

# LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL LUGAR DE TRABAJO: DERECHOS LABORALES EN LA ERA DE LA AUTOMATIZACIÓN

FECHA DE RECEPCIÓN: 02-07-25 / FECHA DE ACEPTACIÓN: 10-08-25

**Idarmis Knight Soto**

PROFESORA TITULAR UNIVERSIDAD DE CIEGO DE ÁVILA. (CUBA)

Correo: [idarmisknightsoto@gmail.com](mailto:idarmisknightsoto@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4713-7488>

**Marla Iris Delgado Knight**

PROFESORA AUXILIAR

Correo: [marlitadelgadoknight@gmail.com](mailto:marlitadelgadoknight@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1206-2092>

## RESUMEN

El artículo analiza cómo la inteligencia artificial (IA) está transformando el mundo laboral, planteando nuevos retos y oportunidades para los derechos laborales. Se destaca que la IA no solo optimiza procesos y aumenta la productividad, sino que también introduce riesgos significativos de vigilancia, sesgo y reducciones de autonomía de los trabajadores. Demostrar la necesidad de una protección integral de los derechos humanos en el lugar de trabajo frente a la automatización y el uso de inteligencia artificial, promoviendo condiciones laborales digna desde una gobernanza ética, constituye el objetivo de este artículo, a través del método análisis síntesis con un enfoque proactivo que combine innovación tecnológica con derechos laborales robustos, para asegurar un entorno laboral equitativo, seguro y digno en la era de la automatización. Se concluye que abordar estos procesos requiere superar visiones lineales y sectoriales, integrando la perspectiva de la complejidad, que permite comprender las interdependencias globales, la emergencia de

nuevos escenarios y la necesidad de marcos regulatorios adaptativos que reconozcan la incertidumbre y la pluralidad de la vida laboral contemporánea

**Palabras Clave:** Inteligencia artificial, derechos humanos, derechos laborales, automatización, gobernanza.

### **ABSTRACT:**

This article analyzes how artificial intelligence (AI) is transforming the world of work, posing new challenges and opportunities for labor rights. It highlights that AI not only optimizes processes and increases productivity, but also introduces significant risks of surveillance, bias, and reductions in worker autonomy. This article's objective is to demonstrate the need for comprehensive protection of human rights in the workplace in the face of automation and the use of artificial intelligence, while promoting decent working conditions based on ethical governance. This article uses the analysis-synthesis method with a proactive approach that combines technological innovation with robust labor rights to ensure a fair, safe, and decent work environment in the age of automation.

**Keywords:** Artificial intelligence, human rights, labor rights, automation, governance.

## **1. INTRODUCCIÓN**

La irrupción de la Inteligencia Artificial (IA) ha redefinido no solo cómo trabajamos, sino también cómo se gestionan los derechos laborales. Lejos de ser una amenaza silenciosa, la IA representa una profunda transformación del tejido productivo. En este nuevo escenario, los colectivos laborales y sociedad en general están llamados a tener una visión bidimensional: ser guardianes de la justicia laboral y pioneros en la integración ética de la tecnología. (...). El hombre es capaz de lo uno y de lo otro (...) es un ser de opciones, está decidiendo en cada momento, y solo existe en tanto que decide lo que ha de ser en el momento siguiente". (Frankl, 2020, p.10).

Las Inteligencia Artificial como algoritmos de gestión, *chatbots*, asistentes virtuales o sistemas predictivos ya están presentes en sectores industriales, educativos y administrativos. Desde el Derecho Laboral<sup>1</sup>, por tanto, se debe comprender su

1 La protección laboral fue referida por primera vez como uno de los derechos humanos en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), que afirma que "toda persona, sin cualquier excepción, tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a igual trabajo por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses." Estos derechos se desarrollan más detalladamente en las normas laborales internacionales, incluidos los

funcionamiento para anticipar riesgos y negociar condiciones que protejan a los trabajadores, de cara a defender derechos, negociar con conocimiento y liderar con visión.

En un mundo cada vez más digitalizado, la inteligencia artificial en lo adelante, (IA) emerge como una herramienta transformadora que transversaliza diversos ámbitos de la sociedad y la economía, de ahí la necesidad de una gobernanza ética <sup>2</sup> que enlace directrices, principios y mecanismos institucionales orientados al desarrollo y la aplicación de tecnologías inteligentes basado en el interés general.

Ciertamente, si la Comunidad Internacional se reorganiza, las instituciones que con carácter *per se* la rigen deben de someterse también a una revaluación y, este sería un reto a enfrentar respecto a la gobernanza ética de la IA. Así habría que atender a Coscolluela Montaner quien oportunamente reparó (...) la organización de los poderes públicos, como sujeto de la soberanía y que, en consecuencia, catan en todo el territorio nacional. (Coscoculella,2001,p.90), y debe introducir una “barrera”, ante posibles arbitrariedades en la utilización de la IA. Ello se debe al hecho de que hoy constituye un imponderable para los Estados la existencia de normas basadas en la conciencia jurídica común que imponen a la Comunidad Internacional el respeto a los derechos del individuo por igual.

En este sentido la gobernanza se debe caracterizar por ser transdisciplinaria, es decir, integrar múltiples campos del conocimiento multisectorial, al involucrar a gobiernos, sector privado, sociedad civil y comunidad científica; mediante procesos de revisión y actualización continua transversal, dado su impacto en todos los sectores de la vida social y global, buscando armonizar marcos normativos más allá de las fronteras nacionales, bajo el respeto a la dignidad humana.

La gobernanza ética de la inteligencia artificial busca asegurar que el desarrollo y uso de estas tecnologías se realicen de manera responsable, transparente y alineada con los valores fundamentales de la dignidad humana y la justicia. Esto implica establecer marcos

convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por los Estados Miembros, que también determinan el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable (Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento), así como a garantías procesales para la terminación de la relación laboral (Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982). También en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); en el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); en el artículo 15 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Carta de la UE); en el artículo 15 de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos (Carta de Banjul); y en el artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)

<sup>2</sup> La UNESCO en 2021, adoptó la “Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial”, primer instrumento normativo global que recoge principios como la proporcionalidad, la seguridad, la no discriminación, la sostenibilidad ambiental, la privacidad, la transparencia, la rendición de cuentas y la supervisión humana. Además de los principios, la Recomendación plantea valores fundamentales: el respeto por los derechos humanos, la protección de los ecosistemas, la inclusión y la paz.

normativos y operativos que promuevan la participación y la rendición de cuentas, la evaluación de riesgos y beneficios, y la protección de la seguridad y la autonomía de las personas. Una gobernanza robusta prioriza la ausencia de sesgos, la explicabilidad de los sistemas y la supervisión humana cuando sea necesario, para evitar daños no deseados y garantizar que la IA contribuya al bien común.

Estamos decidiendo, cada día, qué queremos seguir siendo, de ahí que, en cuanto a la protección de los derechos humanos, la IA debe diseñarse y desplegarse con un enfoque de derechos desde el inicio. Esto implica asegurar la no discriminación, la privacidad, la libertad de expresión, la libertad de pensamiento y la seguridad personal, entre otros derechos, y proporcionar mecanismos efectivos de reparación ante usos indebidos o perjuicios. Además, es crucial fomentar la participación de comunidades afectadas y de actores diversos en la toma de decisiones, promover la trazabilidad de los algoritmos y sus impactos, y establecer salvaguardas que eviten la vigilancia intrusiva y el control excesivo. La sinergia entre gobernanza ética y derechos humanos es esencial para que la IA respete la dignidad de cada persona y fortalezca la confianza social.

## **2. EQUIDAD EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: DERECHOS, OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS EN EL TRABAJO**

La inteligencia artificial<sup>3</sup> en sentido formal ( Núñez y García-Saúco,2025,p.40) ya no es un concepto futurista; se ha convertido en una fuerza estructural que redefine la manera en que trabajamos, aprendemos y tomamos decisiones. En este nuevo paisaje laboral, la equidad consiste en tomar en cuenta no sólo la justicia estricta en la determinación del Derecho, sino también otras virtudes (Hervada,1987, pp 60ss) deja de ser un ideal abstracto para convertirse en un requisito práctico para la sostenibilidad y la legitimidad de las instituciones. Las tecnologías IA influyen en quién accede a empleos, cómo se evalúa el desempeño, qué tareas se automatizan y qué riesgos se despliegan. En ese contexto, la equidad laboral no es solo una cuestión de justicia, sino una condición para la productividad, la innovación y la confianza social.

La promesa de la IA es, a la vez, un conjunto de oportunidades: aumentar la eficiencia, liberar tiempo para tareas creativas y mejorar la toma de decisiones. Sin embargo, esas oportunidades pueden consolidar desigualdades si no se diseñan e implementan salvaguardas adecuadas. Detrás de cada algoritmo hay decisiones humanas: qué datos se recopilan, qué objetivos se optimizan, qué métricas se valoran y quiénes quedan fuera de las conversaciones decisivas. La equidad exige transparencia, participación de las partes

3 En sentido formal, la IA puede definirse como el ámbito de la informática orientado a la creación de sistemas capaces de programar en máquinas tareas inteligentes propias de la inteligencia humana. O, si se prefiere, desde el lado inverso: la potencialidad de las máquinas para realizar tareas hasta ahora exclusivas de la inteligencia humana: percibir, aprender, razonar, recordar o decidir.

interesadas y responsabilidad <sup>4</sup> en cada etapa del ciclo tecnológico.

No debe soslayarse entre los principales desafíos la posibilidad de sesgos algorítmicos que perpetúan discriminación, la concentración de poder en proveedores de tecnología y la brecha de habilidades entre trabajadores y sistemas automatizados, (Ginès, 2016). De esta forma, los principales derechos laborales clásicos comprometidos por la IA son el derecho a la no discriminación y el derecho a la intimidad y dignidad. Si bien el primero operaría en sus términos habituales, el segundo requeriría una redefinición, por cuanto habría que vincular ciertas prácticas de IA con una lesión a la intimidad y dignidad –cuando no, en ocasiones, con la invasión de la esfera más íntima de la persona, su inconsciente–. Además, es posible que la IA, a la vez que mejore la prevención de riesgos laborales, pueda ser fuente de nuevos riesgos (Morales, 2025, p.193).

La IA puede amplificar desigualdades existentes si se priorizan metas de corto plazo sin considerar impactos laborales a largo plazo. Por ello, la construcción de un marco de equidad debe incorporar principios de no discriminación, privacidad, seguridad y dignidad en el trabajo, así como mecanismos de reparación para aquellos afectados por fallos o abusos tecnológicos, para tener bien consagrado el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (Soto, I. K. 2015, p.102). Esencialmente se trata de posibilitar que quien lo desee ejercite una acción procesal, obtenga una Resolución fundada en Derecho.

La realización de una equidad sustantiva requiere políticas públicas y prácticas organizacionales que incluyan evaluación de impacto laboral, auditorías de sesgo, y programas de reentrenamiento y movilidad interna. Es crucial que los trabajadores, sindicatos, empresas y reguladores participen de manera dialogante para diseñar estándares que protejan derechos esenciales como la no discriminación, la privacidad y la seguridad laboral, sin obstaculizar la innovación. En ese marco, la gobernanza de la IA debe situar a las personas en el centro, garantizando que la tecnología potencie capacidades y oportunidades, no que las reduzca o las tiente a renunciar a sus derechos. Los Derechos humanos representan la dignidad de la persona frente al Estado, estableciendo que el poder público debe ejercerse en beneficio del ser humano <sup>5</sup>. (Nikken,1994).

Aunque se ha argumentado que la Gobernanza se define como un nuevo modo de gobernar conforme al cual, en la formulación y aplicación de políticas públicas, no sólo participan las autoridades estatales, sino también las organizaciones privadas (arreglos neocorporativos, redes políticas, etc). (Blanco y Gomá, R, 2002). Este nuevo modo de gobernar, supondría un cambio no sólo organizativo, sino de carácter ético y cultural (Rhodes, R, 1996, pp.652-

4 La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha subrayado la responsabilidad del Estado en la formulación y ejecución de políticas públicas en el ámbito digital. Estas políticas deben alinearse con principios orientadores fundamentales, tales como el acceso en igualdad de condiciones, el pluralismo, la no discriminación y la privacidad

5 Artículo I de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que proclama que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

667).

**Colocar a las personas en el centro de la gobernanza de la IA constituye el potencial de los sistemas de IA para acelerar y permitir el progreso hacia la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, para no dejar a nadie atrás con varios principios y enfoques clave:**

Principios	Enfoque
Principios éticos y derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto a la dignidad y derechos fundamentales (privacidad, libertad de expresión, no discriminación).</li> <li>• Orientación hacia el bien común y la seguridad de las personas.</li> <li>• Transparencia y explicabilidad cuando sea razonable y posible.</li> </ul>
Participación y gobernanza ética e inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucrar a comunidades afectadas, especialmente grupos vulnerables, en la definición de políticas.</li> <li>• Momentos de consulta amplia: ciudadanos, empresas, academia, sociedad civil.</li> <li>• Mecanismos de rendición de cuentas y vías de recurso.</li> </ul>
Transparencia y explicabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicar de forma comprensible cómo funcionan los sistemas IA relevantes para el público.</li> <li>• Divulgar límites, posibles sesgos y riesgos asociados.</li> <li>• Acompañar despliegues con evaluaciones de impacto en derechos humanos.</li> </ul>
Equidad y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detectar y mitigar sesgos estructurales en datos y modelos.</li> <li>• Garantizar acceso equitativo a beneficios de IA</li> <li>• Supervisión por órganos independientes cuando corresponda.</li> </ul>
Seguridad y resiliencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salvaguardar la seguridad de sistemas IA frente a usos maliciosos.</li> <li>• Planes de respuesta ante incidentes y medidas de reparación.</li> <li>• Protección de datos y control de acceso.</li> </ul>
Gobernanza centrada en el usuario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar con enfoque user-centric: usabilidad, accesibilidad y comprensión del usuario.</li> <li>• Mecanismos para corregir errores, retractar decisiones automatizadas y obtener explicaciones claras.</li> <li>• Salvaguardias para evitar dependencia excesiva de la IA en decisiones críticas.</li> </ul>
Supervisión y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignación clara de responsabilidades (desarrolladores, operadores, empresas, gestores de políticas).</li> <li>• Auditorías periódicas, evaluaciones de impacto y métricas de bienestar social.</li> <li>• Sanciones y remedios adecuados ante fallos o daños.</li> </ul>
Educación y alfabetización digital	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la alfabetización en IA para que las personas entiendan qué puede hacer la IA y sus límites.</li> <li>• Capacitación para personal de instituciones públicas y privadas.</li> </ul>
Proporcionalidad y moderación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulaciones que protejan a las personas sin obstaculizar la innovación responsable.</li> <li>• Evaluaciones de costo-beneficio y escalabilidad de controles.</li> </ul>

Gobernanza internacional y cooperación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estándares y marcos comunes para evitar arbitraje regulatorio y promover la cooperación global.</li> <li>• Intercambio de buenas prácticas y coordinación ante riesgos globales.</li> </ul>
--	--

Llegado hasta aquí en la era de la IA, los derechos laborales deben garantizar la dignidad, la seguridad y la autonomía de las personas en el entorno laboral. La noción subjetiva de la seguridad jurídica concibe a esta como conocimiento del derecho por parte de sus destinatarios, por ello el respeto a la dignidad humana como paradigma de estos tiempos debe actuar de forma estable y equilibrada para preservar los intereses del individuo (Knight, Delgado, Zamrano y Gálvez 2023, p. 39). Esto implica proteger la privacidad y los datos de trabajadores y candidatos frente a la recopilación y el uso por sistemas algorítmicos, asegurar la transparencia en decisiones automatizadas que afecten empleo, promociones o evaluaciones, y garantizar la no discriminación por características protegidas. Es fundamental que existan mecanismos de explicación y revisión humana de las decisiones algorítmicas, así como derechos de recurso ante errores o sesgos, para que la tecnología complemente al ser humano sin erosionar sus derechos fundamentales.

La IA ofrece oportunidades para mejorar la productividad, la seguridad y la calidad del trabajo. El ser humano es tiempo de vida, es “cuánto”. O, expresado de forma más cruda, la cantidad de tiempo de vida es el elemento esencial que compone “la aritmética elemental de la existencia (Chabot, 2025, p.25). De ahí puede facilitar la *matches* más eficiente entre talento y tareas, personalizar planes de desarrollo y formación, y apoyar la toma de decisiones mediante análisis predictivos que reduzcan riesgos laborales.

También puede impulsar entornos de trabajo más inclusivos al identificar y corregir sesgos en procesos de contratación, teniendo en cuenta que la génesis de una relación contractual con la declaración de voluntad, sin reserva, reconoce el objeto y la causa de la obligación, este perfil vinculante es a través de la aceptación expresa de la oferta, que puede llegar al oferente por cualquier medio de comunicación, (...) es inaplicable la cláusula contractual que sea contraria a una norma imperativa y no pueden ser modificadas por la voluntad de las partes (Soto, & Knight, 2019, p.207). Sin embargo, estas ventajas deben gestionarse con un marco ético y normativo que proteja a las personas y promueva una adopción responsable.

### **3. “INTELIGENCIA ARTIFICIAL, ORGANIZACIÓN SINDICAL Y EFICIENCIA EN LA ACCIÓN: CONSTRUIR PODER DESDE LOS DERECHOS DE LA INFORMACIÓN”**

En la era digital en la que vivimos, ya hemos apuntado con anterioridad que los derechos humanos están siendo desafiados y transformados por las nuevas tecnologías que invaden todos los aspectos de nuestra vida cotidiana. Su plexo valorativo produce certeza y confianza a los ciudadanos, pues constituye un valor protegido por el Estado para garantizar

los derechos de las personas, en el contenido de los actos del poder público. (Knight & Delgado, 2025, p.37) Entre estos avances, los algoritmos y las plataformas digitales juegan un papel fundamental, configurando la manera en que trabajamos, comunicamos y tomamos decisiones. Para los sindicatos, este escenario representa tanto un desafío como una oportunidad: un nuevo campo de batalla donde la defensa de los derechos laborales se convierte en una prioridad estratégica y una necesidad urgente para garantizar la equidad y la justicia en el trabajo. “refuerza la obligación empresarial de colaboración informativa respecto de los representantes de los trabajadores y establece un precedente significativo sobre el alcance de los derechos de información sindical en entornos de gestión digital del trabajo” (Montoya,2025).

El poder de los algoritmos en los entornos laborales es inmenso y en crecimiento. Desde sistemas de control y monitoreo hasta decisiones automatizadas relacionadas con contrataciones, despidos o condiciones laborales, estos mecanismos operan muchas veces sin transparencia ni control democrático. La opacidad que caracteriza a muchos algoritmos genera una realidad en la que los trabajadores pueden ser discriminados, excluidos o vigilados sin que exista una regulación efectiva que proteja sus derechos fundamentales. Los sindicatos deben emerger como actores clave en la exigencia de derechos claros y en la vigilancia de estos procesos.

Uno de los aspectos más importantes del impulso sindical en los derechos digitales es la lucha contra el uso indiscriminado de la vigilancia digital en los centros de trabajo. Los algoritmos que monitorean el rendimiento, la productividad o la presencia de los trabajadores pueden convertirse en herramientas de explotación y control excesivo si no se regulan adecuadamente. Los sindicatos tienen la misión de defender la privacidad, el derecho a la desconexión y la dignidad de cada trabajador, promoviendo un uso responsable y justo de las tecnologías digitales.

Otra dimensión fundamental en este nuevo terreno es la lucha contra la discriminación algorítmica. Los algoritmos, aunque parezcan objetivos y neutrales, mantienen sesgos que reflejan prejuicios sociales profundos. Estas distorsiones pueden afectar a grupos vulnerables, perpetuando desigualdades en el acceso al empleo y en las condiciones laborales. La defensa sindical debe incluir la exigencia de auditorías y controles éticos en el diseño y aplicación de estas tecnologías, asegurando que se respeten los principios de justicia e igualdad.

La participación activa de los sindicatos en la regulación del uso de algoritmos también implica un control democrático de las decisiones automatizadas. Es necesario que estas sean transparentes, explicables y susceptibles de revisión. Los trabajadores deben tener el derecho a conocer cuándo y cómo se emplean estas tecnologías en sus condiciones laborales, y a exigir su modificación o retirada en caso de que vulneren sus derechos. La voz sindical se vuelve así un elemento imprescindible para equilibrar el poder en un escenario dominado por algoritmos.

En este contexto, la formación y la alfabetización digital de los sindicatos son imprescindibles. Para defender efectivamente los derechos digitales, los dirigentes sindicales deben entender cómo funcionan los algoritmos, qué riesgos implican y qué estrategias pueden promover en su entorno laboral. (Mercader Uguina, 2019, pp63-70). La capacitación en estas áreas es una inversión que fortalece la capacidad de lucha y de negociación, permitiendo a los sindicatos ser actores protagónicos en la construcción de un marco normativo justo y protector.

Asimismo, la defensa de derechos laborales no puede limitarse a las leyes vigentes, los sindicatos tienen el poder y la responsabilidad de convertirse en actores políticos que impulsen leyes que protejan la privacidad, regulen la inteligencia artificial y promuevan la ética digital. En la medida en que estos derechos sean reconocidos y garantizados, se sentarán las bases para un trabajo más justo y humano.

La digitalización y el uso de algoritmos trascienden fronteras, y para enfrentar sus desafíos, las organizaciones sindicales deben compartir experiencias, conocimientos y estrategias a nivel global. La cooperación internacional puede fortalecer la resistencia y la resistencia colectiva frente a las corporaciones tecnológicas que, muchas veces, priorizan sus intereses económicos por encima del bienestar de los trabajadores.

El camino hacia la defensa de los derechos digitales en el ámbito laboral es, sin duda, un desafío complejo, pero también una oportunidad de transformar la relación entre trabajadores, tecnología y poder. La innovación tecnológica debe ser un instrumento para promover la justicia social, no para profundizar la desigualdad o vulnerar la dignidad humana. Los sindicatos tienen la responsabilidad de ser guardianes de ese cambio, garantizando que los algoritmos y las plataformas digitales sean instrumentos de protección y no de vulneración.

Los derechos laborales y el control de los algoritmos representan un nuevo terreno en la lucha por la justicia social y la dignidad laboral. Los sindicatos deben adaptarse a estos nuevos tiempos, formando alianzas, promoviendo derechos y participando activamente en la regulación de estas tecnologías. Solo así podrán garantizar un futuro donde la innovación tecnológica sirva para fortalecer a los trabajadores y construir sociedades más justas, libres y humanas.

En un mundo donde la tecnología avanza a pasos agigantados, la inteligencia artificial (IA) se presenta como una aliada poderosa para transformar y fortalecer los movimientos sindicales. Lejos de ser solo una herramienta futurista, la IA ya comienza a ser una

oportunidad concreta para mejorar la negociación, potenciar la participación y defender los derechos de los trabajadores en todos los ámbitos.

### **3.1 REPENSAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. ES MOMENTO DE RECONOCER EL POTENCIAL DE LA IA APROVECHARLA COMO UN INSTRUMENTO DE EMPODERAMIENTO COLECTIVO Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL**

La IA ofrece capacidades analíticas excepcionales que permiten a los sindicatos comprender mejor la realidad laboral, identificar patrones invisibles y anticipar riesgos que puedan vulnerar los derechos laborales. La apreciación de los derechos como un sistema de verdaderas garantías se vincula con el principio de legalidad, no como alineaciones éticas que se adscriben a normas poco eficaces, sino como bienes fundamentales merecedores de protección que pone límite a la actuación del Estado y pondera la seguridad del individuo con ausencia de reciprocidad en el cumplimiento de las obligaciones que estructuran y cristalizan en el orden positivo, (Knight, I Y Delgado, M.I, 2023,p.201). En este sentido los líderes sindicales pueden diseñar estrategias más precisas y efectivas para defender los intereses de sus afiliados. La toma de decisiones basada en información precisa se convierte así en una herramienta fundamental para fortalecer la organización y la incidencia en políticas públicas.

En el ámbito sindical es su capacidad para facilitar la comunicación y la participación activa de los trabajadores. Plataformas digitales inteligentes pueden gestionar encuestas, recoger opiniones y responder a inquietudes en tiempo real, empoderando a los afiliados y promoviendo una democracia más participativa dentro del movimiento sindical. Este vínculo cercano y transparente fortalece la confianza y el sentido de pertenencia. Fórmulas de crowdsourcing se convierten en un verdadero reto al control de la normativa laboral en la medida en que se construyen desde la deslocalización geográfica e individual de los prestadores de servicios (Gines,2016, pp66-85).

Además, la IA puede ser un aliado en la formación y capacitación de los trabajadores, brindando contenidos personalizados y adaptados a las necesidades de cada sector. La educación digital, potenciada por algoritmos inteligentes, puede reducir las brechas de conocimiento, preparar a los trabajadores para los desafíos del mercado laboral moderno y fortalecer su proyección personal y colectiva. La formación continua, impulsada por la IA, es clave para construir un sindicato más moderno y preparado.

La automatización de tareas administrativas y de gestión con ayuda de la IA también permite a los líderes sindicales centrarse en la estrategia, la negociación y la defensa de derechos. La eficiencia en la gestión de documentos, registros y comunicaciones libera tiempo y recursos, facilitando una mayor capacidad para movilizarse, defender causas y

unir a los trabajadores en torno a objetivos comunes. La innovación en la administración sindical se traduce en más fuerza y presencia social.

Asimismo, la IA puede ser una poderosa herramienta para detectar y denunciar prácticas laborales injustas, acosos o violaciones de derechos. Algoritmos capaces de detectar irregularidades laborales en grandes volúmenes de datos facilitan que los sindicatos actúen con prontitud y precisión, garantizando que ninguna vulneración quede impune. Esto refuerza la justicia y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores, fortaleciendo la confianza en la acción sindical. (Fernandez Villazón, 2024)

Es imprescindible que los líderes sindicales asuman un papel activo en el desarrollo y regulación de la IA, promoviendo políticas públicas y normativas que protejan los derechos laborales en esta nueva era. La participación en la creación de marcos regulatorios garantiza que la tecnología sirva a los intereses de los trabajadores, promoviendo un equilibrio de poder favorable y promoviendo la justicia social.

Finalmente, la integración de la IA en el movimiento sindical no es solo una opción, sino una necesidad para adaptarse a los tiempos modernos. La historia nos enseña que aquellos movimientos que adoptan la innovación con visión y ética son los que logra transformar las estructuras sociales y avanzar hacia una justicia real. La tecnología puede y debe ser un aliado en la lucha por derechos, dignidad y equidad en el mundo laboral.

#### **4. CONCLUSIONES**

La implementación de IA en el ámbito laboral debe ir acompañada de salvaguardas jurídicas y mecanismos de transparencia que garanticen la no discriminación, la supervisión humana y el derecho a la explicabilidad de las decisiones automatizadas. Esto implica establecer estándares claros para la recopilación y uso de datos de trabajadores, evaluar sesgos en los algoritmos, exigir auditorías periódicas y asegurar que las decisiones que afecten significativamente al empleo sean razonables, contestables y susceptibles de revisión jurídica por parte de las personas afectadas.

La protección de los derechos laborales frente a la IA exige un marco normativo que combine responsabilidad compartida entre empleadores, proveedores de tecnología y reguladores, con derechos laborales fortalecidos, como la protección de la privacidad, el consentimiento informado para la monitorización, y la participación de los trabajadores en la gobernanza de las tecnologías utilizadas. Este marco debe promover la capacitación y la reconversión profesional para mitigar el riesgo laboral y asegurar condiciones de trabajo dignas, seguridad laboral y oportunidades equitativas en la adopción de IA.

El uso responsable de la IA fomenta una cultura de transparencia y ética en las organizaciones sindicales. La implementación de mecanismos que aseguren la protección de datos personales y la equidad en el uso de estas tecnologías fortalece la legitimidad y

autoridad del movimiento sindical. La ética en el uso de la inteligencia artificial refleja los valores que los sindicatos deben defender para consolidar su liderazgo moral.

La internacionalización de la IA abre posibilidades para alianzas globales entre sindicatos. Compartir experiencias, datos e innovaciones en el uso de la inteligencia artificial puede fortalecer movilizaciones y campañas internacionales, creando redes solidarias que trascienden fronteras. La cooperación mundial convierte a los sindicatos en actores más efectivos en la defensa de derechos universales.

La inteligencia artificial en el trabajo no puede ser comprendida únicamente desde enfoques lineales que separan lo económico de lo jurídico o lo tecnológico de lo social. Se trata de un fenómeno que, como todo sistema complejo, se caracteriza por interdependencias, retroalimentaciones y efectos emergentes que desbordan las categorías tradicionales del derecho laboral. La automatización modifica simultáneamente las relaciones de producción, las formas de organización colectiva, la noción misma de trabajo humano y la responsabilidad de las empresas frente a la sociedad. Por ello, analizar estos procesos desde la complejidad implica reconocer que no existen soluciones únicas ni marcos normativos estáticos, sino la necesidad de respuestas adaptativas, flexibles y plurales que acompañen la transformación continua de la vida laboral.

## REFERENCIAS

- ABlanco y Gomá, R. (2002). *Gobiernos locales y redes participativas*. Ariel.
- Chabot, P. (2023). *Tener tiempo. Ensayo de cronosofía*. Alianza Editorial.
- Coscolluela Montaner, L. (2001). *Manual de derecho administrativo* (12.ª ed.). Civitas.
- Cruz Villalón, J. (2024). El tiempo de trabajo: entre las viejas aspiraciones y los nuevos retos. En VV. AA. *Libro en homenaje al profesor Eduardo Rojo Torrecilla, con motivo de su jubilación, por su trayectoria académica en la Universitat de Girona (1992-2007)* Documenta Universitaria.
- Danesis Celeste, C. (2025). *El rol de Naciones Unidas en la construcción de la gobernanza ética de la IA y la coyuntura latinoamericana*. Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA). <http://www.sela.org>
- Fernández Villazón, L. A. (2024). Nuevo reglamento europeo de IA: los derechos humanos como especificación técnica de producto. *Briefs AEDTSS*.
- Ginès i Fabrellas, A. (2016). Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: El caso de Amazon Mechanical Turk. *Revista Derecho Social y Empresa*, 6, 45–64.
- Ginès i Fabrellas, A. (2024). Algoritmos sesgados en el trabajo: Consideraciones en torno a su tratamiento jurídico. *Trabajo y Derecho*.
- Hervada, J. (1987). *Introducción crítica al derecho natural*. EUNSA.
- Knight Soto, I., & Delgado Knight, M. I. (2023). El derecho de petición: Una mirada a su dimensión defensiva y de participación ciudadana. *Estudios Constitucionales*, 21(1), 200–218. <https://doi.org/10.4067/S0718-52002023000100200>
- Knight Soto, I., Delgado Knight, M. I., Zambrano Matuz, G. N., & Gálvez Váldez, J. L. (2023). La protección del nacional: Actualidad y perspectiva en el marco doctrinal actual. *Derecho y Realidad*, 21(41), 35–45. <https://doi.org/10.19053/16923936.v21.n41.2023.16988>
- Mercader Uguina, J. R. (2025). El rostro cambiante del tiempo de trabajo. *Labos*, 6(2).
- Mercader Uguina, J. R. (2019). Algoritmos y derecho del trabajo. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, (52)
- Montoya Medina, D. (2025). El deber de informar a los representantes sindicales sobre los algoritmos en la gestión de descansos: A propósito de la SAN de 4 de julio de 2025. *Briefs AEDTSS*, (78). Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Morales Aragón, A. (2025). Prácticas de IA prohibidas en el ámbito laboral: Análisis y posibles soluciones desde la normativa laboral española. *Labos*, 6(2)
- Núñez, A., & García-Saúco, A. (2025). *La regulación y la gobernanza global de la inteligencia artificial*. Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA). <http://www.sela.org>
- Rhodes, R. A. W. (1996). The new governance: Governing without government. *Political Studies*, 44(4), 652–667.
- Soto, I. K., & Knight, M. I. D. (2019). La autonomía de la voluntad como principio previo a

## REFERENCIAS

la autoconfiguración de las cláusulas del contrato. *Derechos en Acción*, 10(10), 250–260. <https://doi.org/10.24215/25251678e250>

- Soto, I. K. (2015). La protección al derecho a la vida e integridad física del niño, niña y adolescente como respeto a la dignidad humana. *Letras Jurídicas: Revista de los Investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas UV*, (31), 95–108.
- Pulignano, V., Marino, S., Johnson, M., Domecka, Y., & Riemann, M. L. (2024). Digital tournaments: The colonisation of freelancers' "free" time and unpaid labour in the online platform economy. *Cambridge Journal of Economics*, 48(1), 123–141.