



ITUC CSI IGB

INTELIGENCIA ARTIFICIAL: ¿CUÁLES SON LAS IMPLICACIONES PARA LOS SINDICATOS?

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
--------------	---

RETOS RELACIONADOS CON LA INTRODUCCIÓN DE LA IA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DECENTE	6
---	---

LOS PROBLEMAS MÁS GENERALES QUE LA IA PLANTEA EN LA SOCIEDAD	12
---	----

LA REGLAMENTACIÓN DE LA IA Y EL PAPEL DE LOS SINDICATOS	15
--	----

DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA ADOPCIÓN DE UNA IA CENTRADA EN LOS TRABAJADORES	17
---	----

CONSIDERACIONES ESENCIALES EN MATERIA DE POLÍTICAS PARA LOS SINDICATOS EN RELACIÓN CON LA IA	20
---	----

INTRODUCCIÓN

Desde la puesta a disposición de la inteligencia artificial (IA) generativa para uso público en noviembre de 2022, los debates sobre su impacto e implicaciones para el trabajo y la sociedad se han multiplicado de forma exponencial¹.

Aun cuando la inteligencia artificial no es un término nuevo², la rapidez de su desarrollo en las últimas décadas, a la par de las enormes oportunidades que puede crear, ha sido objeto de expectativas e incertidumbre. El creciente interés por la IA suscita a su vez inquietudes en lo que se refiere a los riesgos potenciales que plantea para el empleo, los derechos, la libertad, la seguridad y la privacidad, entre otros ámbitos.

Desde el punto de vista de los trabajadores y las trabajadoras, muchos de estos impactos y riesgos potenciales son motivo de gran preocupación, ya que pueden afectar a los puestos de trabajo y a las tareas, o crear nuevos riesgos, presiones y peligros en el mundo del trabajo. Entre las principales cuestiones que preocupan a las personas trabajadoras

figuran las repercusiones negativas potenciales en lo que se refiere al número de puestos de trabajo, los riesgos para la privacidad, la mayor opacidad de las normas del trabajo y de la toma de decisiones por parte de la dirección, así como repercusiones más indirectas relacionadas con una mayor jerarquía y la formalización de la disciplina. Aun cuando muchas empresas y algunos responsables políticos tienden a destacar las virtudes de la IA y su potencial para mejorar la productividad y la eficiencia, los sindicatos, teniendo en cuenta los riesgos mencionados, han adoptado tradicionalmente un enfoque más prudente, poniendo de relieve los problemas asociados a la implantación ilimitada de la IA en los lugares de trabajo. Además, el desarrollo hasta la fecha de la inteligencia artificial también ha dejado claro que está lejos de ser una tecnología perfecta y que algunos de sus riesgos se derivan de errores o sesgos en los datos o en los parámetros, de fallos en los sensores o de una implantación que va más allá de sus capacidades³.

El presente informe examina los retos que la inteligencia artificial puede plantear a los trabajadores y a las trabajadoras y destaca el papel que los sindicatos pueden y deben desempeñar en la regulación e implantación de la inteligencia artificial.

¹ Aun cuando sabemos que el término de “inteligencia artificial” es controvertido, ya que es discutible que las máquinas puedan alcanzar alguna vez una verdadera inteligencia, y que muchos expertos prefieren términos como “lógica computacional” o “toma de decisiones automatizada”, a lo que hay que añadir que “inteligencia artificial” se utiliza a menudo como término de marketing o genérico para referirse a cualquier software avanzado, lo utilizaremos aquí porque ya está ampliamente extendido tanto en los espacios públicos como en aquellos en los que se elaboran las políticas.

² El término “inteligencia artificial” se acuñó en la década de los años 1950.

³ MSN.com, ‘Microsoft CEO Admits That AI Is Generating Basically No Value’, febrero de 2025; The Register ‘Satya Nadella says AI is yet to find a killer app that matches the combined impact of email and Excel,’ 26 de febrero de 2025.



¿QUÉ ES LA “INTELIGENCIA ARTIFICIAL”?

La “inteligencia artificial o IA” es un término genérico que se utiliza para referirse a una amplia variedad de tecnologías que pueden utilizarse en numerosos sectores y entornos diferentes. Por ejemplo, puede referirse a:

- ▶ sistemas de clasificación o identificación que, por ejemplo, transcriben automáticamente texto a partir de imágenes, determinan si un mensaje de correo electrónico es no deseado (spam), identifican una canción a partir de un breve fragmento de audio o identifican a una persona a partir de una fotografía.
- ▶ sistemas de calificación y asignación que utilizan reglas explícitas codificadas por humanos, por ejemplo, para evaluar el rendimiento de los trabajadores/as o alumnos/as con fines de promoción, formación, disciplina o despido, o para organizar el trabajo.
- ▶ sistemas de “IA predictiva” que tratan de “aprender” reglas a partir de datos sobre hechos pasados y, a continuación, utilizan esas reglas para intentar de predecir resultados futuros en ámbitos sociales como el trabajo, la salud, la educación, la administración de la seguridad social o la justicia penal, utilizados, por ejemplo, en la contratación o asignación de trabajadores/as, la asignación de recursos sanitarios y la imposición de penas;
- ▶ sistemas de “IA generativa” que pueden producir rápidamente considerables volúmenes de texto, imágenes, vídeo o audio.
- ▶ sistemas “autónomos”, como los coches autónomos⁴.

A veces también se utiliza refiriéndose a tecnologías digitales “más simples”, como el corrector ortográfico o el autocompletado de texto, que antes no se consideraban “inteligencia artificial”.

El presente documento acepta este uso amplio, pero también señala que los diferentes “tipos” o usos de la IA plantean retos distintos y pueden requerir políticas o estrategias sindicales diferentes. Por ejemplo, las personas trabajadoras pueden utilizar la IA generativa para realizar su trabajo, mientras que los empleadores pueden recurrir a sistemas basados en la IA para tomar decisiones relativas a la contratación, la evaluación del rendimiento o la asignación de tareas. Es posible que estos diferentes usos deban abordarse por separado en el marco de las negociaciones colectivas y de la regulación.

⁴ Pese a que estos sistemas se denominan “autónomos”, en la práctica rara vez lo son por completo, ya que suelen depender de “conductores/as de seguridad” a distancia u otra supervisión o intervención humanas según sea necesario. Sin embargo, estas personas pueden encontrarse lejos, en situaciones laborales similares a las de los centros de atención telefónica. Véase, por ejemplo, Brad Templeton, “[Safety Drivers, Remote Diving And Assist—The Long Tail Of Robotaxis](#)”, Forbes, 22 de junio de 2025.

EL IMPACTO DE LA IA EN EL EMPLEO

Las repercusiones que la digitalización y la automatización ejercen sobre el empleo es uno de los principales motivos de preocupación de los sindicatos en relación con el futuro del trabajo. Todas las innovaciones tecnológicas en el lugar de trabajo pueden afectar al empleo y transformar la organización del trabajo, como pueden confirmarlo las personas trabajadoras de numerosos sectores. Sin embargo, la gestión algorítmica (que puede utilizar o no la IA) puede permitir una mayor fragmentación e intensificación del trabajo. Por ejemplo, en lugar de contratar trabajadores/as para efectuar un trabajo, las empresas pueden externalizar funciones a subcontratistas o trabajadores/as de plataformas digitales cuya gestión es asegurada por algoritmos⁵.

Los tecnólogos, los empleadores y algunos responsables políticos han afirmado que la IA, la generativa en particular, llevará a la automatización de una parte importante del trabajo intelectual. Aun cuando esta situación parece plausible a primera vista, es difícil evaluar estas predicciones por al menos tres razones. En primer lugar, la calidad de los resultados de la IA generativa a menudo parece ser insuficiente para sustituir por completo a los trabajadores/as humanos cualificados⁶. En segundo lugar, no está clara la seguridad de los servicios de la IA generativa; los datos privados que se han introducido han sido “divulgados” a otros usuarios, incluidos datos personales y comerciales sensibles⁷. En tercer lugar, algunas empresas que despidieron trabajadores con

la expectativa de que su trabajo pudiera ser realizado por la IA generativa, ahora están volviendo a contratarlos⁸, o están contratando a autónomos para “limpiar” los resultados de mala calidad de la IA⁹. Estas limitaciones pueden dar lugar a que el impacto de la IA generativa en las cifras “brutas” del empleo sea menor que el previsto. No obstante, parece plausible que la IA generativa ejerza una presión significativa para que el trabajo sea más “eficiente”.

El alcance total de las repercusiones de la IA sobre el empleo todavía no es claro.

Aun cuando los estudios recientes sobre la influencia de la IA en el empleo no parecen identificar un impacto significativo en la pérdida global de puestos de trabajo, la adopción relativamente baja de la IA en los lugares de trabajo¹⁰ podría sugerir que aún es demasiado pronto para detectar cambios notables¹¹. Existe la posibilidad de que la IA sustituya determinados puestos de trabajo, pero también creará otros nuevos que requerirán competencias diferentes. Los últimos efectos de la IA sobre el empleo indican actualmente un aumento del ritmo de trabajo y del número de tareas, más que una automatización del trabajo (que implicaría la sustitución de los trabajadores/as)¹². Este aumento tiene sin duda consecuencias en términos de riesgos profesionales que conviene analizar más a fondo para poder responder a ellos de manera eficaz.

Ciertos tipos de empleos parecen estar más expuestos a la IA que otros. Teniendo en cuenta que los avances anteriores en

⁵ Este fenómeno se denomina “fisuración” en los estudios sobre relaciones laborales; véase, por ejemplo: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It, Harvard University Press, 2017.

⁶ Bob Ambrogi, *LawSites*, “AI Hallucinations Strike Again: Two More Cases Where Lawyers Face Judicial Wrath for Fake Citations”, 14 de mayo de 2025; BBC, “Glue pizza and eat rocks: Google AI search errors go viral”, 24 de mayo de 2024; Gyana Swain, *ComputerWorld*, “OpenAI admits AI hallucinations are mathematically inevitable, not just engineering flaws”, 118 de septiembre de 2025.

⁷ Paulina Okunytė, *Cybernews*, “ChatGPT leak reveals people will share everything with AI”, 26 de agosto de 2025; Efosa Udinmwun, *TechRadar*, “ChatGPT hit by a zero-click, server-side vulnerability that criminals can use to siphon sensitive data”, 23 de septiembre de 2025.

⁸ Véase Adrian Volenik, *Yahoo Finance*, “After Firing 700 Humans For AI, Klarna Now Wants Them Back”, 18 de mayo de 2025.

⁹ Véase, por ejemplo Emanuel Maiberg, *404 Media*, “The Software Engineers Paid to Fix Vibe Coded Messes”, 11 de septiembre de 2025.

¹⁰ Dado su elevado costo, la adopción de la IA ha sido relativamente baja y se ha concentrado principalmente en las grandes empresas.

¹¹ OECD Employment Outlook 2023, “Artificial Intelligence and the Labour Market”, 11 de julio de 2023.

¹² OIT, “Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality”, 21 de agosto de 2023.

automatización tenían mayores probabilidades de sustituir tareas rutinarias y afectar a los trabajadores/as manuales, las últimas corrientes de la IA, y en particular la IA generativa, parecen tener más posibilidades de ejercer un impacto en las tareas cognitivas de los empleos administrativos que requieren competencias más complejas. En este sentido, es más probable que la adopción generalizada de la IA generativa afecte a la automatización de tareas en sectores de servicios profesionales mediana y altamente cualificados como la banca y las

finanzas, los seguros, los servicios de atención al cliente y los servicios jurídicos, así como la sanidad, la investigación y la educación, lo que dará a la automatización una dimensión totalmente nueva. Además, la IA generativa tiene mayores probabilidades de ejercer un impacto en los países de ingresos altos (debido al número de empleos administrativos) y en grupos profesionales específicos. Asimismo, las mujeres pueden verse más afectadas por la automatización que los hombres¹³.

RETOS RELACIONADOS CON LA INTRODUCCIÓN DE LA IA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DECENTE

Una de las principales repercusiones de la IA está relacionada con el aumento o intensificación del trabajo, lo que plantea numerosos retos en términos de calidad de los puestos de trabajo. Otra de las mayores preocupaciones de los trabajadores y las trabajadoras con respecto a la introducción de la IA en los lugares de trabajo está relacionada con la gestión del personal mediante la inteligencia artificial u otros sistemas algorítmicos, también conocida como gestión algorítmica.

LA GESTIÓN ALGORÍTMICA

La gestión algorítmica es una herramienta de gobernanza del lugar de trabajo que hace uso de la IA, o de otros sistemas algorítmicos, para

apoyar o automatizar las decisiones de la dirección que tienen una incidencia en las condiciones de trabajo. Se utiliza para distribuir tareas, asignar horarios de trabajo, controlar y evaluar el rendimiento y la productividad de los trabajadores/as, y puede tomar decisiones relativas a la formación, a los ascensos o sanciones y a los despidos. También se ha extendido a muchos procesos de contratación para clasificar las candidaturas y calcular los salarios. El uso de la gestión algorítmica está sumamente extendido en las plataformas digitales de trabajo, pero también va mucho más allá de la economía de plataformas¹⁴, y también se utiliza en gran medida en el sector de la logística y en la gestión de servicios sobre el terreno¹⁵.

La gestión algorítmica se utiliza para la gestión de los trabajadores/as, al tiempo que se recogen datos que puedan contribuir

¹³ OIT, "Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality", 21 de agosto de 2023.

¹⁴ Según un estudio de la OCDE sobre la gestión algorítmica en el lugar de trabajo: "Las herramientas de gestión algorítmica ya están muy extendidas en Estados Unidos (tasa de adopción del 90%) y en los países europeos encuestados (una media del 79%), pero son menos frecuentes en Japón (40%) OECD.

¹⁵ Wolfie Christl, *Cracked Labs*, "Managing and Monitoring Mobile Service Workers via Smartphone App: A case study on worker monitoring, algorithmic management and software for "field service management". Cracked Labs, julio de 2024.

al aprendizaje automático. La gestión de las personas trabajadoras mediante la vigilancia y el control de su actividad profesional, combinado con parámetros que suelen tener por objeto garantizar que los trabajadores/as produzcan lo máximo posible, se traduce a menudo en condiciones de trabajo muy intensas y estresantes¹⁶. Recurrir a la vigilancia y al control plantea numerosos problemas de privacidad y limita la autonomía de los trabajadores/as para organizar su trabajo y definir su ritmo de trabajo. Deja poco o ningún margen para la acción o la reacción de los trabajadores/as, al tiempo que reduce las oportunidades de socialización en el trabajo. En estos contextos, la dimensión social del trabajo se reduce y las personas que trabajan quedan más aisladas al recibir órdenes de una máquina, que no da explicaciones ni prevé espacio para discutir las decisiones, lo que puede dar lugar a decisiones injustas y arbitrarias. Además, la pérdida de puestos de trabajo debido al aumento de la eficiencia o a la automatización reduce el número de trabajadores en un determinado lugar de trabajo, lo que acentúa aún más el aislamiento. Este contexto también limita las oportunidades de organización de los sindicatos, oportunidades que se ven aún

más socavadas por el uso de la vigilancia basada en la IA y la gestión algorítmica con el fin de limitar los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, tales como el derecho a la libertad sindical y el derecho a organizarse, así como el derecho de negociación colectiva.

El uso de la inteligencia artificial en los procesos de contratación a través de la selección de currículos, la recopilación de información sobre los candidatos e incluso en las entrevistas de trabajo, puede dar lugar a prejuicios y discriminaciones contra los trabajadores/as de diferentes clases sociales, orígenes étnicos y contra las mujeres candidatas, además de suponer una amenaza para la privacidad de las personas trabajadoras. El uso de algoritmos para calcular los salarios también genera remuneraciones bajas y poco predecibles debido a la falta de claridad de los criterios y a la opacidad en torno a los cálculos salariales y a los rápidos cambios en las estructuras salariales. Este fenómeno se ve agravado por el uso de la remuneración y la tarificación dinámicas, prácticas muy extendidas en las plataformas de trabajo.

¹⁶ Véase, por ejemplo Josh Dzieza, *The Verge*, "How hard will the robots make us work? In warehouses, call centers, and other sectors, intelligent machines are managing humans, and they're making work more stressful, grueling, and dangerous", 27 de febrero de 2020.



¿QUÉ SON LOS “ALGORITMOS”?

Un algoritmo es una secuencia de instrucciones o reglas precisas para realizar una tarea, por ejemplo, calcular un impuesto del 9% sobre una compra (“multiplicar el precio de venta por 0,09”) o calcular la ruta más corta entre dos lugares. En algunos sistemas y prácticas de toma automatizada de decisiones y “gestión algorítmica”, el algoritmo es **explícito**. Por ejemplo:

- ▶ **Un algoritmo de asignación de turnos** que permite a los trabajadores/as con más antigüedad “elegir primero” los turnos podría utilizar el siguiente procedimiento¹⁷:
 - ◆ Dividir la semana en turnos.
 - ◆ Anotar cuántos trabajadores/as se necesitan para cada turno.
 - ◆ Para cada turno efectuar lo siguiente hasta que se asigne el número necesario de trabajadores/as:
 - Ponerse en contacto con el trabajador/a de mayor antigüedad que todavía no tenga un calendario de trabajo completo y ofrecerle el turno.
 - Si no lo acepta, ofrecer el turno al siguiente trabajador/a con más antigüedad; repetir hasta que una persona lo acepte.
 - Si nadie acepta voluntariamente, asignar el turno al trabajador/a con menos antigüedad.
- ▶ **Un algoritmo disciplinario** en una plataforma digital de trabajo basado en las valoraciones de los trabajadores/as por parte de los clientes podría utilizar el siguiente procedimiento¹⁸:
 - ◆ Si la valoración media de un trabajador/a es inferior a 4,5 sobre 5, enviar una advertencia por correo electrónico.
 - ◆ Si su valoración media no aumenta hasta al menos 4,5 en dos semanas, desactivar su cuenta.

¿Utiliza la IA algoritmos?

En los sistemas de aprendizaje automático o de IA, a menudo las “reglas” o “parámetros” no se programan de forma explícita, sino que se “aprenden” de datos anteriores. No obstante, estos sistemas utilizan algoritmos, tanto para tomar decisiones como para “aprender”.

¹⁷ En realidad, aunque algunas empresas que asignan turnos de forma algorítmica están creando formas de incorporar una mayor contribución de los trabajadores/as, muchos de estos sistemas ofrecen a las personas que trabajan pocas posibilidades de participación. Véase, por ejemplo, Kaye Loggins, “[Here’s what happens when an algorithm determines your work schedule](#)”, Vice Motherboard, 24 de febrero de 2020.

¹⁸ Caroline O’Donovan, *BuzzFeed News*, “[That Four-Star Rating You Left Could Cost Your Uber Driver Her Job](#)”, 11 de abril de 2017.

LA CADENA DE SUMINISTRO DE LA IA

Otra categoría de déficit en materia de trabajo decente en relación con la inteligencia artificial está vinculado a las condiciones de trabajo en la cadena de valor de la IA a nivel mundial. Gran parte del desarrollo de la inteligencia artificial depende de un trabajo intensivo con los datos, el cual suele efectuarse en los países del Sur en condiciones precarias. Estos trabajadores/as realizan tareas esenciales como el etiquetado (anotación) y el marcado de datos, así como retroalimentar de forma repetitiva a la IA para entrenarla en la comprensión de la “lógica humana”, pero también se encargan de moderar los contenidos. Suelen estar mal remunerados, expuestos a contenidos nocivos y carecen de las protecciones laborales básicas. Efectúan tareas muy repetitivas que se les asignan a través de plataformas digitales de trabajo, en condiciones muy exigentes y, especialmente cuando trabajan en la moderación de contenidos¹⁹, están sumamente expuestos a riesgos psicosociales.

LA IA Y LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (SST)

La introducción de la tecnología puede ser en sí misma una fuente de estrés para las personas trabajadoras si no han participado en el proyecto de su implantación. Además, las nuevas tecnologías crean demandas de competencias que, en conjunto, provocan “tecnoestrés” en los trabajadores/as²⁰.

Aun cuando la IA puede contribuir a la automatización de determinadas tareas de alto riesgo, es importante garantizar que los sistemas de IA implantados para evitar riesgos profesionales logren el equilibrio adecuado entre vigilancia y seguridad, con el fin de evitar sistemas de vigilancia en el lugar de trabajo que vulneren los derechos

de las personas trabajadoras. El uso de la IA para automatizar las tareas más peligrosas o repetitivas ha sido introducido a la par de una vigilancia excesiva, en particular mediante programas informáticos como el control de las pulsaciones de las teclas o las capturas de pantalla, pero también mediante dispositivos portátiles (por ejemplo, relojes inteligentes, gafas conectadas, cascos u otros dispositivos equipados con sensores), así como cámaras de videovigilancia fijas y otros sensores capaces de seguir los movimientos y recopilar datos, que también pueden utilizarse con fines de vigilancia, para fijar objetivos y evaluar a los trabajadores/as. Los nuevos dispositivos que utilizan la IA para controlar la fatiga mediante la vigilancia del cerebro, el lenguaje corporal y las expresiones faciales con el fin de reducir los riesgos laborales a menudo no han sido probados científicamente, crean riesgos para la privacidad y pueden desplazar la responsabilidad de la fatiga a los trabajadores/as en lo individual en lugar de concentrarse en las condiciones de trabajo que pueden ser la causa. Pueden crear situaciones más peligrosas en el trabajo debido a la fatiga, el aumento del ritmo de trabajo y la competitividad, la pérdida de autonomía, el tedio, el estrés tecnológico y, de forma indirecta, el aislamiento.

Los niveles de vigilancia inducidos por la gestión algorítmica y la aplicación de modelos de rendimiento basados en datos pueden ejercer presión sobre las personas trabajadoras para que cumplan objetivos con el fin de obtener bonificaciones o evitar el despido, lo que contribuye a incrementar el estrés y el agotamiento profesional. Además, la automatización de las tareas más repetitivas reduce las actividades rutinarias que suelen permitir un descanso mental entre tareas más complejas. Esta situación genera falta de autonomía y tedio, y también intensifica el trabajo, dejando poco espacio para el descanso mental, lo que conlleva un riesgo de

¹⁹ The Guardian, “PTSD, depression and anxiety: why former Facebook moderators in Kenya are taking legal action”.

²⁰ CSI, Inteligencia artificial: una cuestión de vida o muerte para los trabajadores, 2025.

agotamiento. Además, las tecnologías de la vigilancia pueden utilizarse de forma indebida, lo que afecta principalmente a las mujeres y puede contribuir a la violencia y al acoso por motivos de género.

La IA también ejerce un impacto indirecto en la salud y la seguridad en el trabajo, ya que la frustración que pueden resentir los clientes o el público al que se atiende ante el mal funcionamiento de los sistemas informáticos o las decisiones tomadas por la IA, puede llegar a repercutir en los trabajadores/as físicamente presentes o en comunicación a distancia con ellos. Esta situación puede aumentar el riesgo de violencia o acoso.

LA IA Y LAS COMPETENCIAS

Los cambios en la composición de los puestos de trabajo derivados de la introducción de la IA afectan al tipo de competencias que se necesitan a distintos niveles. A medida que se produce la evolución de los puestos de trabajo y de las tareas, también se modifica el conjunto de competencias que se requieren para estos puestos. La automatización de determinados puestos de trabajo o tareas reducirá la demanda de algunas competencias, al tiempo que creará la necesidad de otras nuevas. Por ejemplo, a medida que la IA avanza en el campo de la automatización y reproduce ciertas tareas cognitivas, varias competencias se van sustituyendo progresivamente (por ejemplo, la traducción, la edición y las competencias más burocráticas), mientras que aumenta la demanda de otras (por ejemplo, el juicio crítico, las competencias interpersonales, el análisis de datos, la toma de decisiones complejas y la programación). A veces, un mismo puesto de trabajo puede experimentar una “polarización” de las competencias, en la que desaparecen algunas tareas básicas y simultáneamente aparecen otras más complejas. Sin embargo, en casos específicos, las repercusiones

dependerán del tipo de IA y del método utilizado para su implantación.

En general, la introducción de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo aumenta la necesidad de un conjunto más amplio de competencias digitales relacionadas tanto con el desarrollo de sistemas de IA, como con el uso de estos sistemas. Para el desarrollo y la implantación de la IA se requieren sólidas competencias digitales relacionadas con la ciencia de los datos, mientras que los usuarios de la IA requieren tanto competencias digitales como conocimientos más elementales de la IA, pero también otras competencias analíticas y conocimientos contextuales sobre los procesos que permitan juzgar mejor los problemas y darles una mejor resolución. Por lo tanto, la formación debe mejorar las competencias genéricas, pero también ser específica a las tecnologías utilizadas. Además, el estado actual de desarrollo de muchos sistemas de IA, en los que a menudo producen resultados “aparentemente plausibles” pero incorrectos, aumenta la necesidad de contar con expertos humanos en las áreas en las que se utiliza la IA con el fin de revisar los resultados de los sistemas de IA.

Aun cuando la IA puede beneficiar a las personas trabajadoras altamente cualificadas al permitirles obtener mejores condiciones de trabajo y salarios más elevados, las menos cualificadas tienen más probabilidades de verse afectadas negativamente por la gestión algorítmica y experimentar una mayor limitación de su autonomía y una intensificación de su trabajo. Por lo tanto, la introducción de la IA en el lugar de trabajo debe ir acompañada de formación en las nuevas tecnologías, en particular la IA, a fin de evitar un déficit de competencias y garantizar que todos se beneficien de la integración de la IA en el trabajo. Podría ser necesario prestar especial atención a las personas

trabajadoras con un nivel educativo más bajo, o con competencias menos especializadas, así como a las de mayor edad para ayudarlas en la transición a tareas diferentes o a nuevos puestos de trabajo cuando se implante la automatización.

Paralelamente, existe una falta de comprensión sobre cómo deben adaptarse los marcos de competencias actuales a la era de la IA. ¿Cómo medir, por ejemplo, las competencias interpersonales? El debate sobre las competencias que requieren los trabajadores/as debería tener en cuenta si estos utilizarán la IA para ayudarles a tomar decisiones, si trabajarán bajo su supervisión o si trabajarán junto a maquinaria autónoma. Una cuestión clave para los empleadores consiste en saber cómo van a garantizar la adquisición de competencias para los supervisores y responsables si la IA se utiliza para sustituir aquellos puestos de trabajo en los que actualmente se adquieren estas competencias y conocimientos en cada etapa de la carrera profesional.

Además del desarrollo de competencias especializadas en la formación profesional y la enseñanza, las competencias digitales y la alfabetización en IA deben integrarse en los programas de enseñanza formal a todos los niveles, incluida la enseñanza superior. Esta integración requerirá, a su vez, una formación específica en IA para el personal docente

Asimismo, es probable que se observe un mayor uso de la IA en la evaluación de las necesidades de competencias y la elaboración de estrategias de formación, y los sindicatos deberían participar en esta evaluación con el fin de garantizar la validez y pertinencia de los sistemas utilizados y evitar prejuicios y discriminaciones que podrían limitar las oportunidades profesionales de las personas trabajadoras. Además, teniendo en cuenta que

los trabajadores conocen mejor que nadie sus procesos de trabajo, los sindicatos deberían participar en el proceso y contribuir a identificar las deficiencias en materia de competencias, así como ayudar a las personas trabajadoras a adquirir nuevas competencias.

LA IA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El uso de la IA por parte de los empleadores también puede complicar la práctica de la negociación colectiva. En primer lugar, son los empleadores quienes suelen utilizar la inteligencia artificial, pero a menudo no son ellos quienes la desarrollan ni aseguran su mantenimiento. Esto significa que los cambios en los sistemas de IA no están necesariamente controlados por el empleador, o que no es solamente el empleador quien puede introducirlos. A veces los empleadores compran plataformas de gestión del rendimiento o de venta de entradas que pueden incluir sistemas de IA, y son estas plataformas las que establecen las bases de las condiciones de trabajo, no el empleador. Es decir, que los trabajadores/as que desean modificar algunos aspectos de sus condiciones de trabajo no siempre saben quién es responsable de los problemas que experimentan, o la respuesta de los empleadores consiste en indicar que ellos no controlan los sistemas directamente, lo que complica la negociación.

En segundo lugar, los sistemas de IA pueden integrarse en equipos informáticos, como los vehículos autónomos, en los que no está claro quién es responsable en caso de fallo de dichos sistemas. Este es un tema ampliamente ignorado en el debate sobre la responsabilidad civil y la IA. Una vez más, la cuestión que se plantea para la negociación colectiva es saber a quién pueden dirigirse los sindicatos para garantizar el funcionamiento seguro

de sistemas que pueden ser controlados, mantenidos y actualizados por terceros y no por su empleador contractual.

En tercer lugar, ya que los sistemas de IA dependen de los datos, son vulnerables a la piratería, a imágenes controvertidas o a daños en los sensores, lo que podría tener consecuencias negativas para la seguridad

de las personas trabajadoras que utilizan maquinaria que incluye en su funcionamiento la inteligencia artificial, o que trabajan bajo la supervisión o el control de la IA. Sin transparencia sobre los datos y los algoritmos, los sindicatos tendrán dificultades para negociar procedimientos operativos seguros.

LOS PROBLEMAS MÁS GENERALES QUE LA IA PLANTEA EN LA SOCIEDAD

EL USO DE LA IA EN LA PROTECCIÓN SOCIAL Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS

La expansión de la IA a diferentes ámbitos de la sociedad también tiene repercusiones en la prestación de la protección social y los servicios públicos. Actualmente, la inteligencia artificial se utiliza para facilitar los procesos de inscripción, determinar la elegibilidad y detectar presuntos fraudes en muchos programas de asistencia social y atención sanitaria. Con el pretexto de la eficiencia, en muchos países aumenta la externalización de estos programas, y la introducción de sistemas de IA para su gestión refuerza la tendencia a la privatización de los servicios públicos.

La creciente dependencia de la IA para determinar la elegibilidad y administrar las prestaciones ha dado lugar, en algunos casos, a discriminaciones, acusaciones injustificadas de fraude y a la pérdida temporal o permanente de ayudas esenciales. Las poblaciones más

pobres y marginadas, que a menudo necesitan urgentemente estas prestaciones para subsistir, se ven impotentes ante errores de codificación o sesgos algorítmicos que las privan injustamente de prestaciones esenciales. Por lo tanto, impugnar decisiones opacas basadas en la IA que no pueden explicarse se convierte en un reto especialmente difícil en caso de irregularidades. Aun en caso de existir vías de recurso, los retrasos en el restablecimiento de las prestaciones pueden tener consecuencias devastadoras para quienes dependen de estos servicios para vivir²¹. Estos casos muestran claramente que, a pesar de que los sistemas de IA pueden producir resultados incorrectos o inválidos, los responsables de la toma de decisiones siguen confiando en ellos. Esta situación pone de relieve la necesidad de contar con normas de transparencia sólidas y rigurosamente aplicadas, así como con la supervisión humana por parte de varios actores cuando se utilizan sistemas de IA para tomar decisiones de “alto riesgo”, como en la administración de prestaciones sociales, la educación y el empleo. Será igualmente importante que los sindicatos examinen cómo corregir las narrativas que presentan los sistemas de IA como humanos, “inteligentes”,

²¹ TechTonic Justice, ‘Inescapable AI: The Ways AI Decides How Low-Income People Work, Live, Learn, and Survive’, noviembre de 2024.

“perceptivos” o “pensantes”, como “agentes” activos, o como capaces de sustituir de forma plausible y significativa a los trabajadores/as humanos y la creatividad humana, ya que estas descripciones no son evaluaciones realistas de sus capacidades técnicas²².

La externalización de los servicios públicos y la protección social a empresas privadas también conlleva importantes riesgos para la privacidad, ya que la información personal sensible sobre la salud y la situación de las personas queda en manos de empresas privadas que implementan estos sistemas de IA para los gobiernos. En un contexto en el que las normas comerciales digitales de diferentes acuerdos comerciales bilaterales y regionales permiten la libre circulación de datos e impiden las restricciones a la localización de datos, la información personal de las personas puede encontrarse fuera de su país, bajo una legislación de protección de datos más laxa que permitiría a las empresas utilizar los datos públicos en poder del gobierno para fines privados y lucrativos. Las normas comerciales digitales, que limitan la divulgación del código fuente, vinculan aún más a los gobiernos con las empresas privadas que prestan estos servicios y crean una dependencia de las empresas para adaptar sus sistemas.

LA IA Y EL DESARROLLO

Aun cuando la implantación de la IA podría brindar nuevas oportunidades a los países en desarrollo, persisten numerosos retos a la hora de superar la brecha digital y garantizar que la IA contribuya a los procesos de desarrollo. La implantación de la IA en todo el mundo ha sido desigual, ya que hasta ahora la construcción y el funcionamiento de

los sistemas de IA se han concentrado en los países de altos ingresos. Según una opinión, esto se debe en parte a las deficiencias en la infraestructura digital y las competencias digitales de los países de bajos ingresos. Sin embargo, algunos analistas adoptan una postura más crítica y sostienen que los servicios de IA que predominan en la actualidad pueden considerarse como empresas comerciales especulativas, extractivas y, en cierta medida, coloniales²³.

El acceso insuficiente a dispositivos y a una conectividad asequibles acentúan los retos para la implantación equitativa de la IA. Muchos países de bajos ingresos no disponen de un acceso adecuado y asequible a servicios de Internet de calidad ni a la electricidad, especialmente en las zonas rurales y desatendidas, mientras que la infraestructura de almacenamiento de datos es inexistente y prevalecen sistemas de ciberseguridad deficientes. Además, las deficiencias en los conocimientos y las competencias digitales limitan las oportunidades de utilizar la infraestructura digital existente para el desarrollo de la IA y la tecnología de la información de propiedad y gestión locales en general. Estas brechas digitales, a la par de los elevados costos que conlleva el desarrollo de nuevos sistemas de IA, están llevando a la concentración de la propiedad de los sistemas de IA en un pequeño número de países y entre las grandes empresas, que han acumulado (a veces de manera ilegal)²⁴ enormes concentraciones tanto de datos como de infraestructura (por ejemplo, centros de datos). De no contar con políticas proactivas, esta tendencia reforzará las desigualdades a nivel mundial.

²² Kate Niederhoffer and colleagues, *Harvard Business Review*, ‘AI-Generated “Workslop” is Destroying Productivity’, 22 de septiembre de 2025; Jaime Catmull, *Forbes*, ‘MIT Says 95% of Enterprise AI Fails — Here’s What The 5% Are Doing Right’, 22 de agosto de 2025; Brian Merchant, *Blood in the Machine*, ‘AI Killed My Job: Tech Workers’, 25 de junio de 2025.

²³ Shi En Kim, *Science News*, ‘Does the AI industry operate like a modern colonial empire?’ 14 de julio de 2025; and Abeba Birhane, ‘Algorithmic Colonization of Africa’, in S. Cave and K. Dihal, eds., Oxford University Press, *Imagining AI: How the World Sees Intelligent Machines*, 2023.

²⁴ Alex Reisner, *The Atlantic*, ‘The Unbelievable Scale of AI’s Pirated-Books Problem: Meta pirated millions of books to train its AI’, 20 de marzo de 2025.

La implementación de la IA también tiene implicaciones geopolíticas relacionadas con la extracción de metales y minerales raros necesarios para la producción de los chips de la IA, que se concentra esencialmente en tres países: China (35,7%), Brasil (17%) y Rusia (15,7%), y la concentración de la fabricación de chips en lugares como Taiwán, que produce el 90% de estos²⁵. La respuesta de varios países del Norte a estas implicaciones geopolíticas han sido políticas industriales y estrategias de inversión que favorecen la producción de chips, semiconductores e instalaciones informáticas y de almacenamiento de datos en su territorio. Sin embargo, los países en desarrollo no disponen del margen fiscal ni de actuación necesario para adoptar políticas industriales que apoyen su industrialización digital.

LA IA Y EL MEDIO AMBIENTE

El entrenamiento y la explotación de grandes sistemas de IA, en particular la IA generativa, requieren importantes cantidades de electricidad y agua²⁶. Las necesidades de electricidad de los centros de datos que explotan la IA y los servicios relacionados han aumentado considerablemente en los últimos años, lo que plantea importantes retos para las infraestructuras energéticas, incluso en los países de altos ingresos. En Irlanda, por ejemplo, se ha suspendido la construcción de nuevos centros de datos, ya que cada día consumen una mayor capacidad de la red eléctrica, y algunos analistas prevén posibles cortes de electricidad por zonas en Dublín²⁷. En Estados Unidos, los periodistas económicos han señalado que la “envejecida” red eléctrica estadounidense “no puede hacer frente” a la creciente demanda de electricidad de los centros de datos²⁸. El creciente consumo de electricidad de los centros de datos también amenaza la capacidad de los países para alcanzar sus objetivos de reducción de las emisiones de dióxido de carbono y, por lo tanto, podría frenar los avances en los esfuerzos de mitigación del cambio climático.

²⁵ Organización Mundial del Comercio, ‘Comerciar con inteligencia: Cómo la IA influye en el comercio internacional y cómo este influye en la IA’, pp. 27-28.

²⁶ Kate Crawford, *Nature*, ‘Generative AI’s environmental costs are soaring — and mostly secret’, 20 de febrero de 2024; Pengfei Li et al., *MIT News*, ‘Making AI less “thirsty”: uncovering and addressing the secret water footprint of AI models’, 26 de marzo de 2025; Adam Zewe, ‘Explained: Generative AI’s environmental impact’, 17 de enero de 2025.

²⁷ Colin Gleeson, *Irish Times*, ‘Ireland’s data centre appeal “fading” due to pressure on electricity grid, report says’, 17 de septiembre de 2025; Heidi Vella, *Tech Monitor*, ‘Ireland’s data centre nightmare — and what others can learn from it’, 18 de febrero de 2025; y Associated Press, *Fast Company*, ‘The AI race is already taking a toll. Ireland’s massive data centers are a cautionary tale’, 19 de diciembre de 2024.

²⁸ Katie Tarasov, *CNBC*, ‘Generative AI requires massive amounts of power and water, and the aging U.S. grid can’t handle the load’, 28 de julio de 2024.

LA REGLAMENTACIÓN DE LA IA Y EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

La rápida adopción de la IA y los riesgos asociados a su implantación han reforzado el interés de los responsables políticos por reglamentarla. Sin embargo, los enfoques para regular una tecnología cuyo impacto apenas estamos empezando a comprender plantean numerosos retos. Aun cuando algunos responsables políticos ejercen presión para que se establezcan regulaciones que permitan acelerar la adopción de la IA (por ejemplo,

eliminando los obstáculos a la asequibilidad de los datos y protegiendo los códigos fuente), se necesita urgentemente una reglamentación basada en los derechos.

Por lo tanto, los enfoques regulatorios de la IA deberían establecer límites claros sobre su utilización. Estos límites deberán adaptarse con el tiempo, a medida que identifiquemos con mayor precisión las repercusiones que esta nueva tecnología ejercerá sobre las personas.

ALGUNOS EJEMPLOS DE INICIATIVAS NACIONALES, REGIONALES E INTERNACIONALES EN MATERIA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL:

La reglamentación más completa sobre la IA figura en la **legislación de la Unión Europea (UE)**. El ejemplo más notable es la *Ley de Inteligencia Artificial* de la UE, que reconoce, entre otros aspectos, que el uso de la IA en “el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo” es un ámbito de alto riesgo sujeto a obligaciones estrictas²⁹. La Unión Europea también ha aprobado la Directiva sobre el trabajo en plataformas que, aun cuando se limita a la economía de plataformas, aborda algunos de los riesgos y perjuicios que plantea el uso de la IA en el lugar de trabajo, en particular la gestión algorítmica³⁰. Además, el *Reglamento General de Protección de Datos* (RGPD) de la Unión Europea también es fundamental para la gobernanza de los datos que se recopilan y utilizan en los sistemas de IA.

En 2021, España adoptó una **Ley para las personas que se dedican al reparto** (o ley “*rider*”) que regula el trabajo en plataformas digitales. La ley reconoce la presunción de una relación laboral entre los repartidores y las plataformas de trabajo, lo que les da acceso a todos los derechos previstos en la legislación laboral española. Asimismo, la ley relativa a los repartidores también regula la transparencia algorítmica y ha allanado el camino para los convenios colectivos en la economía de plataformas y más allá. Los sindicatos españoles participaron activamente en las negociaciones que condujeron a la aprobación de esta ley.

²⁹ AI Act

³⁰ Normas de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales

A nivel mundial, la Asamblea General de las **Naciones Unidas (ONU)** aprobó una resolución sobre el tema *Aprovechar las oportunidades de sistemas seguros, protegidos y fiables de inteligencia artificial para el desarrollo sostenible* que subraya la necesidad de que los sistemas de IA respeten la legislación internacional sobre derechos humanos³¹. La **OCDE** ha establecido los *Principles for responsible stewardship of trustworthy AI*³² y una *Recommendation on Artificial Intelligence*³³. El **G20**, por su parte, aprobó los *G20 AI principles*³⁴ y el **G7** adoptó *Action Plan for a human-centred development and use of safe, secure and trustworthy AI in the World of Work*³⁵.

Además de estas iniciativas, en la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** se han **entablado discusiones con el fin de establecer normas para regular el trabajo en las plataformas**, en particular en lo que respecta a los riesgos relacionados con la gestión algorítmica, la confidencialidad de los datos y la vigilancia. Los sindicatos participan activamente en este proceso³⁶.

En tanto que los gobiernos han abordado la regulación de la IA principalmente mediante medidas de carácter legislativo no vinculantes, los sindicatos consideran que toda regulación en materia de IA debe negociarse con los interlocutores sociales e ir más allá de la estrategia actual, que consiste en elaborar directrices y principios éticos. Debe dar lugar a una legislación clara que establezca marcos regulatorios con mecanismos sancionadores en caso de violación de los derechos. Además, los gobiernos y los interlocutores sociales deben comprender cómo se aplican los marcos normativos pertinentes que ya existen a los sistemas de IA y al tratamiento de datos en el mundo del trabajo en general. Algunos de los marcos existentes son los siguientes:

- La legislación de protección de datos y privacidad, cuando existan³⁷

- La legislación contra la discriminación³⁸
- La legislación sobre empleo y trabajo
- La legislación sobre la seguridad y la salud en el trabajo
- La legislación relativa a la propiedad intelectual

Cuando sea necesario, estos marcos deberían reforzarse, en consulta con los interlocutores sociales, para tener en cuenta las particularidades de la IA y los riesgos y perjuicios específicos que conlleva. Sin embargo, en muchas jurisdicciones, estos marcos normativos ya se aplican a la IA y pueden constituir herramientas útiles para contrarrestar los riesgos y perjuicios que esta genera³⁹. Los gobiernos y los interlocutores sociales deben esforzarse por comprender

³¹ General Assembly adopts landmark resolution on artificial intelligence

³² AI principles

³³ Recommendation of the Council on Artificial Intelligence

³⁴ G20 AI Principles

³⁵ G7 Action Plan for a human-centered development and use of safe, secure and trustworthy AI in the World of Work (Annex 1)

³⁶ Véase, por ejemplo: *Derechos ya para los trabajadores de plataformas - Confederación Sindical Internacional*

³⁷ OIT Working Paper 149, 'Navigating workers' data rights in the digital age', septiembre de 2025.

³⁸ Aislinn Kelly-Lyth, *European Labour Law Journal*, 'Algorithmic discrimination at work', 2023; and Veena Dubal, *Columbia Law Review*, 'On algorithmic wage discrimination', 2023.

³⁹ Worker Info Exchange, 'Uber ordered to pay €584,000 for failure to comply with court order in robo-firing case', 5 de octubre de 2023.

cómo se aplican a la IA estas leyes existentes, y los gobiernos deben proporcionar recursos adecuados a los organismos encargados de su aplicación.

Algunos analistas hablan de un “compromiso” entre la necesidad de facilitar el rápido desarrollo y la adopción de la IA, por un lado, y la necesidad de regulación para reducir los perjuicios y riesgos derivados de la IA, por otro. Sin embargo, desde el punto de vista de los sindicatos, la realidad es que no existe

ningún compromiso entre una regulación bien diseñada y el desarrollo y uso de la IA que beneficie realmente a la sociedad.

Al igual que con tecnologías anteriores, como los vehículos de motor y las máquinas industriales, una buena reglamentación guiará el desarrollo y el uso de la IA a fin de garantizar que sea eficaz, adecuada, segura y justa, y que su uso beneficie de manera equitativa a los desarrolladores, los empleadores y los trabajadores/as⁴⁰.

DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA ADOPCIÓN DE UNA IA CENTRADA EN LOS TRABAJADORES

Los trabajadores y las trabajadoras, a través de sus sindicatos, han de ser incluidos en todas las discusiones relacionados con la integración de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo. Esta participación es esencial a la hora de elaborar marcos normativos que regulen la implantación y uso de la IA en el ámbito nacional, regional y sectorial, pero también en el ámbito de la empresa. Algunas federaciones sindicales ya han empezado a esbozar los elementos que deben recoger estos marcos⁴¹.

El diálogo social y la negociación colectiva son fundamentales para mitigar los impactos negativos de la gestión algorítmica, garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, evitar la discriminación y establecer criterios claros para la recogida y el uso de datos personales que limiten

la vigilancia y respeten la privacidad. Sin embargo, también son clave para mejorar la calidad del empleo y los salarios, así como para garantizar la aplicación de estrategias adecuadas de cualificación y reconversión, mediante la introducción en los convenios colectivos de disposiciones específicas en materia de formación que respondan a la creciente automatización.

Las personas trabajadoras deben estar informadas y participar en el diseño e implantación de la IA y de los algoritmos en los lugares de trabajo. Igualmente deben tener la garantía de contar con un control y supervisión humanos en varios momentos clave, como durante el diseño y la implantación, después de la toma de decisiones importantes y a través de evaluaciones de impacto periódicas (por ejemplo, anuales), con el fin de mitigar los riesgos y garantizar que las violaciones de los derechos puedan corregirse adecuadamente.

⁴⁰ OIT Conditions of Work and Employment Series No. 74, p. 23, 'Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers'.

⁴¹ Véase ITF, *Technology and Decent Work Charter*.

La transparencia y la explicabilidad de la IA y de los algoritmos son esenciales para evitar las asimetrías en materia de información y garantizar una participación significativa de los sindicatos. Asimismo, deben establecerse criterios claros de responsabilidad que garanticen la diligencia debida de los empleadores que utilizan sistemas de inteligencia artificial.

Ante la creciente automatización de las tareas y la incertidumbre con respecto al impacto de la IA en los empleos futuros, será preciso contar con procesos de diálogo social iterativos a fin de limitar la pérdida de empleos y negociar una transición justa para las personas trabajadoras afectadas por los procesos de automatización y aumento. Entre los elementos necesarios han de incluirse inversiones en la creación de empleo y estrategias adecuadas de educación

y de formación profesional, y acompañarlas de sólidos sistemas de protección social para las personas trabajadoras que se vean afectadas.

El papel de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras no debería limitarse a mitigar los riesgos, sino también a utilizar la IA y la tecnología de la información en general para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de los empleos. El aumento de productividad que traen consigo los procesos digitales debe ir acompañado de un aumento de los salarios y una reducción del tiempo de trabajo con el fin de garantizar que los beneficios de la productividad se repartan de forma equitativa. Asimismo, deben mejorarse las condiciones de trabajo y la salud y la seguridad en el trabajo mediante la adopción de una IA centrada en las personas.

ALGUNOS EJEMPLOS DE CAMPAÑAS Y NEGOCIACIONES SINDICALES EN RELACIÓN CON LA IA Y LA GESTIÓN ALGORÍTMICA:

Sindicatos de España, Italia, Dinamarca y Alemania han firmado convenios colectivos relativos a la IA con la plataforma Just Eat/Takeaway. Algunos de ellos abordan cuestiones como el derecho a la desconexión, la privacidad, la vigilancia y la transparencia de los algoritmos.

En EE. UU., American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) y Microsoft establecieron una *nueva asociación entre tecnología y trabajo en materia de IA y el futuro de la fuerza laboral*. Gracias a esta asociación, los trabajadores/as tienen voz y voto en la forma en que se desarrolla y aplica la IA. En 2023, tras una larga huelga, el sindicato de guionistas Writers Guild of America llegó a un acuerdo con los productores de cine y televisión sobre el uso de la IA en proyectos cinematográficos y televisivos⁴².

En África, los moderadores/as de contenidos, los etiquetadores/as de datos y otros trabajadores/as de la cadena de suministro de datos de las mayores empresas de IA y de tecnología del mundo se han organizado en el marco de la iniciativa **African Tech Workers Rising**, con el apoyo de UNI Global Union. Los trabajadores/as están haciendo campaña a favor de un acuerdo sectorial que comprometa a las empresas tecnológicas a garantizar salarios vitales, empleos seguros y el derecho a organizarse⁴³.

⁴² Summary of the 2023 WGA MBA.

⁴³ Véase African Tech Workers Rising.

En 2024, el Labour 7 (L7) y el Business 7 (B7) emitieron una **Declaración conjunta sobre el condicionamiento del avance de la IA a través del diálogo social**⁴⁴, en la que se exponen una serie de reivindicaciones comunes de los sindicatos y las empresas de los países del G7. La declaración insta a los Gobiernos del G7 a adoptar marcos regulatorios y políticas que ayuden a la gestión de riesgos de la IA en el ámbito del empleo y a promover el papel de los interlocutores sociales en el diseño, la aplicación y el control del uso de los sistemas de IA en el mundo del trabajo.

En abril de 2024, **Trades Union Congress (TUC) del Reino Unido publicó su Artificial Intelligence Bill**, un plan director para una ley destinada a regular una amplia serie de cuestiones relacionadas con las tecnologías digitales en el lugar de trabajo, que van desde la gestión algorítmica y la prohibición de los despidos automatizados hasta el derecho a la desconexión, al tiempo que detalla los derechos de los sindicatos en estos asuntos.

En 2025, la **Federation of Trade Unions of the Republic of Kazakhstan (FPRK) elaboró una norma para la protección de los derechos de los trabajadores/as en la implantación de la IA en las empresas**, recientemente aprobada por el Council of Trade Unions of Central Asia. La norma se basa en conocimientos procedentes de una amplia diversidad de fuentes, en particular, los marcos legislativos de otros países y las investigaciones publicadas por organizaciones internacionales como la OIT y la OCDE. Constituye un modelo útil para regular la IA en el lugar de trabajo mediante leyes nacionales o convenios colectivos a todos los niveles. Proporciona un marco completo que ayuda a garantizar que la IA en el trabajo sea segura, válida, justa, y que se diseñe y utilice con la participación significativa de los trabajadores/as y los sindicatos. Su objetivo es abordar muchos de los principales riesgos que pueden surgir al utilizar la IA en el lugar de trabajo, como la pérdida de puestos de trabajo, el deterioro de las condiciones salariales o laborales, la automatización de decisiones importantes (por ejemplo, la contratación, la evaluación del rendimiento o el despido), los riesgos para la salud y la seguridad, la validez y exactitud de los sistemas algorítmicos, la transparencia algorítmica, así como el perfeccionamiento de las competencias y la reconversión profesional de los trabajadores y trabajadoras

En septiembre de 2025, la **Confederación Europea de Sindicatos (CES)** publicó un manual sindical de 70 páginas con el título **Negotiating the Algorithm**. El manual examina y extrae enseñanzas de los esfuerzos realizados por los trabajadores/as para descubrir y comprender la forma en que los empleadores y las plataformas utilizan sistemas algorítmicos, a menudo opacos, para la gestión de las personas trabajadoras. El manual señala que “las herramientas de datos pueden ser utilizadas por trabajadores y sindicatos para acceder a los datos de los trabajadores, incluso sin el consentimiento de la empresa”, y que esta información puede ayudar a los trabajadores/as a comprender mejor la toma de decisiones de la dirección, controlar el cumplimiento de los convenios colectivos por parte de la empresa y a estar al corriente de litigios, propuestas legislativas y campañas de afiliación sindical.

⁴⁴ Joint statement of the Labour 7 and the Business 7: Shaping the advancement of Artificial Intelligence through social dialogue.

⁴⁵ FPRK, Standard for the Protection of Workers' Rights in the Implementation of AI in Enterprises

CONSIDERACIONES ESENCIALES EN MATERIA DE POLÍTICAS PARA LOS SINDICATOS EN RELACIÓN CON LA IA

La influencia de la digitalización y la IA en el futuro del trabajo no es inevitable ni está predeterminada. Los sindicatos deben participar activamente en los lugares de trabajo y en la elaboración de políticas con el fin de garantizar que los lugares de trabajo digitalizados sean seguros y que los derechos y el poder de las trabajadoras y los trabajadores se vean reforzados, y no debilitados, a medida que estas tecnologías se generalizan. A continuación se presentan algunas consideraciones esenciales en relación con las políticas que los sindicatos han de tener en cuenta:

- La IA y la automatización pueden mejorar la productividad y crear nuevas oportunidades si se implementan con la participación de los interlocutores sociales. **Los aumentos de productividad y eficiencia deben compartirse con los trabajadores/as en forma de mejoras en las condiciones de trabajo, aumentos salariales y reducción de la jornada laboral.**
- El aumento de la automatización a través de la IA, y la fragmentación y externalización del trabajo que permite la gestión algorítmica, también puede provocar la pérdida de empleos y el desplazamiento de las personas trabajadoras. **La gestión de las respuestas a los retos de la automatización debe**

llevarse a cabo mediante negociaciones con los interlocutores sociales, en particular, sobre la creación de nuevas oportunidades de empleo, la facilitación de la reasignación de trabajadores/as, la garantía del acceso a oportunidades de perfeccionamiento y reconversión profesional, así como estrategias de mitigación tales como la protección social para los trabajadores/as afectados.

- **El diálogo social es fundamental para asegurar la gestión de las transformaciones tecnológicas que están teniendo lugar.** Los sindicatos, en su calidad de representantes democráticos de los trabajadores y las trabajadoras, deben tener voz en los cambios que se producen en el mercado de trabajo, tanto a escala macroeconómica como a nivel de las empresas, y tener la posibilidad de planificar y gestionar sus repercusiones.
- **La introducción de la IA y la gestión algorítmica en los lugares de trabajo debe respetar los derechos y libertades fundamentales de las personas trabajadoras** y de ninguna manera debe limitar el derecho a la libertad sindical y el derecho a organizarse. Deben establecerse sólidas protecciones jurídicas que eviten la discriminación orientada de la IA contra los miembros de los sindicatos y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras. Deben aplicarse las leyes antidiscriminatorias existentes en relación con la IA en el lugar de trabajo y reforzarse cuando sea necesario.

- **El diálogo social y la negociación colectiva deben ocupar un lugar central en la introducción e implantación de la IA en los lugares de trabajo.** Las disposiciones relativas a la negociación colectiva deben integrarse en la reglamentación sobre la IA con el fin de garantizar la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones y regular la introducción y el uso de la gestión algorítmica en los lugares de trabajo. Los representantes de los trabajadores y las trabajadoras deben estar debidamente informados y ser consultados sobre la forma en que estas tecnologías serán aplicadas y realizar evaluaciones conjuntas con los empleadores sobre el impacto y los riesgos que implica la inclusión de la IA en los lugares de trabajo.
- **La gestión algorítmica y la IA están determinando las relaciones laborales, los turnos, los salarios e incluso la contratación. Debemos garantizar la transparencia y la explicabilidad en la toma de decisiones algorítmicas, así como la representación de las personas trabajadoras en estos procesos para evitar la explotación.** No podemos permitir que los algoritmos “gestionen” aspectos fundamentales en relación con el empleo y las condiciones de trabajo. No puede permitirse que los sistemas algorítmicos tomen decisiones arbitrarias, sesgadas, injustas o incorrectas sin transparencia ni sin rendición de cuentas. Deben establecerse mecanismos de control humano y de apelación por parte de las personas trabajadoras sujetas a una gestión automatizada. Asimismo, el uso de la IA en los procesos de contratación debe ser supervisado por los representantes de las trabajadoras y los trabajadores para evitar sesgos y discriminaciones.
- **Deben adoptarse medidas de protección contra la vigilancia de los trabajadores/as.** La vigilancia mediante la inteligencia artificial y otros medios electrónicos debe limitarse a circunstancias excepcionales, como las estrictamente necesarias para el desempeño ocupacional y para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. Los trabajadores/as deben ser debidamente informados sobre los datos que se recogen sobre su persona y sobre la forma en que van a ser utilizados, a fin de que puedan dar su consentimiento previo a tales usos con conocimiento de causa. Deben adoptarse prohibiciones explícitas en relación con la IA y las herramientas de vigilancia que interfieran en las actividades sindicales.
- **Los interlocutores sociales también deben participar estrechamente en el desarrollo de sistemas de educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de alta calidad,** así como promover la integración de la IA y las competencias digitales en los planes de estudio de la enseñanza formal en todos los niveles educativos a fin de garantizar que los trabajadores y trabajadoras dispongan de las competencias necesarias para los mercados de trabajo de hoy y de mañana.
- **El uso de la IA para la gestión y prestación de servicios públicos debe regularse y supervisarse de forma adecuada para garantizar que sirva el interés público.** Deben aplicarse medidas específicas y sistemas de concesión de licencias de datos a fin de garantizar que los datos públicos no sean monopolizados ni utilizados con fines privados. Estas medidas deberían incluir el acceso al código fuente y requisitos de localización

de los datos. Deben integrarse sistemas de control y evaluación humanos en todos los sistemas automatizados del sector público encargados de la toma de decisiones a fin de garantizar que dichos sistemas sean válidos desde el punto de vista científico, técnico y jurídico, y evitar sesgos y discriminaciones.

- **Se requieren inversiones importantes para reducir la brecha en materia de inteligencia artificial que existe a nivel mundial:** será necesario invertir en infraestructuras digitales públicas y en competencias digitales para garantizar la implantación y adopción inclusivos de la IA en todo el mundo y evitar la concentración de poder sobre la IA en un pequeño número de países y empresas.

Velando por que el movimiento sindical participe activamente en la transformación digital, podemos crear un futuro del trabajo inclusivo y equitativo.

Agradecimientos:

Este documento se elaboró en el marco de un Simposio de Investigación Sindical. La CSI agradece a todos los participantes en el simposio por su contribución, así como a Víctor Figueroa por sus valiosos comentarios, que han enriquecido la redacción del documento. La CSI agradece a los autores, Diego López González y M. Six Silberman.

CSI
Confederación Sindical Internacional

info@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Teléfono: +32 (0)2 224 0211

Boulevard du Jardin Botanique, 20,
1000 Bruselas - Bélgica

Editor responsable legal:
Luc Triangle, secretario general

