

Nuevas modalidades de discriminación por la implementación de tecnologías en el ámbito del trabajo (peligro de sesgo algorítmico).

Por Civis

I.- Introducción

El principio de no discriminación -en la edad moderna- surge de la noción de que todos los seres humanos son libres e iguales ante la ley, dejando atrás sistemas como la monarquía y la servidumbre tras la Revolución Francesa.

La Real Academia Española ofrece una definición que permite comprender qué se entiende por discriminación, destacando su impacto negativo hacía otra persona de forma peyorativa (discriminación ilícita).

Siguiendo esta idea, en el despido discriminatorio, los motivos son similares a los receptados en las diversas definiciones -tanto en normas locales, como internacionales-, siendo unánime la necesidad de erradicar este tipo de conductas.

En todos los ámbitos se ha avanzado en la protección de las personas frente a la discriminación, y este resguardo ha sido progresivo en el ámbito laboral.

Resulta importante afinar la exégesis de la doctrina construida por la jurisprudencia en materia de despidos discriminatorios. Lo más destacable es su firme responsabilidad respecto al principio protectorio, amparando a la persona que sufre el acto de discriminación.

Asimismo, se dotó de herramientas procesales a la parte más débil de la relación laboral -no sólo en materia probatoria-, sino también en las consecuencias que acarrea, al sostener su aplicación a situaciones laborales (usualmente la reinstalación mediante la nulidad del despido que se entiende como acto discriminatorio).

Desde sus cimientos, la corriente jurisprudencial creada con el fin de estudiar este instituto ha interpretado que pueden aplicarse las disposiciones de la ley 23.592 a supuestos de discriminación en el ámbito laboral.

Hoy en día cumple un papel fundamental la doctrina sentada en ese conjunto de fallos, a los fines de continuar brindando protección frente a despidos discriminatorios.

En primer lugar, deben destacarse la llamada “inversión de la carga de la prueba” -que, en realidad, constituye una excepción al *onus probandi*-, la relevancia de los indicios para dilucidar este tipo de situaciones y la posibilidad de dejar sin efecto el acto discriminatorio mediante la solicitud de restitución al puesto de trabajo, entre otros aspectos que fortalecen la tutela del trabajador frente a conductas ilícitas.

Ello tendrá un rol esencial frente a nuevos supuestos de discriminación que puedan derivarse de la implementación de herramientas informáticas en el mundo laboral.

La integración de la inteligencia artificial en la vida cotidiana representa un avance tecnológico de una magnitud comparable a la invención de la escritura. Dada su capacidad para transformar de forma irreversible las relaciones humanas en general, y las laborales en particular.

Ante el surgimiento de este nuevo escenario, el impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en las relaciones laborales plantea varios interrogantes: ¿Cuáles serán las consecuencias de su implementación? ¿Existe legislación al respecto y qué vacío legal genera su ausencia?

Aunque muchos de estos cuestionamientos aún no tienen una respuesta definitiva, puede anticiparse que, a nivel global, se realizan esfuerzos para dotar de un marco legal a la implementación tecnológica y proteger las relaciones laborales.

II.- Breve marco teórico y legislación en igualdad e impacto de la IA en el derecho.

El principio de igualdad y no discriminación que conocemos hoy tiene su antecedente principal en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, instrumento que buscó abolir las desigualdades heredadas¹.

¹ <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

En su artículo 1 dispone: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*.

Asimismo, en su art. 2 establece: *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”*.

Hoy, a casi ochenta años de distancia, el derecho del trabajo enfrenta el exigente reto de adaptarse a un modelo “posfordista”, consecuencia de la globalización, donde la empresa se encuentra crecientemente descentralizada, y tiende a diluirse la responsabilidad del empleador².

Pueden advertirse los cambios de paradigmas que han surgido con la nueva estructura transnacional de los negocios jurídicos, donde la desprotección -en Argentina denominada “flexibilización”- es preponderante, y se erige con una de las características distintivas de la globalización³.

Dentro de esta ‘flexibilización’ se observa que ciertos mecanismos de protección laboral son dejados de lado, dado que la necesidad de conservar el empleo lleva al trabajador soportar abusos por miedo a perder su puesto.

Resulta pertinente retomar la clásica distinción de Germán Bidart Campos, quien reflexionó sobre dos tipos de igualdad: 1) la jurídica, y 2) la fáctica. La primera evita la discriminación arbitraria en las posibilidades teóricas de realización personal de cada individuo; la segunda, en cambio, implica que

² BRONSTEIN, Arturo, “Cincuenta años de Derecho del Trabajo en América Latina: un panorama comparativo”, en BRONSTEIN, A. (Dir), Cincuenta años de Derecho del Trabajo en América Latina, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2007, p. 16.

³ LUPINACCI, Iván Gabriel; LAGHEZZA, Mariela Inés, “El fenómeno del teletrabajo y su incidencia en el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo”, Suplemento Especial Teletrabajo, Erreius, Buenos Aires, septiembre, 2020, pág, 159.

el Estado debe de garantizar y de remover los obstáculos para lograr la efectiva igualdad de oportunidades⁴.

La protección contra la discriminación se encuentra consagrada en la Constitución Nacional⁵. En su artículo en su art. 16 dispone: *“La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.”*.

Este principio también recibe adecuado tratamiento en la Convención Americana Sobre Derecho Humanos (CADH) -con jerarquía constitucional conforme al art. 75 inc. 22 y 23 de la Constitución Nacional-, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), y en la ley 23.592, entre otras normas.

La protección frente el trato discriminatorio en el ámbito laboral no solo se encuentra en el ordenamiento jurídico local, sino que también se sustenta en un conjunto de normas internacionales. Estas disposiciones, que incluyen convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), buscan erradicar toda forma de discriminación.

Siguiendo los lineamientos brindados por la OIT, debemos recordar que: *“El objetivo fundamental de la OIT es promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.”*⁶

La protección frente a los supuestos de discriminación en el ámbito laboral se encuentra prevista en diversos convenios de la OIT. En ellos, la igualdad de trato y la prohibición de toda forma de discriminación se erigen como principios rectores y pilares esenciales para el desarrollo del derecho del trabajo a nivel internacional.

Estos instrumentos no solo establecen la importancia de garantizar la igualdad formal ante la ley, sino que también promueven una igualdad

⁴ BIDART CAMPOS, Germán, “La recreación del liberalismo, Ediar, Buenos Aires, 1982, ps. 66 y 67.

⁵ <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

⁶ <https://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>

sustantiva, capaz de asegurar condiciones reales y efectivas de acceso, permanencia y progreso en el empleo.

Es preciso subrayar que la OIT aborda la discriminación de manera amplia, prohibiéndola en sus distintas manifestaciones y exteriorizaciones. De esta forma, la institución enfatiza que la erradicación de la discriminación no constituye un aspecto accesorio, sino un componente esencial para garantizar la justicia social y la dignidad de las personas trabajadoras⁷.

Pueden mencionarse, entre otros, los siguientes convenios: El de política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82); el de igualdad de remuneración, de 1951 (núm. 100); el de discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (núm. 111); y el de violencia y acoso, de 2019 (núm. 190); junto con sus correspondientes recomendaciones⁸.

Adicionalmente, el debate sobre la economía de plataformas continúa abierto, destacándose la participación del Doctor Gerardo Corres en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025⁹.

La utilización de herramientas informáticas que colaboran en el ámbito laboral plantea importantes interrogantes acerca de los posibles inconvenientes de su implementación.

En este contexto, la proliferación de algoritmos ha impulsado diversas legislaciones e informes destinados a salvaguardar los derechos humanos, tomando como pilares la ética, la transparencia y la fiabilidad.

Un excelente punto de partida para este debate lo constituyen las recomendaciones de la UNESCO, que ya destacaban la necesidad de proteger al ser humano y garantizar una implementación ética de la inteligencia artificial¹⁰.

El Doctor Miguel L. Jara reflexiona que se trata: *“...de los documentos más importantes de los que veremos en este punto, sobre todo, porque nuestro país ha adoptado este marco normativo universal sobre ética de*

⁷ LUPINACCI, Ivan G. “La no discriminación en el marco del Derecho Internacional del Trabajo”, Ed. El Derecho, 2021.

⁸https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁹ Informe de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, punto 146. Disponible en: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/ILC113-Record-6B-%5BWORKQ-250603-001%5D-Web-SP.pdf>

¹⁰ UNESCO (2022). Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Francia, p. 18.

la IA. En noviembre de 2021, los 193 Estados miembros de la Conferencia General de la UNESCO adoptaron la Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial, siendo este el primer instrumento normativo mundial sobre el tema.”¹¹.

Actualmente también existe la llamada “Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea”, que tuvo como antecedente las “*Directrices para la implementación de una Inteligencia Artificial fiable*”.

Esta norma entró en vigor en agosto del 2024 y constituye un reglamento aprobado por la Unión Europea en el marco de la estrategia de la *Década Digital 2030*.

En sus considerandos se señala que: “*Dadas las importantes repercusiones que la IA puede tener en la sociedad y la necesidad de generar confianza, es fundamental que la IA y su marco reglamentario se desarrollen de conformidad con los valores de la Unión consagrados en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE), los derechos y libertades fundamentales consagrados en los Tratados y, de conformidad con el artículo 6 del TUE, la Carta. Como requisito previo, la IA debe ser una tecnología centrada en el ser humano. Además, debe ser una herramienta para las personas y tener por objetivo último aumentar el bienestar humano*”¹².”.

En cuanto a sus disposiciones generales, el artículo 3 define el “riesgo” como: “...*la combinación de la probabilidad de que se produzca un perjuicio y la gravedad de dicho perjuicio*”, estableciendo así una distinción entre sistemas de riesgos y aquellos que no lo son.

El artículo 5 de la Ley de IA regula las prácticas de inteligencia artificial prohibidas. En él se aborda el sesgo algorítmico y se prohíben ciertos tipos de herramientas que pueden ser comercializadas. Además, el artículo 14

¹¹JARA, Miguel L., Diario “La Ley” Thomson Reuters, AÑO LXXXVIII N° 142, TOMO LA LEY 2024-D ISSN: 0024-1636 - RNPI: 5074180, Director Fulvio G. Santarelli.

¹² 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 y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n° 300/2008, (UE) n° 167/2013, (UE) n° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81079>.

establece la obligación de supervisión humana para la implementación de sistemas de IA de alto riesgo.

Resulta pertinente remarcar sus dos primeros incisos, ya que establecen tanto la forma de vigilancia como el objetivo de dicha supervisión, disponiendo que: *“1. Los sistemas de IA de alto riesgo se diseñarán y desarrollarán de modo que puedan ser vigilados de manera efectiva por personas físicas durante el período que estén en uso, lo que incluye dotarlos de herramientas de interfaz humano-máquina adecuadas. 2. El objetivo de la supervisión humana será prevenir o reducir al mínimo los riesgos para la salud, la seguridad o los derechos fundamentales que pueden surgir cuando se utiliza un sistema de IA de alto riesgo conforme a su finalidad prevista o cuando se le da un uso indebido razonablemente previsible, en particular cuando dichos riesgos persistan a pesar de la aplicación de otros requisitos establecidos en la presente sección.”*

Un pilar fundamental de la norma es la transparencia, cuyo objetivo es proteger los derechos humanos y ofrecer seguridad jurídica. Aunque el tema se aborda a lo largo del texto, se trata de manera específica en el artículo 50.

Esta disposición convierte a la Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea en una norma avanzada, que continúa la línea trazada por las directrices para la implementación de una IA fiable, su antecedente directo.

En consecuencia, resulta pertinente considerar este conjunto de normas como un marco protector internacional de referencia que puede servir tanto de guía para resolver contingencias a nivel nacional y como de modelo para la futura creación de una normativa local.

III.- Implementación de la IA en las relaciones laborales actuales (peligro de sesgo algorítmico)

Con la incorporación de estas tecnologías, podemos hablar de la denominada “revolución 4.0” o transformación digital, orientada a ofrecer soluciones y herramientas que colaboren en el ámbito intelectual y en los procesos de toma de decisiones mediante inteligencia artificial.

Ya no puede hablarse únicamente de la “sociedad de la información”¹³, sino de una nueva etapa: “la sociedad del algoritmo”. Este concepto hace referencia a que las decisiones humanas más relevantes -tanto individuales como colectivas- son regidas por algoritmos informáticos¹⁴.

En ese sentido, puede afirmarse que existe un cambio de época con efectos irreversibles sobre las relaciones laborales, capaz de generar tanto nuevos espacios de desarrollo como riesgos significativos.

Estas tecnologías permiten no sólo modernizar los métodos de fabricación, ventas, capacitación, reclutamiento y contratación, sino también integrarse como soporte para la toma de decisiones y la gestión empresarial.

A partir de la incorporación de herramientas como la robótica, la inteligencia artificial, el *Internet of Thing* y el *Big data*¹⁵; se han intentado responder a la necesidad empresarial de agilizar y automatizar operaciones que originalmente eran manuales.

La revolución 4.0 tiene como objetivo mecanizar las tareas cognitivas, es decir, automatizar las labores vinculadas al desarrollo intelectual. Ello contrasta con las revoluciones industriales previas, que buscaban sustituir la mano de obra humana en la manufactura de productos.

La incorporación de IA en los procesos productivos genera una doble dinámica: a) impulsa la creación de nuevos puestos vinculados a perfiles tecnológicos; pero al mismo tiempo provoca la retracción de empleos tradicionales -especialmente en grandes organizaciones que buscan aumentar su capacidad de expansión sin incrementar proporcionalmente su personal-; y b) agrava la brecha digital, que excluye a millones de personas del acceso a oportunidades laborales por falta de conectividad, dispositivos o formación tecnológica.

¹³ Término divulgado por Yoneji Masuda, (1905-1995) en 1968 con su obra "Una introducción a la Sociedad de la Información", que fuera precursor de su libro más conocido, "La Sociedad de la Información como sociedad postindustrial", publicado en 1980. Este concepto es trabajado en la actualidad, siendo tomado y ampliado por distintos autores (Daniel Bell, Harvey Brooks, Manuel Castells, entre otros) y se utiliza para indicar que hemos abandonado la "sociedad industrial".

¹⁴ BES, Damián, LUPINACCI, Ivan G, “Sobre la IA fuerte, sus desafíos y aplicación en el mundo laboral”, Revista Derecho del Trabajo, Director Juan José Etala, Thomson Reuters – La Ley, ISSN: 0325-3627, Año LXXXIII | Número 4 | Julio 2023, pág. 91-92.

¹⁵ SCHALKOFF, R. J. (1990). Artificial intelligence: an engineering approach (pp. 529- 533). New York, NY, USA: McGraw-Hill.

Esta combinación plantea el riesgo de profundizar desigualdades estructurales en el mercado de trabajo y en la integración social, lo que podría favorecer a la aparición de nuevas formas de discriminación.

Es importante aclarar que los juristas no siempre comprenden en su totalidad las implicaciones prácticas de la IA. Lo cual es razonable, dado que no todos los abogados son especialistas en disciplinas como la ingeniería o la programación.

Por este motivo, el punto de partida metodológico para comprender correctamente los riesgos de su implementación debe comenzar por definir qué entendemos por inteligencia artificial y cuáles son sus límites.

Si bien existen diversas definiciones, resulta adecuado adoptar la brindada por *The Cambridge Handbook Of Artificial Intelligence*¹⁶, que la describe cómo: *“...la rama de las ciencias computacionales encargada de diseñar sistemas computacionales inteligentes, es decir, sistemas que exhiben características que se asocian con la inteligencia en el comportamiento humano, tales como entender el lenguaje, aprender, razonar, resolver problemas, etc.”*.

Otra definición relevante es la contenida en el art. 3 de la Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea: *“«sistema de IA»: un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales;”*¹⁷.

El Doctor Mercader Uguina expresa -de forma poética- que: *“Los datos son el aire de los nuevos ecosistemas productivos, su nutriente fundamental. Las posibilidades del análisis de macrodatos, la inteligencia artificial (IA) y el aprendizaje automático permiten, a través de estas fórmulas, reelaborar gran cantidad de informaciones simples, de forma que, combinados entre sí a través de técnicas estadísticas y lógicas hacen posible determinar,*

¹⁶ The Cambridge Handbook Of Artificial Intelligence - Keith Frankish and William M. Ramsey

¹⁷ Ley de Inteligencia Artificial Unión Europea – Agosto 2024.

analizar y predecir ciertos aspectos de la personalidad o el comportamiento, los intereses y los hábitos de una persona.”¹⁸.

Surge así una pregunta ineludible ¿Puede la implementación de estas herramientas vulnerar la ética y los derechos humanos en la vida laboral de las personas?

El tema fue abordado desde distintos frentes. Un primer paso fue el informe de la Comisión Europea titulado “*Directrices éticas para la Implementación de una IA Fiable*”¹⁹, cuyos principios fueron luego recogidos en la ley de inteligencia artificial de la Unión Europea.

Dichas directrices se basan en tres pilares: “i) *aumentar las inversiones públicas y privadas en IA para impulsar su adopción; ii) prepararse para los cambios socioeconómicos y; iii) garantizar un marco ético y legal adecuado para fortalecer los valores europeos*”²⁰.

Garantizar un marco ético y la transparencia es esencial para una correcta implementación de la IA en ámbito laboral y prevenir prácticas discriminatorias.

La implementación de estas herramientas ha generado una nueva visión del derecho del trabajo. Hoy muchas tareas antes realizadas por personas pueden ser ejecutadas por algoritmos. Por ejemplo, en el área de reclutamiento, numerosas empresas internacionales emplean sistemas de IA para filtrar currículos.

Estos algoritmos seleccionan automáticamente los perfiles que cumplen con los requisitos y descartan los que no, sustituyendo así el tamiz humano.

Como ya se señaló, la falta de pericia de los juristas en ciencias exactas dificulta la comprensión intrínseca de un algoritmo. Pero también ocurre lo inverso: especialistas en ciencias exactas pueden desarrollar programar que vulneren los derechos humanos o la ética. Esto puede deberse a impericia o negligencia en la codificación o en la etapa de prueba, generando un sesgo algorítmico una vez que la IA se encuentre en funcionamiento.

¹⁸ UGUINA Jesús R. Mercader, en Actualidad Jurídica Uría Menéndez / ISSN: 1578-956X / 52-2019 / 63-70.

¹⁹ Directrices éticas para una IA fiable, Disponible en [Directrices éticas para una IA fiable - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://publications.ec.europa.eu/publications/directrices-eticas-para-una-ia-fiable)

²⁰ [Directrices éticas para una IA fiable - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://publications.ec.europa.eu/publications/directrices-eticas-para-una-ia-fiable)

Este es uno de los principales riesgos de aplicar inteligencia artificial en el trabajo, ya que los algoritmos pueden reproducir e incluso amplificar sesgos existentes en los datos con los que fueron entrenados.

Si la información histórica refleja desigualdades de género, edad, u otras características, el sistema puede “aprender” que ciertos perfiles son más adecuados que otros, generando prácticas discriminatorias encubiertas.

Esto impacta directamente en decisiones como la contratación, la promoción o la evaluación del desempeño, que dejan de basarse en criterios objetivos y se apoyan en patrones heredados del pasado.

El problema se agrava con la falta de transparencia en los procesos algorítmicos: al ser difíciles de auditar, resulta complejo detectar y corregir conductas discriminatorias.

El sesgo algorítmico constituye así la consecuencia práctica una inteligencia artificial, cuyo resultado se aparta del fin para el que fue programada, por negligencia o impericia de quien la desarrolló.

Por ejemplo, si una IA se programa para automatizar la selección de candidatos mediante la lectura de currículums, pero discrimina por motivos de edad, género o lugar de residencia, generando una forma de discriminación laboral conocida como sesgo algorítmico.

Por ello, la Unión Europea priorizó la ética, lo que se plasmó en el artículo 15 de las *Directrices Éticas para la Implementación de una IA Fiable*, donde se establece que: “...el objetivo de las presentes directrices es promover una inteligencia artificial fiable. La fiabilidad de la inteligencia artificial (IA) se apoya en tres componentes que deben satisfacerse a lo largo de todo el ciclo de vida del sistema: a) la IA debe ser lícita, es decir, cumplir todas las leyes y reglamentos aplicables; b) ha de ser ética, de modo que se garantice el respeto de los principios y valores éticos; y c) debe ser robusta, tanto desde el punto de vista técnico como social, puesto que los sistemas de IA, incluso si las intenciones son buenas, pueden provocar daños accidentales. Cada uno de estos componentes es en sí mismo necesario, pero no suficiente para el logro de una IA fiable. Lo ideal es que todos ellos actúen en armonía y de manera

simultánea. En el caso de que surjan tensiones entre ellos en la práctica, la sociedad deberá esforzarse por resolverlas"²¹.

Las directrices mencionadas se presentan como un punto de referencia esencial para promover un uso responsable y jurídicamente válido de la inteligencia artificial, en el que la legalidad y los principios éticos actúan como fundamentos estructurales de su implementación.

Por todo ello, resulta fundamental que existan reglas claras y previsibilidad jurídica en la instrumentación de estos sistemas, basadas en la ética, en los derechos humanos y en la transparencia.

Sino existe transparencia, se abre la posibilidad de despidos encubiertos y de decisiones que afecten derechos laborales sin fundamento verificable. Esto configura un caso de discriminación ilícita, vinculada a un trato diferencial arbitrario que menoscaba la esfera personal de individuo²².

La situación se agrava ante la ausencia de mecanismos de auditoria y lineamientos éticos definidos. Por ello, estos elementos se han convertido en pilares fundamentales de la Ley de Inteligencia Artificial, ya que garantizan que el desarrollo, la implementación y el uso de estas tecnologías se realicen bajo parámetros de transparencia, responsabilidad y respeto por los derechos fundamentales.

La incorporación de auditorías permite identificar sesgos, errores, o decisiones automatizadas que puedan generar desigualdades o impactos negativos en la sociedad, mientras que los lineamientos éticos brindan un marco normativo que orienta a los distintos actores -tanto públicos como privados- hacia una utilización justa, equitativa y conforme a los valores democráticos.

En este sentido, la regulación no sólo busca prevenir abusos, sino también fomentar la confianza pública en la IA como herramienta al servicio del bienestar social y del progreso humano.

De este análisis se desprende una pregunta clave: ¿debe la inteligencia artificial gobernarse a sí misma o estar guiada por la voluntad

²¹ [Directrices éticas para una IA fiable - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e3000400/1/16042021/EN/Statement%20on%20the%20Ethical%20Guidelines%20for%20Artificial%20Intelligence.pdf)

²² CONFALONIERI (h), Juan Á, Comentario al art. 17, en RODRIGUEZ MANCINI, Jorge (dir) – BARILARO, Ana A. (Coord.), Ley de Contrato de Trabajo, comentada, anotada y concordada. La Ley, Buenos Aires, 2007, t. 1, ps. 538 y ss.

humana? Este interrogante sintetiza la tensión entre el avance tecnológico y la perseveración del humanismo como eje rector.

Mi postura es clara: la supervisión humana del funcionamiento del algoritmo es imprescindible.

De acuerdo con el Doctor Uguina, *“los responsables del tratamiento deben llevar a cabo con frecuencia evaluaciones de los conjuntos de datos, lo que hace nacer las auditorías algorítmicas. Los responsables del tratamiento deben introducir procedimientos y medidas adecuados para evitar errores, imprecisiones o discriminaciones.”*²³.

La supervisión humana es indispensable para validar el correcto funcionamiento de una herramienta y garantizar arroje los resultados previstos. En caso de desviaciones, el programador debe corregirlas mediante una auditoría rigurosa, revisando el código, los datos de entrenamiento y los resultados, a fin de identificar y mitigar posibles sesgos o fallas.

Para evitar el vaciamiento del principio de igualdad, la legislación y la jurisprudencia deberán dar respuesta a las contingencias laborales, resguardando los derechos humanos y la justicia social, e impidiendo la reproducción de conductas discriminatorias -ya sean humanas o algorítmicas-.

IV.- Casos reales del sesgo algorítmico

El caso de **Amazon** resulta uno de los más emblemático en esta materia. En 2014, la empresa desarrolló una herramienta de inteligencia artificial destinada a automatizar la revisión de currículos. Sin embargo, el sistema incurrió en un sesgo sexista²⁴ al “aprender” a preferir a los candidatos masculinos, penalizando los currículos que mencionaban la palabra “mujer” o provenían de universidades para mujeres.

El problema radicó en que el algoritmo fue entrenado con datos históricos de contratación que reflejaban la dominancia masculina en el sector tecnológico. En consecuencia, la herramienta reprodujo esa discriminación,

²³ UGUINA Jesús R. Mercader, en Actualidad Jurídica Uría Menéndez, Ob. cit.

²⁴ Nota disponible en: <https://www.reuters.com/article/world/amazon-abandona-un-proyecto-de-ia-para-la-contratacin-por-su-sesgo-sexista-idUSKCN1MO0M4/> consultada en el mes de octubre del 2025.

provocando que los currículos de mujeres fueran descartados o puntuados con calificaciones inferiores.

Amazon abandonó el proyecto en 2015 al no poder garantizar que el algoritmo funcionara de forma neutral. La decisión no sólo implicó el cierre del sistema sino también la disolución del equipo que lo había desarrollado²⁵.

El fracaso del proyecto subraya un punto crítico: a pesar de la inversión y el esfuerzo técnico, la IA no es infalible. Sus resultados pueden generar consecuencias negativas, cuando los datos de entrenamiento contienen prejuicios estructurales.

Por otro lado, se destaca el caso presentado por varios sindicatos en Bologna, “*Federazione Italiana Lavoratori Trasporti – Filt Cgil di Bologna, Filcams Cgil di Bologna y Nidil Cgil Bologna*) c/ *Deliveroo Italia SRL*”.

En esa oportunidad, el Tribunal Ordinario de Bolonia, sección laboral, resolvió la demanda interpuesta por las federaciones del Comercio, del Transporte y de Nuevas Identidades del trabajo -que agrupan a los trabajadores precarios de la CGIL- contra la empresa Deliveroo. La acción se fundó en la presunta discriminación que generaba el algoritmo encargado de asignar encargos y determinar el orden de prelación de los repartidores para acceder a las franjas horarias de trabajo²⁶.”.

El sistema utilizado por Deliveroo contaba con un mecanismo doble, el denominado *self-service booking*, mediante el cual los *riders* podían reservar anticipadamente las franjas horarias disponibles. La prioridad en el acceso dependía de la puntuación otorgada por el algoritmo, que a su vez se basaba en parámetros como la asistencia o el cumplimiento de turnos previos y el *free log-in* o de acceso libre.

El tribunal analizó que este método generaba un trato desigual, ya que el sistema “...*funciona del siguiente modo: el rider puede reservar las franjas horarias de manera anticipada. A la hora de hacer su reserva en la plataforma puede elegir horarios y área o áreas disponibles en el momento de entrar. La plataforma hace una división discrecional de zonas teniendo en cuenta el área*

²⁵ Se pueden leer en la nota publicada en:

https://elpais.com/tecnologia/2018/10/11/actualidad/1539278884_487716.html consultada en el mes de octubre del 2025.

²⁶ Nota disponible en: <https://www.ladefensa.com.ar/La%20Defensa%2051/el-algoritmo-no-es-neutral..html> consultada en el mes de octubre del 2025.

*de trabajo y el perímetro municipal u otras circunstancias relevantes. En cuanto al momento de acceso, existen tres horas a partir de las cuales los riders pueden entrar cada lunes a reservar sus horarios de trabajo: 11h, 15h y 17h. El 15% de los riders con mejor puntuación accederá a partir de las 11h, el 25% siguiente a partir de las 15h, y el resto a partir de las 17h (4)."*²⁷.

Los sindicatos demandantes sostenían que los criterios utilizados por el algoritmo para asignar la puntuación a los *riders* de Deliveroo resultaban discriminatorios, ya que dicha puntuación era determinante para la posibilidad de reservar horarios de trabajo.

El fallo concluyó que se trataba de una discriminación indirecta, pues la empresa había incurrido en una "inconciencia y ceguera deliberada" respecto de las causas de ausencia de los trabajadores. El Tribunal destacó que Deliveroo "*se escudaba en una supuesta condición de autonomía de los trabajadores y en la aparente neutralidad de la norma*", cuando en realidad la equiparación de todas las ausencias configuraba una elección empresarial consciente que afectaba derechos fundamentales.²⁸

Estos casos emblemáticos alertan sobre los riesgos de una implementación de la inteligencia artificial sin mecanismos de control adecuados. No obstante, existen numerosos casos anónimos de trabajadores que sufren discriminación algorítmica sin ser plenamente conscientes de ello²⁹.

La preocupación central radica en cómo controlar el funcionamiento de los algoritmos y garantizar que sus resultados no reproduzcan inequidades. Actualmente, en la Argentina no existe legislación específica sobre el tema, lo que impide establecer límites claros. A pesar de los proyectos debatidos en distintas Comisiones del Congreso de la Nación, ninguno ha alcanzado sanción.

El uso de sistemas de inteligencia artificial en evaluaciones laborales puede generar escenarios poco transparentes y con escaso control. Uno de los riesgos más relevantes es que los algoritmos otorguen calificaciones

²⁷ Nota disponible en: <https://abogadosenleonmv.com/2021/02/05/sentencia-del-tribunal-ordinario-de-bolonia-de-31-de-diciembre-de-2020-caso-deliveroo-discriminacion-algoritmica-o-discriminacion-a-traves-de-un-algoritmo/> consultada en el mes de octubre del 2025.

²⁸ CASTILLO PARRILLA, José Antonio, nota al fallo del Tribunal Ordinario de Bolonia

²⁹ Del comentario de Damián Bes, en BES, Damián, LUPINACCI, Ivan G, "Sobre la IA fuerte, sus desafíos y aplicación en el mundo laboral", Revista Derecho del Trabajo, Director Juan José Etala, Thomson Reuters – La Ley, Ob. Cit.

negativas en el desempeño sin que pueda conocerse qué criterios se aplicaron para arribar a tales resultados.

Dado que el código constituye un elemento intrínseco de la inteligencia artificial -y puede estar protegido por propiedad industrial-, su acceso suele ser restringido. Desde el punto de vista ético y jurídico, ello impide verificar si se ha introducido deliberadamente un sesgo, como, por ejemplo: 1) establecer franja etaria específica en la selección del personal; 2) excluir candidatos por su sexo; o 3) programar al sistema para perjudicar la evaluación de un trabajador determinado.

Estos escenarios no solo lesionan el principio de igualdad, sino que también erosionan la confianza en las herramientas tecnológicas y en su pretendida objetividad.

V.- Conclusión

El principio de “no discriminación” posee una importancia estructural en las relaciones laborales contemporáneas. Su objetivo —tanto a nivel local como internacional— es ofrecer un marco de protección a los sectores más vulnerables de la sociedad, garantizando la igualdad de oportunidades y de igualdad en el empleo.

Sin embargo, actualmente persiste un problema estructural: no existe una definición clara y consensuada de lo que se entiende por *inteligencia artificial* dentro del ordenamiento jurídico argentino. Esta ausencia genera un vacío conceptual que dificulta la creación de marcos regulatorios efectivos y adaptados a la realidad nacional.

La falta de precisión doctrinaria y de criterios normativos específicos abre la puerta a múltiples problemáticas: la implementación desigual de la tecnología en las organizaciones, la aparición de prácticas discriminatorias encubiertas en los algoritmos, la inexistencia de mecanismos de responsabilidad frente a errores o sesgos, y un contexto de inseguridad jurídica que desalienta tanto a empresas como a trabajadores.

En este escenario, las personas afectadas por decisiones automatizadas pueden carecer de un marco legal claro al cual recurrir para

reclamar sus derechos, lo que profundiza su vulnerabilidad laboral y social frente al avance de la IA.

Además, la regulación no debe limitarse a las cuestiones de fondo -como definiciones, principios o derechos-, sino que también debe atender a la forma y a los mecanismos de aplicación práctica. Con frecuencia, las normas se quedan en declaraciones generales sin una adecuada operatividad en la realidad, lo que impide su eficacia dentro del mundo laboral.

Por ello, la implementación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral existe un marco normativo protector. Resulta fundamental que este tema, y vinculación con el derecho del trabajo, sean abordados por organismos internacionales como la OIT, con el propósito de establecer políticas laborales que contemplen las transformaciones tecnológicas actuales y futuras.

En efecto, el dinamismo con el que la inteligencia artificial se desarrolla e inserta en los procesos productivos y organizacionales impone la necesidad de avanzar con proyectos legislativos específicos. Si bien existe la ley de inteligencia artificial de la Unión Europea constituye un antecedente de gran valor, en Argentina todavía no contamos con una legislación interna que regule la materia.

El futuro marco normativo deberá priorizar la protección de los derechos humanos y laborales, evitando que el uso de algoritmos derive en prácticas discriminatorias, despidos encubiertos, o vulneraciones a la privacidad de las personas trabajadoras.

Debe tenerse presente cuenta que la ley 23.592 y la amplia jurisprudencia sobre despidos discriminatorios conservan plena vigencia.

Esto es relevante, ya que, en un litigio por discriminación algorítmica, deberá recurrirse a la prueba de presunciones siempre que -en palabras de la CSJN- se parte de un relato verosímil y objetivo. Dicho enfoque permitirá obtener una respuesta jurídica a estas contingencias (cfr. *Alvarez; Pellicori; Sisneros; Varela*).

En esos precedentes se estableció un claro camino que otorgó relevancia a la valoración de la prueba indiciaria para abordar los supuestos clásicos de discriminación. Considero que este criterio será también fundamental para dirimir los conflictos que surjan a raíz del impacto tecnológico,

particularmente frente a la incorporación de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo.

Aunque el algoritmo pueda programarse en distintos lenguajes, su contenido es intrínseco. Dependerá de quien lo implemente decidir si pone o no dicho contenido a disposición del órgano judicial para el análisis por parte de un perito informático, corriendo el riesgo de que la negativa a aportar esa prueba sea interpretada en su contra.

Frente a este panorama, la ausencia de un marco regulatorio claro, profundiza la vulnerabilidad tanto de trabajadores como de organizaciones, mientras la velocidad del avance tecnológico supera la capacidad de respuesta de las normas existentes.

Asimismo, resulta necesario fortalecer el rol de los departamentos de Recursos Humanos, para acompañar la transición hacia nuevas competencias. La preservación del humanismo frente al maquinismo debe erigirse como principio rector: asegurar que la conducción y control de estas tecnologías permanezcan en manos humanas.

Para prevenir y corregir los sesgos -es decir, los resultados no deseados o desviaciones que alteran la finalidad original del sistema-, resulta indispensable establecer bases mínimas regulatorias y éticas que otorguen previsibilidad, garanticen la transparencia en los procesos de tomas de decisiones automatizadas y resguarden los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Estas bases deben contemplar, entre otros aspectos, la auditoria periódica de los algoritmos, la trazabilidad de los datos utilizados para su entrenamiento, la supervisión humana efectiva durante todo el ciclo de vida de la inteligencia artificial, y la posibilidad de acceso a los criterios que intervienen en cada decisión automatizada. Solo de estas maneras podrá garantizarse un equilibrio razonable entre innovación tecnológica y protección de la dignidad humana en el trabajo.

En este sentido, únicamente mediante la implementación de tales medidas será posible evitar la reproducción de conductas discriminatorias *a posteriori* y prevenir casos de discriminación algorítmica como los observados en “Amazon” o “Deliveroo”.

Estos antecedentes demuestran que la supuesta neutralidad de la inteligencia artificial puede ser una ilusión cuando el diseño, la programación o el entrenamiento de los sistemas se realiza sin considerar los valores de equidad, diversidad e inclusión.

Por ello, debe afirmarse que, aunque los actos sean ejecutados por un software, la responsabilidad última recae siempre en el ser humano que lo programó, supervisó o autorizó su uso.

El algoritmo no puede concebirse como un ente autónomo moralmente independiente, sino como una extensión de la voluntad humana. En consecuencia, el deber de diligencia en su desarrollo y aplicación se integra al principio general de buena fe y al deber de prevención del daño, pilares que también rigen en el ámbito laboral.

Bibliografía

- BES, Damián, LUPINACCI, Ivan G, “Sobre la IA fuerte, sus desafíos y aplicación en el mundo laboral”, Revista Derecho del Trabajo, Director Juan José Etala, Thomson Reuters – La Ley, ISSN: 0325-3627, Año LXXXIII | Número 4 | Julio 2023, pág. 91-92.
- BRONSTEIN, Arturo, “Derecho Internacional del Trabajo”, Astrea, Buenos Aires, 2013, pág. 260.
- BRONSTEIN, Arturo, “Cincuenta años de Derecho del Trabajo en América Latina: un panorama comparativo”, en BRONSTEIN, A. (Dir), Cincuenta años de Derecho del Trabajo en América Latina, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2007, p. 16.
- BIDART CAMPOS, Germán, “La recreación del liberalismo, Ediar, Buenos Aires, 1982, ps. 66 y 67.
- CONFALONIERI (h), Juan Á, Comentario al art. 17, en RODRIGUEZ MANCINI, Jorge (dir) – BARILARO, Ana A. (Coord.), Ley de Contrato de Trabajo, comentada, anotada y concordada. La Ley, Buenos Aires, 2007, t. 1, ps. 538 y ss.
- CASTILLO PARRILLA, José Antonio, nota al fallo del Tribunal Ordinario de Bolonia
- HOFFMANN-RIEM, W., Big Data. Desafíos también para el Derecho, Madrid, 2018.
- JARA, Miguel L., Diario “La Ley” Thomson Reuters, AÑO LXXXVIII N° 142, TOMO LA LEY 2024-D ISSN: 0024-1636 - RNPI: 5074180, Director Fulvio G. Santarelli.
- KEITH FRANKISH AND WILLIAM M. RAMSEY, “The Cambridge Handbook Of Artificial Intelligence”.
- LUPINACCI, Ivan G., “La no discriminación en el marco del Derecho Internacional del Trabajo”, Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, El Derecho, Buenos Aires, mayo 2021.
- LUPINACCI, Iván Gabriel; LAGHEZZA, Mariela Inés, “El fenómeno del teletrabajo y su incidencia en el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo”, Suplemento Especial Teletrabajo, Erreius, Buenos Aires, septiembre, 2020, pág, 159.
- SCHALKOFF, R. J. (1990). Artificial intelligence: an engineering approach (pp. 529- 533). New York, NY, USA; McGraw-Hill.
- UGUINA Jesús R. Mercader, en Actualidad Jurídica Uría Menéndez / ISSN: 1578-956X / 52-2019 / 63-70.

Legislación

- <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- <https://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>
- UNESCO (2022). Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Francia, p. 18.
- Informe de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, punto 146.
- 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 y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81079>.
- Directrices éticas para una IA fiable, Disponible en [Directrices éticas para una IA fiable - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://publications-office.europa.eu/en/publications-and-reports/ethical-guidelines-for-trustworthy-ai)
- Ley de Inteligencia Artificial Unión Europea – Agosto 2024.

Jurisprudencia

- Federazione Italiana Lavoratori Trasporti – Filt Cgil di Bologna, Filcams Cgil di Bologna y Nidil Cgil Bologna) c/ Deliveroo Italia SRL.

Referencias

- <https://dle.rae.es/discriminar>
- The Cambridge Handbook Of Artificial Intelligence - Keith Frankish and William M. Ramsey.