmente aún más el mercado laboral, seleccionando y excluyendo en base a criterios invisibles.

En este contexto, en el que estas nuevas tecnologías no son futuro, sino presente en nuestra disciplina, los pilares históricos del Derecho del Trabajo deben ser reinterpretados para garantizar que esta cuarta, y para algunos quinta revolución industrial, no erosione su función protectoria.

3.2.4. Negociación colectiva: la brújula en acción

Ahora bien, los límites jurídicos no se agotan en la necesidad de leyes y regulaciones estatales, que, como señalé, aún resultan insuficientes en nuestro país. Frente a este vacío, la negociación colectiva emerge como una de las herramientas más relevantes para trasladar los principios protectores del Derecho del Trabajo al terreno concreto del uso de la IA en las relaciones laborales.

En efecto, la negociación colectiva sigue ocupando un lugar central en la “gobernanza” de las relaciones laborales y es el principal vehículo de ordenación de las condiciones de trabajo en la mayoría de los países desarrollados (Rey Guanter, 2017, citado en Binstein & Novach, 2023. A través de los CCT, aparece como un instrumento dinámico capaz de complementar la regulación general y garantizar que los avances tecnológicos no se conviertan en un nuevo factor de precarización, deslaboralización o discriminación.

Además, cada actividad presenta, no solo necesidades y aplicaciones diferentes, sino también particularidades propias en su organización, procesos y dinámicas laborales. Ello exige un abordaje sectorial y específico, que difícilmente puede lograrse únicamente a través de normas generales.

En este escenario, son los sindicatos quienes mejor pueden defender los intereses de quienes representan. En primer lugar, porque las personas trabajadoras pueden tener temor a ejercerlos, de forma que su reconocimiento se queda en papel mojado. En segundo lugar, y más importante aún, porque el ejercicio de estos derechos por parte de una persona trabajadora a título individual no tiene ningún poder para influir en la gestión algorítmica que practica la empresa (Rodríguez Fernández 2024 p. 2).

Desde esta perspectiva, la intervención sindical no se limita a proteger a la persona que trabaja frente a la vulneración de derechos fundamentales y al riesgo de desplazamiento tecnológico, sino también a garantizar que nadie quede excluido de las transformaciones en curso. Esto implica promover

capacitación, reconversión laboral y creación de nuevos puestos vinculados con las tecnologías emergentes, de modo que la innovación se traduzca en mejores condiciones de trabajo, en un marco de dignidad, equidad y transparencia.

Como señala Sanguinetti (2024 p.4), para ello, es necesario que las organizaciones sindicales y representación colectiva tengan que revisar sus objetivos y estrategias de desarrollo de la acción sindical y la negociación colectiva. La erosión del empleo tradicional también supone un desafío para el rol de los sindicatos.

3.3 Límites políticos

A diferencia de los principios éticos o las normas jurídicas, que buscan orientar y regular conductas, la dimensión política pone en juego cuestiones de poder: ¿quién define las reglas?, ¿quién controla su cumplimiento?, ¿qué actores quedan marginados de ese debate?

En este sentido, Naciones Unidas (2024) ha señalado la necesidad de establecer un panel científico internacional independiente sobre IA, un diálogo intergubernamental con participación de múltiples partes interesadas y un fondo mundial para reducir la brecha digital. Así, la ONU insta a los Estados miembros a sentar las bases de la primera arquitectura global inclusiva para la gobernanza de la IA basada en la cooperación internacional y la transparencia. Estas propuestas evidencian que el riesgo político central no radica únicamente en la falta de normas, sino en la posibilidad de que la regulación quede capturada por los intereses de un reducido grupo de países o corporaciones tecnológicas que concentran el desarrollo de la IA.

Los gobiernos, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cumplen una función crucial en la "gobernanza", frente a las profundas transformaciones del mundo del trabajo que aparecen descritas. Desde una perspectiva del derecho internacional y de las relaciones internacionales, la gobernanza del trabajo se ha ido complicando más a medida que un número

cada vez mayor de organizaciones transfronterizas adoptan normativas que no siempre están en consonancia con los instrumentos de derechos humanos y laborales internacionales (Informe de la OIT, citado en Fera, 2018).

Entonces, si los Estados no intervienen con decisión, la regulación de estos fenómenos tecnológicos, será escrita en los centros de datos corporativos y no en lugar de establecerse en el Congreso o a través del Poder Legislativo. En este escenario, el sindicalismo transnacional y la cooperación internacional se vuelven indispensables para equilibrar el poder, garantizando que las decisiones no respondan únicamente a criterios técnicos o económicos, sino también a la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras y a la construcción de un futuro laboral más justo y equitativo

La dimensión política también implica reducir la brecha digital: sin políticas públicas de inclusión tecnológica y formación laboral, las nuevas tecnologías, corren el riesgo de consolidar un mercado de trabajo segmentado, con trabajadores de primera y segunda categoría según su acceso a competencias digitales

Como adelantó la OIT en un informe titulado “Trabajar para un futuro más prometedor” (2019), los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica– crearán nuevos puestos de trabajo, pero quienes van a perder sus trabajos en esta transición podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades. Las competencias de hoy no se ajustarán a los trabajos de mañana y las nuevas competencias adquiridas pueden quedar desfasadas rápidamente.

Estas dinámicas políticas sugieren que la IA no puede navegar sola: su rumbo debe ser delimitado por marcos éticos y jurídicos claros, y sostenido por mecanismos de gobernanza que protejan equitativamente a quienes constituyen el verdadero motor de la economía: las personas trabajadoras.

4. Conclusión

La pregunta inicial de este trabajo fue si el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social puede mantener su función protectora frente a un escenario en el que los algoritmos disputan el poder de dirección empresarial. La respuesta, a la luz del análisis realizado, es afirmativa, pero exige una relectura activa de sus principios históricos y la incorporación de nuevas herramientas jurídicas, políticas y sociales.

En el plano ético, resulta indispensable mantener la brújula de la dignidad, la equidad y la transparencia, para evitar que la inteligencia artificial se convierta en un amplificador de discriminaciones y desigualdades preexistentes.

En el terreno jurídico, la protección requiere tanto de marcos normativos sólidos como de la capacidad de reinterpretar principios clásicos —primacía de la realidad, irrenunciabilidad, solidaridad— a la luz de los desafíos digitales. La negociación colectiva, en este sentido, constituye el puente que traduce esos principios en reglas concretas, dinámicas y adaptadas a cada sector.

En la dimensión política, el reto más grande es evitar que las reglas del trabajo del futuro se escriban únicamente en los centros de datos de las corporaciones tecnológicas. La gobernanza de la IA debe ser inclusiva, democrática y global, con participación activa de sindicatos, Estados y organismos internacionales.

Como anticipara la OIT en 2018, la inteligencia artificial tiene el potencial de generar tanto inclusión como exclusión, tantas oportunidades como desigualdades, entonces el desafío argentino y del mundo no es solo tecnológico, sino profundamente jurídico, ético y social: lograr que la transformación digital se realice teniendo como eje a la dignidad de la persona trabajadora, garantizando su inclusión en el nuevo modelo productivo, bajo nuevos paradigmas de equidad, transparencia y corresponsabilidad, sin que la transformación digital profundice las desigualdades preexistentes.

No se trata entonces, de resignarse a un futuro dominado por máquinas, sino de construir —desde el derecho, la política y la acción colectiva— un futuro donde la tecnología esté al servicio de los valores históricos del trabajo: igualdad, protección, justicia social y solidaridad.

Como señala Fera (2024 p.7), lejos de tener recetas para diseñar políticas de estado adecuadas para encarar cambios tan vertiginosos como importantes, forjamos la esperanza de advertir sobre la necesidad de comenzar a trabajar conjuntamente en ese diseño a todos los sectores sociales interesados en contribuir al progreso económico con justicia social.

Es momento de pasar de la reflexión a la acción: el desafío que queda por delante es conceptual y práctico: ¿cómo podemos diseñar políticas y marcos jurídicos que conviertan la inteligencia artificial en aliada de un trabajo más justo y equitativo? La respuesta debe ser clara: cualquier cambio solo será legítimo si tiene como eje la dignidad de la persona que trabaja. Y este mandato no surge de una mera aspiración ética, sino del principio protectorio consagrado en nuestra Constitución Nacional, que obliga a que toda regulación laboral —también en la era digital— coloque a la persona trabajadora en el centro de su tutela.

Referencia bibliográfica

Ackerman, M. (2024). *La reforma laboral en la Ley 27.742 y su reglamentación.* (pp. 11–24). Rubinzal-Culzoni.

Azuaje Pirela, M., & Finol González. (2023). Aproximaciones a la noción de inteligencia artificial y otros conceptos vinculados con ella. En M. Azuaje Pirela (Coord.), *Introducción a la ética y el derecho de la inteligencia artificial* (pp. 17–32). La Ley.

Azuaje Pirela, M. (2023). *Introducción a la ética y el derecho de la inteligencia artificial* (pp. 164-167). La Ley.

Binstein, G., & Novach, G. (2023). *La actividad negocial colectiva ante el avance tecnológico*. Rubinzel Culzoni.

Dastin, J. (2018, 14 de octubre). Amazon abandona un proyecto de IA para la contratación por su sesgo sexista. Reuters. <https://www.reuters.com/article/world/amazon-abandona-un-proyecto-de-ia-para-la-contratacin-por-su-sesgo-sexista-idUSKCN1MO0M4/>

Díaz Reyes, L D, & Morales Salazar, S. (2024). *Impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales*. Revista Digital de Derecho y Seguridad Social, 1(1), 163–165.

Farrés, H. (2021, 8 de agosto). La empresa tecnológica que despidió al 30 % de sus empleados porque la inteligencia artificial dijo que eran improductivos. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/tecnologia/20210808/7651651/empresa-tecnologica-xsolla-despedir-empleados-improductivos-segun-inteligencia-artificial.html>

Fera, M. (2018). *La OIT pone el foco en el futuro del trabajo. ¿Es oportunidad de pensar en ello y encaminar políticas de mediano y largo plazo que nos posicione en el escenario internacional?* La Ley. Thomson Reuters. Disponible en base de datos La Ley Online: AR/DOC/2018/2024

Ginés i Fabrellas, A. (2024). Algoritmos sesgados en el trabajo: Consideraciones en torno a su tratamiento jurídico. En W. Sanguineti Raymond & A. B. Muñoz Ruiz (Coords.), *El impacto laboral de la inteligencia artificial: Herramientas para evitar la deshumanización y proteger a las personas que trabajan* (pp. 1–37). La Ley.

Martino, A. (2023). Introducción. En A. Martino, B. Granero, & C. Barrio (Eds.), *Regulación de la inteligencia artificial* (pp. 2–32). Editorial Astrea.

Naciones Unidas. (2024, 18 de septiembre). *La OIT pone el foco en el futuro del trabajo. Noticias ONU.* <https://news.un.org/es/story/2024/09/1532941>

Navarro-Dolmestch, R. (2023). La ética y las entidades de la IA. En M. Azuaje Pirela (Coord.), *Introducción a la ética y el derecho de la inteligencia artificial* (pp. 49–62). La Ley.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global.* Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/media/423221/download>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor.* OIT.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Revolución de la seguridad y salud: Papel de la IA y la digitalización en el trabajo.* OIT. <https://doi.org/10.54394/KLPU407>.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Recomendación del Consejo sobre Inteligencia Artificial (OECD/LEGAL/0449).*

OECD Legal Instruments.

<https://legalinstruments.oecd.org/api/print?ids=648&lang=es>

Sanguineti Raymond, W., & Muñoz Ruiz, A. B. (2024). *El impacto laboral de la inteligencia artificial: Herramientas para evitar la deshumanización y proteger a las personas que trabajan* (pp. 1–5). La Ley.

Topet, P. A. (2025). *Inteligencia artificial, algoritmos y relaciones de trabajo: Límites éticos y jurídicos.* En XIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (pp. 271-300).

UNESCO. (2021). *Ética de la inteligencia artificial: Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial*. UNESCO. <https://www.unesco.org/es/artificial-intelligence/recommendation-ethics?hub=99488>.

Unión Europea. (2024). *Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial* (Reglamento de Inteligencia Artificial). EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

Vercelli, A. (2024). *Regulaciones e inteligencias artificiales en Argentina*. InMediaciones de la Comunicación, 19(1), pp. 107-135. DOI: <https://doi.org/10.18861/ic.2024.19.1.3549>.