



REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA SOBRE EL EMPLEO. DIÁLOGOS CON HISPANOAMÉRICA

NÚMERO 23, JULIO DE 2025

JULIO A DICIEMBRE DE 2025, FECHA DE CIERRE JUNIO DE 2025

LA ÉTICA DEL TRABAJO HUMANO, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y
PANORAMA EN AMÉRICA LATINA, ARGENTINA Y URUGUAY

María Rosina Rossi Albert & Sebastián Coppoletta

ENTIDADES EDITORAS



ISSN 2341-135X

LA ÉTICA DEL TRABAJO HUMANO, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PANORAMA EN AMÉRICA LATINA, ARGENTINA Y URUGUAY

*THE ETHICS OF HUMAN WORK, ARTIFICIAL INTELLIGENCE
AND THE OUTLOOK IN LATIN AMERICA, ARGENTINA AND URUGUAY.*

MARÍA ROSINA ROSSI ALBERT

*Profesora de Derecho del Trabajo
Universidad de la República, Uruguay*

SEBASTIÁN COPPOLETTA

*Profesor de Derecho del Trabajo
Universidad Nacional del Litoral, Argentina*

Fecha de envío: 01/04/2025

Fecha de aceptación: 01/06/2025

SUMARIO: 1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. 2. INTRODUCCIÓN: PERSONA HUMANA E IA. 3. LA CONCEPCIÓN ANTROPOLÓGICA DE LA PERSONA HUMANA Y LA IA. 4. TRABAJO DE LA PERSONA HUMANA EN VÍNCULOS JURÍDICOS DONDE MEDIA ASIMETRÍA DE PODER MÁS ALLÁ DE LA ESTRICTA DOGMÁTICA JURÍDICA. 5. EMOCIONES Y VULNERABILIDAD DE LA PERSONA QUE TRABAJA. 6. ¿ES COMPATIBLE CON LA PERSONA HUMANA Y SU TRABAJO, LA GOBERNANZA MEDIANTE LA IA? 7.a. MARCO NORMATIVO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN AMÉRICA LATINA. 7.b. PANORAMA NORMATIVO EN ARGENTINA. 7.c. PANORAMA NORMATIVO EN URUGUAY. 8. CONCLUSIONES. 9. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: Este ensayo analiza la compatibilidad entre la ética del trabajo humano y la gobernanza mediante Inteligencia Artificial (IA) en el marco del Derecho del Traba-

jo. Se examina la concepción antropológica de la persona humana y su relación con la IA, destacando la asimetría de poder que, como regla, tipifica los vínculos jurídicos que comprometen trabajo humano. Se abordan los impactos de la IA en la gestión laboral, los marcos normativos en América Latina, Argentina y Uruguay, y la necesidad de regulación para garantizar una gobernanza transparente y garantista de los derechos laborales. La IA puede optimizar procesos, pero no reemplazar la dimensión emocional y experiencial del trabajo humano. Se enfatiza la necesidad de un enfoque regulatorio centrado en la persona trabajadora para evitar precarización y vulneración de derechos.

ABSTRACT: This essay examines the compatibility between the ethics of human work and governance through Artificial Intelligence (AI) within Labor Law. It explores the anthropological conception of the human person and its relationship with AI, highlighting the power asymmetry in labor relations. The paper discusses AI's impact on labor management, regulatory frameworks in Latin America, Argentina, and Uruguay, and the necessity of regulation to ensure transparent and rights-based governance. While AI can optimize processes, it cannot replace the emotional and experiential dimensions of human labor. The study emphasizes the need for a worker-centered regulatory approach to prevent job insecurity and rights violations.

PALABRAS CLAVE: Derecho del trabajo, relación laboral, inteligencia artificial, género, emociones.

KEYWORDS: Labour law, labour relationship, artificial intelligence, gender, emotions.

1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Este ensayo parte de la siguiente pregunta: la ética del trabajo humano realizado en el marco de un vínculo jurídico de poder asimétrico, ¿es compatible con la gobernanza mediante la Inteligencia Artificial?¹ Para proponer una respuesta a esta pregunta, primero será necesario abordar el concepto mismo de persona humana e identificar las características que la distinguen y que, en consecuencia, también particularizan su trabajo; y luego, en función de ello, analizar los vínculos jurídicos mediante los cuales la persona puede comprometer la prestación de trabajo y las expectativas que genera en cada parte. Así considerada la persona humana y su trabajo, se emprenderá el análisis sobre la compatibilidad de la gobernanza de las relaciones jurídicas mediante la IA y, en etapa final, se presentará el estado de situación en cuanto al marco normativo en América Latina, Argentina y Uruguay, culminando con unas breves conclusiones.

2. INTRODUCCIÓN: PERSONA HUMANA E IA

La IA plantea interrogantes en diversas áreas, tanto en lo que hace a nuestra vida diaria como en niveles de teoría científica, pues ambas están siendo cuestionadas desde este nuevo paradigma tecnológico. No obstante, todo análisis que se pretenda de la IA, desde cualquier campo, tiene un debate inicial insoslayable. Y ese debate puede ser presentado desde la siguiente pregunta: ¿los seres humanos debemos temer a la IA? Responder a esta pregunta y, por lo tanto, asumir ese debate básico inicial implica, nada menos, que decidir sobre una concepción antropológica. Así, aquella pregunta nos lleva a esta otra: ¿qué somos los seres humanos?

Si la respuesta a esta segunda pregunta es que la persona es un ser racional, entonces tendremos problemas frente a la IA y aparecerá el miedo a que ella sea mejor que nosotros. Y nadie está dispuesto a negar que el ser humano es un ser racional pues es la característica con la cual más nos identificamos. Desde Platón y Aristóteles a Rawls el concepto de racionalidad ha estado en relación a la idea de persona. Ahora, esa racionalidad ¿es una característica accidental?, es decir, algo que está presente en la mayoría de los seres huma-

.....

1 Inteligencia Artificial, en adelante, IA.

nos como para dar un rasgo típico pero que aún si no existe podríamos entender que la persona humana sigue existiendo, ¿o es sustancial?, es decir, que es constitutiva al ser humano y si desaparece el aspecto racional desaparece necesariamente la persona humana.

Definir esto es trascendental para asumir cualquier debate respecto a la IA y, en consecuencia, también lo es en materia de Derecho del Trabajo. En lo que vamos a plantear en este ensayo, aquella concepción antropológica será decisiva a los efectos de regular jurídicamente la gobernanza de la relación laboral.

3. LA CONCEPCIÓN ANTROPOLÓGICA DE LA PERSONA HUMANA Y LA IA

Entre los siglos XV y XVII el mundo, tal como se lo conocía, quedó sin explicación. Las ideas medievales que se utilizaban para justificar nuestro conocimiento de la realidad poco a poco quedan desautorizadas por la evidencia práctica que proporcionaban los avances tecnológicos. Así, tanto el microscopio como el telescopio comenzaron a mostrar explicaciones del mundo que quebraban los criterios de verdad utilizados hasta el momento. A partir de la evidencia empírica comienza a aceptarse que ni el ser humano habita un mundo que se encuentra en el centro del universo, ni un demonio enojado es la causa de la erupción de un volcán ni el poder del gobernante deriva de la gracia de Dios.

Desprovisto de todo criterio de certeza sobre la realidad, el ser humano debió reconstruir la justificación de su conocimiento, pues las creencias mitológicas y religiosas ya no eran apropiadas para explicarla. Ante esa incertidumbre, René Descartes propuso deshacerse de todo conocimiento, reduciendo el grado de certeza hasta lo único que, en principio, resultaba irrefutable: la propia existencia. Y esa existencia es indudable en la medida en que reflexiono: en mi acto de pensar, yo soy. *Cogito ergo sum*.

A partir de la filosofía cartesiana, es fácil sostener que la persona humana es un ser racional, pues pensamiento y persona son concomitantes. Sin embargo, esta postura implica un sacrificio muy grande: separar la mente y el cuerpo. Ninguna experiencia corporal es confiable como fuente de conocimiento, por lo cual, la única base de certeza para construir un criterio de verdad será la razón, y el método será el matemático. A partir de allí, sólo se aceptarán aquellas ideas que sean claras y distintas. En esta línea de pensamiento, el mundo de las cosas (*res extensa*) y el del pensamiento (*res cogitans*) quedan separados, en un dualismo insuperable que no logra explicar la necesaria conexión entre cuerpo y mente.

Y la filosofía cartesiana, unida a la física de Newton, sirvieron de base para la explicación teórica del mundo moderno, y, por ello, el Derecho no ha quedado fuera de una

explicación racional, positiva, construyendo su sujeto, la persona, como un ser racional; y exigiendo a la norma jurídica siempre una pauta de racionalidad (por ejemplo, los estándares decimonónicos de “buen padre de familia” y de “buen hombre de negocios”).

Ahora bien, desde otra perspectiva filosófica menos útil a la explicación mecanicista del mundo moderno, el ser humano no es simplemente una entidad racional; es una unidad compleja de cuerpo y mente, en la que las emociones juegan un papel central. El ser humano es un concepto singular que no reconoce diferencias o separaciones entre la materia y la mente. Así, Baruch Spinoza define las emociones como afecciones que aumentan o disminuyen la potencia de actuar del individuo. Esta visión contrasta con la concepción cartesiana de un ser humano definido esencialmente por su capacidad de razonar. En Spinoza el ser humano es emoción, y es una materia que forma parte del todo. La dualidad cartesiana es ahora una unicidad spinoziana: toda la naturaleza es una sola substancia, y el ser humano participa de esa unicidad². Y en esa participación, la característica de unicidad no es la razón.

Ya en el siglo XVIII, esta idea de unicidad será defendida aún por quienes sostienen las ideas de la Ilustración. Así, ni más ni menos que Diderot, el gran enciclopedista, postuló la unidad de la sustancia.

Y así, mientras el racionalismo cartesiano se impuso por su practicidad legándonos la afirmación de que la persona humana es un ser racional, la idea de que el ser humano es más que la razón siguió contestando aquella idea central. Y si bien no es una idea nueva, pues ya desde la filosofía de Sócrates se asume el conflicto entre el cuerpo y el espíritu, este es un problema que continúa sin solución, mientras que el racionalismo de base cartesiano resulta funcionalmente útil para la explicación del mundo.

Si negamos a la racionalidad como lo que define al ser humano, entonces es la voluntad, nuestra capacidad de agencia, lo que nos hace diferentes del resto de la naturaleza, y esa capacidad está gobernada por las emociones. Somos personas en la medida en que tenemos la capacidad de juzgar sobre nuestras emociones y decidir cuáles son aceptadas y cuáles no como reglas de conducta³.

Ahora bien, desde un punto de vista ingenieril, la IA es un sistema digital que procesa y analiza información en su entorno para actuar sobre él -con cierto grado de autonomía- con el fin de alcanzar objetivos específicos. A su vez, un sistema digital alude a un programa o conjunto de programas o aplicaciones que ejecutan acciones desde una computadora o cualquier dispositivo móvil digital (un teléfono móvil, un reloj inteligente, o una tableta). Los sistemas de IA son programas y equipos informáticos diseñados por seres

.....

2 Bañeras, N. (2024) Spinoza y la no-dualidad. Ed. Kairós.

3 Raz, J. (1990) Razón práctica y normas. Centro de estudios constitucionales. Frankfurt, H (2006) La libertad de la voluntad y el concepto de persona. En: Frankfurt, H. La importancia de lo que nos preocupa. Ed. Katz.

humanos que actúan en la dimensión física o digital mediante la percepción de su entorno para lograr un objetivo específico (que puede ser autoimpuesto pero no es arbitrario). Esto lo realizan a través de la adquisición e interpretación de datos, el razonamiento sobre el conocimiento y el tratamiento de información fruto de esos datos, y la decisión de las mejores acciones que se llevarán a cabo para alcanzar el objetivo establecido. Los sistemas de IA pueden adaptar su comportamiento mediante el análisis del modo en que el entorno se ve afectado por sus acciones anteriores⁴.

Los sistemas de IA son artefactos que manipulan información digital proveniente de un entorno que puede ser físico o digital. Estos sistemas utilizan la información de su entorno para realizar acciones efectivas sobre ese mismo entorno y conjugan datos, información, conocimiento e inteligencia. Los datos son valores crudos (sin ningún tipo de procesamiento significativo) asignados a sujetos con respecto a propiedades cuantitativas o cualitativas. Si a partir de datos, por medio de distintos tipos de procesamiento, organización y estructuración se provee de contexto y de significado, se crea información. Tanto una persona que ve este dato, como un programa equipado con capacidades de reconocimiento de imágenes de animales, por ejemplo, pueden identificar que ese dato en el contexto particular donde se lo analiza corresponde a algo que se puede identificar como “gato”. El conocimiento, surge de la comprensión de un concepto, en términos más prácticos como el conjunto de habilidades e información que obtiene un individuo (o grupo) a través de la experiencia, es decir, la capacidad de transformar información en acciones efectivas como por ejemplo resolver un problema. La inteligencia, por su parte, tiene que ver con la capacidad de poder adquirir, asimilar, elaborar información y conocimiento, y, por sobre todo, usarlo adecuadamente para resolver problemas en el entorno en el que la entidad se desempeña. El poseer información o conocimiento, o incluso tener la capacidad de obtenerlo o construirlo, no constituye que la entidad sea inteligente; esta debe ser capaz de aplicarlo en las situaciones y maneras adecuadas⁵.

Desde la perspectiva de la persona humana y de sus relaciones, la IA basada en un determinado volumen de datos se presenta como un espectro en tanto se ve, pero no se comprende porque por un lado invade la vida de la persona humana y por otro, ella misma contribuye a construir esa base de datos. Los datos presentan tres características: generación continua, la exhaustividad y la flexibilidad, entendida esta como la posibilidad de complementar unos datos de unas fuentes con otros de otras fuentes⁶. En el espacio de los datos, mientras que la persona humana realiza las actividades más comunes y cotidianas y también cuando trabaja,

.....

4 Martínez, M. (2024) ¿De qué hablamos cuando hablamos de Inteligencia Artificial? UNESCO. UNESDOC. Biblioteca digital. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391087>. Pags. 11-12.

5 Martínez, M. Op. Cit. Pags. 13-14.

6 Durand, C. (2020) Tehnofeudalismo. Critique de économie numérique. Éditions La Découverte.

quien los gobierna, observa y aprende sus preferencias y hábitos. A medida que la va conociendo, desarrolla una asombrosa capacidad para sorprenderla con buenas recomendaciones e ideas interesantes. Antes de que lo perciba, el sistema que gobierna esos datos, adquiere poder, dirige su realidad, guía sus elecciones y manda sobre ella⁷. Ello, llevado al ámbito del trabajo realizado por una persona humana le reporta a quien gobierna la actividad, el conocimiento exponencial de sus datos lo que le proporciona, en espejo, progresivo poder.

Desde un punto de vista técnico, la IA no posee conciencia ni intención; su funcionamiento se limita a operaciones lógicas y estadísticas derivadas de la información que recibe y procesa. De este modo, aunque puede simular ciertos comportamientos inteligentes, carece de subjetividad, lo que la distingue radicalmente de la inteligencia humana. La IA, como sistematización de datos de la persona humana, procesados de tal modo que obtienen capacidad de ser aplicados a problemas vinculados al trabajo sería inapropiada para el aspecto no mercantil del trabajo. Ello por cuanto la IA no puede juzgar críticamente sus emociones porque no tiene emociones.

El miedo a la IA, cuando se analiza desde una perspectiva antropológica, revela una concepción reduccionista del ser humano que lo identifica exclusivamente con su capacidad de razonar. Este enfoque olvida que las emociones, los sentimientos y la experiencia subjetiva son elementos esenciales de la condición humana, que no pueden ser replicados por algoritmos. Las máquinas pueden procesar datos, pero no pueden experimentar el miedo, la alegría, el amor, la tristeza o la esperanza.

En el ámbito laboral, esta distinción es crucial. Si bien la IA puede automatizar procesos y realizar cálculos complejos, no puede sustituir las competencias emocionales que son esenciales en la gobernanza de la relación laboral.

4. TRABAJO DE LA PERSONA HUMANA EN VÍNCULOS JURÍDICOS DONDE MEDIA ASIMETRÍA DE PODER MÁS ALLÁ DE LA ESTRUCTURA DOGMÁTICA JURÍDICA

Cuando la persona humana trabaja se inserta en relaciones jurídicas en las que la asimetría de poder es la característica común: la relación laboral y otras.

El mundo moderno de los siglos XVII y XVIII, con su desarrollo tecnológico, creó las bases para un cambio en el modo de producción. Las revoluciones protestante, industrial, francesa y norteamericana crearon el escenario religioso, político, económico y social para

.....

⁷ Varoufakis, Y. (2024) Tecnofeudalismo. El sigiloso sucesor del capitalismo. Deusto.

la aparición del capitalismo. Este nuevo modo implica la producción en serie de bienes y servicios que se transan en un mercado. Por lo tanto, la sociedad se estructura en base a la idea de mercado: todo lo necesario para el mantenimiento de la vida material se consigue en el mercado, a través de la compra de esos bienes y servicios. Es decir, la satisfacción de las necesidades básicas de la vida material comprometen una transacción de dinero.

Hasta la sociedad capitalista, el mercado era un aspecto o circunstancia de la estructura social, pero esta se definía en términos religiosos y políticos antes que económicos. La división social se conformaba por estamentos o castas, a los cuales los sujetos pertenecían en función del nacimiento. La sociedad moderna y capitalista organiza la sociedad en términos de mercado, y la estratificación social se realiza en función de clases que se definen en términos económicos, identificadas con la propiedad (o no) de los medios de producción

Ahora bien, la historia más conocida señala que esto implica la aparición de la fábrica como arquetipo de centro de producción (desplazando al taller artesanal), elaborando bienes (y servicios) para un mercado. Pero, en lo que importa en este ensayo, debe asimismo señalarse que este modo de producción capitalista también necesitó la creación de los mercados previos al proceso de producción: los mercados de insumos. Y si consideramos que la empresa implica la organización de capital, materia prima y trabajo en un proceso productivo de bienes, entonces fue necesario crear los mercados en los cuales adquirir los mismos a un precio; de forma tal que el costo de producción pueda ser determinado a los efectos de poder también determinar el precio de venta en el mercado. Y en cuanto a la creación de los mercados de insumos, el mercado de capitales implicó la aparición de instrumentos financieros que permitieran impulsar los procesos productivos, posibilitando la acumulación de capital o bien la utilización de capital ajeno. En lo que respecta a la materia prima, la creación de un mercado para esta se logró a través de la apropiación (propiedad privada) de la naturaleza y su sometimiento a la explotación ilimitada: todos los bosques, todas las canteras, todos los ríos, etc., pertenecía a alguien que podía explotarlos comercialmente, ofreciendo la naturaleza como materia prima a la venta en un mercado de insumos. Y, por último, en lo que respecta a nuestra materia laboral, el mercado de trabajo implicó transformar a la sociedad en un conjunto de individuos proveedores de fuerza de trabajo⁸.

Y a los efectos de lograr conformar ese mercado de provisión de mano de obra ¿cómo lograr que los individuos en una sociedad que estaba ingresando al capitalismo aceptasen su condición de meros proveedores de fuerza de trabajo? La primera respuesta a ello fue creando la necesidad de trabajar. Las personas que se encontraban comprendidas en la clase proletaria no poseían los medios de producción y, por lo tanto, la única forma

.....

8 Polanyi, k. (2018) La gran transformación. Ed. FCE.

de conseguir dinero en forma genuina⁹ que les permita mantener la reproducción de su vida material era aceptando trabajar en la producción capitalista a los efectos de obtener un salario.

Pero aún bajo este estado de necesidad, la dirección del trabajo no era sencilla e implicaba un alto costo de control, y por ello, el nuevo trabajo industrial necesitó una doctrina que lo explicara y justificara en términos sociales. La sociedad industrial creó un sistema de riqueza a través de la producción y, entonces, el trabajo industrial pasó a ser un hecho social valorado como una participación social en la creación de riqueza. Por eso en lenguaje coloquial, la persona que trabaja usualmente hace referencia a que *busca trabajo y pierde el trabajo*, cuando en verdad lo que se busca y se pierde es el salario que se obtiene como contraprestación a las tareas prestada, porque aquello se refiere a la oportunidad de participar en la producción social de riqueza. En la medida en que el trabajo proveído por la empresa era el canal de participación social en la creación de riqueza, se buscaba aquel como forma de participación social. Así, la segunda respuesta que complementa a la primera es la creación de lo que Zygmunt Bauman explica como la “ética del trabajo”¹⁰, en el sentido de una doctrina moral que ubicaba al trabajo dependiente remunerado como la pauta de orden social que dignificaba a la persona, ordenaba las relaciones sociales y proporcionaba un sistema económico de producción reconocido por las nuevas personas libres, que aceptaban contratar su subordinación al poder empresario. Y en este sentido, afirma Bauman que “*en la era clásica de la moderna sociedad industrial, el trabajo era, al mismo tiempo, el eje de la vida individual y el orden social, así como la garantía de supervivencia (“reproducción sistémica”) para la sociedad en su conjunto*”¹¹.

Así, ya en el Siglo XIX se dieron las condiciones para entender a la relación de subordinación como un acuerdo de partes libres, pero que implicaba el ejercicio de un poder empresario sobre la voluntad de la persona que trabaja. Se asumió, entonces, la explotación de la clase proletaria en función de las satisfacción económica y social que el trabajo ofrecía. Esta, podría decirse, fue la ética fundacional del trabajo humano.

Sin embargo, el Derecho del Trabajo reaccionó y empezó a construir una nueva ética. Resistió esa idea de transformar a la sociedad en individuos proveedores de fuerza de trabajo, y el principio que lo sintetiza, recogido en la Declaración de Filadelfia de 1944 consiste en que “*el trabajo no es mercancía*”. Principio que debe leerse como que el trabajo humano no debe ser considerado una mercancía por cuanto conjuntamente con el valor

.....

9 Esto es, ni robado ni con la obligación de devolverlo.

10 Bauman, Z. (2000) *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Ed. Gedisa.

11 Bauman, Z. Ob. Cit.; pág. 33.

de cambio (valor mercantil) abraza las particularidades solamente propias de la persona humana: el entusiasmo, la pasión, el compromiso entre otras (valor experiencial)¹². Por lo tanto, el trabajo no es una cosa que se transa en un mercado de provisión de insumos para el proceso productivo. Por esta razón se ha afirmado antes que la IA resulta inapropiada para gobernar el lado experiencial del trabajo humano.

La idea de que el trabajo no es una mercancía se presenta hoy bajo el concepto de trabajo decente integrado al Objetivo de Desarrollo Sostenible n.8 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Este paradigma supone otorgar oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social¹³, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres¹⁴.

La relación laboral no es una transacción de fuerza de trabajo por dinero, sino por el contrario, es una cooperación entre las partes en función de las expectativas que cada una de ellas tienen en su concreción y mantenimiento en el tiempo.

Usualmente, las legislaciones laborales iberoamericanas recurren a la idea de contrato para regular la relación laboral, aunque la primera medida necesaria en una relación con desigualdad negocial es quitarle poder normativo al consentimiento.¹⁵ Esto implica una verdadera contradicción, pues se recurre a la idea de contrato, institución jurídica basada en el acuerdo de partes, en una rama del Derecho que como instrumento de protección de la persona que trabaja le quita en gran medida la posibilidad de negociar libremente sus intereses. De esta manera, el Derecho del Trabajo es hostil a la idea del consentimiento como fuente de regulación de la relación, reservando a éste sólo la capacidad de mejorar en favor de la persona que trabaja las condiciones regulatorias proveídas por todas las demás fuentes del sistema jurídico¹⁶. En consecuencia, el Derecho del Trabajo regula una relación (no un contrato) cooperativa (no asociativa) en la cual las dos partes entienden que están en mejor situación dentro de la relación que fuera de ella pues generan expectativas de satisfacer intereses propios a través de esa relación.

.....
12 Varoufakis, Y. Op. Cit.; pag. 18.

13 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>.

14 <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>.

15 Barretto Ghione, H. Obligaciones en el contrato de trabajo: algunos problemas en la determinación y equivalencia de las prestaciones. (2013). Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales, 56(250), 309-326.

16 Coppoletta, S. (2022) El contrato relacional de trabajo. Ed. Rubinza Culzoni.

5. EMOCIONES Y VULNERABILIDAD DE LA PERSONA QUE TRABAJA

Los seres humanos somos vulnerables porque tenemos emociones. Nuestra vida humana transita entre los temores a la muerte, al hambre, a las enfermedades, a la soledad, etc., y la esperanza de superar con dignidad todos estos miedos. Nuestra vida personal está llena de miedos, y la vida en sociedad si bien permite otorgarnos ciertas seguridades frente a ellos, también genera otros. El sistema de seguridad social comenzó con la idea de socializar la ayuda frente a las contingencias naturales de la condición humana: la enfermedad, la vejez y la muerte.

De esta forma, la relación de dependencia laboral somete al poder del sujeto empleador una gran cantidad de sentimientos, de angustias, de miedos de la persona que trabaja. Quien trabaja porque precisa hacerlo para vivir, y lo hace mediante cualquier modalidad que lo ubica en situación desigual de poder con su contraparte, ve condicionada la reproducción de vida a la voluntad de ésta.

El poder de esa contraparte, puede colocar a la persona que trabaja frente a sus miedos, repentinamente, por una decisión basada en una decisión meramente en función de información basada en la estructura de costos-beneficios. La persona, vulnerable por su propia condición humana, está especialmente en riesgo en la relación laboral.

Por ello la relación laboral en situación desigual de poder es violenta en su propia naturaleza: no solo implica la suspensión de la voluntad de la persona que trabaja para que se imponga la voluntad de quien hace suyo el trabajo humano, sino que, además, la persona se encuentra permanentemente bajo la amenaza de ser expuesta a sus miedos, mientras que intenta superarlos.

Y en la actualidad, el desarrollo tecnológico transforma la vieja fábrica paradigmática sobre la que se construyó el Derecho del Trabajo, y las nuevas estructuras de producción permiten bajar los costos, pero generan también incertidumbre en las relaciones laborales y, en consecuencia, colocan a las personas que trabajan en situaciones de vulnerabilidad. La precariedad en el empleo mantiene a la persona que trabaja permanentemente en estado de vulnerabilidad, porque nunca puede lograr una cierta estabilidad que le permita creer, al menos, que el miedo de lograr mantener la reproducción de su vida puede ser olvidado.

En consecuencia, el Derecho del Trabajo tiene, en definitiva, la misión de proteger las emociones angustiantes de la persona que trabaja frente a la incertidumbre de la reproducción de su vida material en una economía de mercado en el modo de producción capitalista.

6. ¿ES COMPATIBLE CON LA PERSONA HUMANA Y SU TRABAJO, LA GOBERNANZA MEDIANTE LA IA?

El trabajo de la persona humana presenta dos áreas: una mercantil o de cambio por la que en general se calcula su costo por la medida del tiempo que insume, de la producción que realiza medida según objetivos de productividad, etc., pero también tiene otra que es la que particulariza a la persona humana, la experiencial, que no guarda relación alguna con la anterior en tanto refiere a las emociones (el temor, el entusiasmo, el compromiso, etc.).

La IA tiene la capacidad de procesar información de forma tal que logra optimizar un proceso productivo, identificando y reduciendo costos. Como ejemplo, la supervisión de un gran centro logístico o de un almacén de repuestos o provisiones seguramente será mejor efectuada por un sistema informático con inteligencia artificial, con capacidad de procesar y relacionar múltiples variables, que por la actividad humana. En este tipo de actividades dentro del proceso productivo, la gobernanza algorítmica se terminará por imponer.

No obstante, en la que hace a la gobernanza de la relación laboral y otros vínculos jurídicos en los que el poder entre las partes es asimétrico, la IA, si bien puede compatibilizar con gobernar el área mercantil del trabajo, carece de capacidad para hacer lo propio con el área experiencial o que involucra emociones en base a sentimientos. El trabajo dependiente y otros vínculos asimétricos que compromete a la persona humana, implican necesariamente una relación basada en sentimientos de la persona que trabaja que de ninguna manera son ajenos al poder empresario. Ello se agrava cuando la persona humana integra un colectivo afectado estructuralmente de vulnerabilidad como las mujeres, los migrantes, las personas mayores, las personas LGTBIQ+, las personas con capacidades diferentes, niñas, niños y adolescentes trabajadores, entre otras. De esta forma, al ser una relación humana que niega el carácter de una transacción comercial sobre la fuerza de trabajo, su gobernanza basada en la buena fe, escapa a la lógica comercial (costo-beneficio) de la empresa. Por lo cual, los castigos o beneficios hacia adentro de la relación implican fuertemente las condiciones humanas de sus participantes y, por lo tanto, no pueden quedar bajo una gobernanza meramente algorítmica, racional.

Ahora, como quien obtiene y domina los datos de la persona trabajadora y los manipula y transforma en conocimiento e inteligencia y con ellos gobierna el trabajo, ostenta poder sobre toda ella, este poder pone en riesgo las dos áreas del trabajo humano. De allí que para garantizar los derechos de la persona trabajadora no resulta admisible el uso de la IA salvaje, sino transparente y sujeta a la información en lenguaje claro y accesible y a la formación de la persona trabajadora respecto de ésta y al control por parte del Estado.

A ello se agregan dos aspectos de ineludible consideración. Uno, que los sistemas de gestión algorítmica con uso intensivo de datos ocasionan nuevos e importantes daños para la persona trabajadora: en su privacidad, en la ampliación de las asimetrías de información particularmente en quien trabaja y quien toma el trabajo, pero también respecto de otras áreas; y reducen la capacidad de acción humana en la toma de decisiones organizacionales y gerenciales del trabajo¹⁷. El otro aspecto consiste en el discurso que pretende imponerse respecto a que el trabajo prestado a partir de plataformas digitales genera un modelo jurídico de vínculo autónomo, desprovisto de todo signo de dependencia, perfil que habría quedado arrumbado en un cajón de herramientas taylor/fordista casi en desuso. Este aspecto, es altamente complejo en Latinoamérica donde la mayor parte de los ordenamientos jurídicos han construido un estatuto tutelar en torno al trabajo prestado en relación laboral, o de dependencia, o de subordinación¹⁸, que a veces también toma la forma de contrato de trabajo.

7.a. MARCO NORMATIVO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN AMÉRICA LATINA

La referencia al marco normativo apunta a todas las fuentes derivadas de la voluntad de los Estados, aunque con diferencias en cuanto a sus efectos, en punto al valor jurídico.

En la región de América Latina y el Caribe, la OIT ha marcado presencia hasta ahora mediante seminarios¹⁹, documentos de trabajo²⁰, investigaciones,²¹ publicaciones²² que se condensan en la acción del Observatorio de la Inteligencia artificial y el trabajo en la economía digital²³. Vías de acción similares se han adoptado específicamente respecto de la IA volcada al trabajo humano mediante plataformas digitales como manifestación significativa de los cambios inducidos por la digitalización. A ellas se agrega que el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2023 decidió incluir en el orden del día de las

.....

17 Adams-Prassl, J et.al (2024) Towards an international standard for regulating algorithmic management: a blueprint. *The Quest for labour rights and social justice. Work in a changing world*. ISLSSL Rome XXIV. World Congress. Pag. 239.

18 Barretto Ghione, H. (2024) El derecho laboral en las plataformas digitales de trabajo. *The Quest for labour rights and social justice. Work in a changing world*. pag. 255.

19 <https://live.ilo.org/series/ai-good>.

20 Documento de trabajo 96 de OIT <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>.

21 <https://www.ilo.org/es/la-inteligencia-artificial#impact>.

22 <https://www.ilo.org/es/la-inteligencia-artificial#publications>.

23 Observatorio de la IA y el Trabajo en la Economía Digital | International Labour Organization.

113ª y 114ª reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2025 y 2026) un punto sobre elaboración de normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Y, para la 113va. conferencia a celebrarse en 2025, el quinto punto del orden del día prevé la acción normativa sobre “*hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*” para la acción normativa en primera discusión²⁴.

Por su parte, en la Cumbre de Acción sobre IA celebrada en París durante el mes de febrero de 2025 el Director General de OIT, Gilbert F. Houngbo, planteó la necesidad de un enfoque de IA centrado en el ser humano que mejore la productividad en el lugar de trabajo y el bienestar de todas las personas trabajadoras, garantizando empleos decentes y seguros, que atiendan la brecha digital mediante la capacitación y el reciclaje profesional, atendiendo especialmente a que las mujeres tienen más probabilidades de verse afectadas por la automatización que los hombres, lo que a su vez, genera el riesgo de ampliar la brecha salarial de género²⁵.

En el ámbito latinoamericano no existe un tratado internacional que regule la Inteligencia artificial ni en referencia al trabajo en particular ni en general²⁶. Sin embargo, es posible encontrar algunos acercamientos directamente al tema de la Inteligencia Artificial entre los Estados latinoamericanos y sobre aspectos conexos como la protección de datos personales y la ciberseguridad. También, es posible identificar algunos avances domésticos de los Estados, respecto de los que se hará referencia a Argentina y Uruguay, sobre Inteligencia Artificial en general y aplicada al trabajo mediando plataformas digitales.

Los países de América Latina y el Caribe han construido instrumentos de efectos no vinculantes o “*soft law*” como declaraciones y acuerdos referidos a la IA con enfoque general o desde otras áreas diversas al trabajo de la persona humana.

En cuanto a Declaraciones, la Organización de Estados Americanos (OEA) adoptó la referida a los “*Principios de Actualizados sobre la Privacidad y la Protección de Datos Personales*”²⁷, preparada por Comité Jurídico Interamericano (CJI) de la OEA que contiene estándares básicos en materia de protección de datos personales. También adoptó la “*Declaración de Principios interamericanos en materia de Neurociencias, Neurotecnologías y Derechos Humanos*”²⁸.

.....

24 Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas | International Labour Organization.

25 <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-director-general-calls-placing-decent-work-heart-automation-and-ai>.

26 AJI21_Art17.pdf.

27 https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-RES_281_CII-O-23_corr1_ESP.pdfhttps://www.oas.org/es/sla/cji/docs/Publicacion_Proteccion_Datos_Personales_Principios_Actualizados_2021.pdf, citado en AJI21_Art17.pdf pags 475.

28 https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-RES_281_CII-O-23_corr1_ESP.pdf citado en AJI21_Art17.pdf pags 475.

En América Latina y el Caribe, los Estados han transitado el camino de los acuerdos sobre Inteligencia Artificial, aunque no recogidos en tratados o convenciones sujetas a ratificación²⁹. En este sentido se encuentra la Declaración de Santiago de Chile del año 2023 para promover una inteligencia artificial ética en América Latina y el Caribe y conformar un espacio de liderazgo para la gobernanza de la IA en la región, que permita tener una voz común respecto a este tema global. Este acuerdo a nivel ministerial convocó a encargados de las políticas digitales y de IA de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Perú, Paraguay, República Dominicana, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Surinam, Uruguay y Venezuela. La Declaración firmada por los 20 países recoge la *Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial* de la UNESCO y subraya, como punto de partida de las políticas públicas sobre IA, la necesidad de elaborar y adoptar medidas de política pública y normas jurídicas que tengan como marco todas las normas y principios transversales de derechos humanos, incluyendo la proporcionalidad e inocuidad, la seguridad y protección, la equidad y la no discriminación, la igualdad de género, la accesibilidad, la sostenibilidad –social, cultural, económica y ambiental–, el derecho a la intimidad y la protección de datos personales, la supervisión y decisión humana, la seguridad de la información, la transparencia y la explicabilidad, la responsabilidad y la rendición de cuentas, la sensibilización y educación, y la gobernanza y colaboración adaptativas y de múltiples partes interesadas, entre otros³⁰.

Los 20 Estados que firmaron la Declaración hicieron suyos los objetivos expresados por la Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial de la UNESCO de noviembre de 2021: a) proporcionar un marco universal de valores, principios y acciones para orientar a los Estados en la formulación de sus leyes, políticas u otros instrumentos relativos a la IA, de conformidad con el derecho internacional; b) orientar las acciones de las personas, los grupos, las comunidades, las instituciones y las empresas del sector privado a fin de asegurar la incorporación de la ética en todas las etapas del ciclo de vida de los sistemas de IA; c) proteger, promover y respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, la dignidad humana y la igualdad, incluida la igualdad de género; salvaguardar los intereses de las generaciones presentes y futuras; preservar el medio ambiente, la biodiversidad y los ecosistemas; y respetar la diversidad cultural en todas las etapas del ciclo de vida de los sistemas de IA; d) fomentar el diálogo multidisciplinario y pluralista entre múltiples partes interesadas y la concertación sobre cuestiones éticas relacionadas

.....

29 AJI21_Art17.pdf pags. 472 y 473.

30 <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/caf-promueve-iniciativa-de-gobernanza-de-inteligencia-artificial-en-america-latina-y-el-caribe/>.

con los sistemas de IA; e) promover el acceso equitativo a los avances y los conocimientos en el ámbito de la IA y el aprovechamiento compartido de los beneficios, prestando especial atención a las necesidades y contribuciones de los países de ingreso mediano bajo, incluidos los países de menor desarrollo³¹.

Los días 8 y 9 de agosto de 2024 se llevó a cabo la Cumbre Ministerial Latinoamericana y del Caribe por la Inteligencia Artificial (IA), con la asistencia de 22 países y representantes de la Unión Europea, PNUD, USAID, UIT, CAF, UNESCO, OIT, CEPAL, Open AI, CAF y CITE que concluyó en la “*Declaración de Cartagena de Indias para la Gobernanza, la construcción de ecosistemas y el fomento de la educación en Inteligencia Artificial en América Latina y el Caribe*”. La Declaración la suscribieron diecisiete países³²: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Curazao, Ecuador, Guatemala, Guyana, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Suriname y Uruguay. La Declaración buscó contribuir de forma sustantiva al debate sobre la construcción de ecosistemas, educación y gobernanza de la IA, para abordar el desafío de encauzar el desarrollo tecnológico con pleno respeto de los derechos y dignidad humana, la sustentabilidad y la equidad de género, evitando cualquier forma de sesgo y discriminación y aprovechando su potencial para la solidez de nuestros sistemas democráticos. Si bien sustancialmente se refiere a la educación, los Estados firmantes reafirman el compromiso de promover marcos de gobernanza para la IA para el desarrollo y uso de esta tecnología de manera segura, inclusiva y ética y responsable, respetando los derechos humanos - incluyendo en particular el derecho a la protección de los datos personales - y fomentando la innovación y la sostenibilidad, teniendo en cuenta las particularidades regionales de América Latina y el Caribe.

Pues bien, esta reseña de fuentes que en América Latina y el Caribe refieren a la Inteligencia Artificial debe necesariamente visitar los pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que, creada por la Convención Americana de Derechos Humanos ratificada por veinticuatro países, lleva a cabo funciones jurisdiccionales en casos contenciosos y también consultivas³³. Hasta el momento, no se releva ningún caso contencioso en el que la Corte se haya pronunciado sobre la IA aplicada a las relaciones humanas y a las relaciones laborales. Tampoco se relevan pronunciamien-

31 https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137_spa.

32 [articles-383990_recurso_1.pdf](#).

33 <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=05fae7a266451f810e06c68f2b9a464e7c2418e2f977637f1ea46b356f5129d8Jm1tdHM9MTc0MDE4MjQwMA&p1n=3&ver=2&hsh=4&fclid=074cfcd2-2677-60eb-2587-ef192776613c&psq=convenci%3%b3n+americana+de+derechos+humanos&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cub2FzLm9yZy9kaWwvZXNwLzE5NjlfQ29udmVuY2klQzMlQjNuX0Ft-ZXJpY2FuYV9zb2JyZV9EZXJlY2hvc19ldW1hbm9zLnBkZg&ntb=1>.

tos en torno a si el derecho a la protección de datos personales queda cobijado por el artículo 11 de la Convención Americana de Derechos Humanos que refiere al derecho a la protección de la honra y de la dignidad contra injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación³⁴. La Corte parece avanzar en la dirección de ampliar el radio de protección del derecho a la privacidad³⁵, especialmente tras la pandemia del Covid-19 y las medidas que los Estados partes implementaron para su control³⁶. Sin embargo, la agenda de derechos humanos y tecnología pareciera todavía estar pendiente de precedentes por parte de la Corte Interamericana.³⁷ De todos modos, y no en un proceso contencioso sino mediante una Opinión Consultiva, la número 27 referida a

• • • • •

34 Citado en AJI21_Art17.pdf pag.472. Affonso Souza, C. et al. (2020) From privacy to data protection: the road ahead for the Inter-American System of human rights. *The International Journal of Human Rights*, vol. 25, núm. 1, 2020 (argumentando que la relación entre tecnología y protección de datos será uno de los desafíos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos en los próximos años); Zingales, N. (2021) A Stronger Right to Data Protection During Pandemics? Leveraging The American Convention of Human Rights Against Governmental Inaction: A Brazilian Case-Study. *Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça*, vol. 14, núm. 43, 2021, p. 450 (afirmando que la CADH “no incluye el derecho a la protección de datos personales” pero que se puede “argumentar que el alcance de la protección otorgada en virtud del artículo 11 es lo suficientemente amplio como para abarcar este derecho de alguna forma”).

35 Citado en AJI21_Art17.pdf pag.472. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012). Caso Artavia Murillo y otros (“Fecundación in Vitro”) vs. Costa Rica. Sentencia de 28 de noviembre de 2012. Véase la evolución jurisprudencial de la Corte, en esta materia, en Aguilar Cavallo, G. & Sandoval, M. La protección de datos personales en un contexto digital desde los estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En AA.VV. (2023) *Derecho digital y privacidad en América y Europa. Perspectiva chilena y comparada* (ed. Droguett González, C & Walker Silva, N). Tirant lo Blanch, págs. 195-204.

36 Citado en AJI21_Art17.pdf pag. 472. En una declaración con motivo de la pandemia, la Corte comunicó que “[d]eben disponerse las medidas adecuadas para que el uso de la tecnología de vigilancia para monitorear y rastrear la propagación del coronavirus COVID-19, sea limitado y proporcional a las necesidades sanitarias y no implique una injerencia desmedida y lesiva para la privacidad, la protección de datos personales, y a la observancia general del principio de no discriminación.” Corte Interamericana de Derechos Humanos. “Declaración de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 1/20. Covid-19 y derechos humanos: los problemas y desafíos deben ser abordados con perspectiva de derechos humanos y respetando las obligaciones internacionales” (disponible en https://www.corteidh.or.cr/tablas/alerta/comunicado/declaracion_1_20_ESP.pdf, último acceso de 28 de marzo 2024).

37 Citado en AJI21_Art17.pdf pag. 472. A nivel de la Comisión, existen pronunciamientos sobre la materia. Véase Comisión Interamericana de Derechos Humanos: “Pandemia y derechos humanos en las Américas” (disponible en https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2023/PandemiaDDHH_ES.pdf, último acceso de 28 de marzo 2024), pp. 89 y ss.; Comisión Interamericana de Derechos Humanos : “La CIDH y su RELE llaman a los Estados a adoptar medidas para reducir las brechas digitales de las personas mayores”, (disponible en <https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2021/259.asp>, último acceso de 28 de marzo 2024).

los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, la Corte Interamericana de Derechos Humanos se pronunció expresamente sobre las nuevas tecnologías aplicadas al trabajo. En efecto, en el párrafo 202 expresa que *“los Estados tienen la obligación de respetar y garantizar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, entre los cuales se encuentran los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. Asimismo, que el reconocimiento de estos derechos debe estar acompañado de garantías adecuadas para su protección. En ese sentido, y en relación con el cuestionamiento planteado por la Comisión Interamericana, el Tribunal advierte que la protección a los derechos antes mencionados debe ser entendida tomando en cuenta que las relaciones de trabajo evolucionan constantemente debido a diversos factores, entre los cuales destacan el uso de nuevas tecnologías digitales en el trabajo. Al respecto, la Corte destaca que los Estados tienen la obligación de adecuar sus legislaciones y sus prácticas a las nuevas condiciones del mercado laboral, cualesquiera que sean los avances tecnológicos que producen dichos cambios, y en consideración a las obligaciones de protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras que impone el derecho internacional de los derechos humanos. El cumplimiento de esta obligación tiene una importancia especial en regiones como América Latina, donde factores como las desigualdades y la pobreza, que alcanza al 30,1 % de la población, producen condiciones de vulnerabilidad para las personas que las orillan a adoptar formas de trabajo precarizadas”*. Enlaza el planteo con los Convenios Internacionales de Trabajo nros. 175 y 177, las Recomendaciones nros. 184 y 198 y el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo del año 2020 que incluye a) la protección de datos; b) la vida privada; c) equipamientos; d) salud y seguridad; e) organización del trabajo; f) formación; y g) derechos colectivos, y agrega en el párrafo 209 que, *“la regulación del trabajo en el contexto de nuevas tecnologías debe realizarse conforme a los criterios de universalidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, garantizando el trabajo digno y decente. Este Tribunal considera que los Estados deben adoptar medidas legislativas y de otro carácter, centradas en las personas, y no principal ni exclusivamente en los mercados, que respondan a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas digitales. En específico, los Estados deben adoptar medidas dirigidas a: a) el reconocimiento de los trabajadores y las trabajadoras en la legislación como empleados y empleadas, si en la realidad lo son, pues de esta forma deberán tener acceso a los derechos laborales que les corresponden conforme a la legislación nacional; y, en consecuencia, b) el reconocimiento de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga”*.³⁸

.....

38 https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf.

7.b. PANORAMA NORMATIVO EN ARGENTINA

La rápida evolución de la tecnología ha llevado a la integración de la inteligencia artificial en diversos sectores, planteando desafíos significativos en términos de regulación, protección de datos y condiciones laborales en plataformas digitales. La República Argentina ha reconocido la necesidad de establecer un marco normativo adecuado para abordar estas cuestiones, garantizando la protección de los derechos fundamentales de sus ciudadanos.

La Agencia de Acceso a la Información Pública (AAIP) ha implementado iniciativas para garantizar el uso responsable de la IA, enfocándose en la transparencia y la protección de datos personales. Entre las medidas adoptadas destacan:

- Guía para el uso responsable de la IA: La AAIP publicó una guía dirigida a entidades públicas y privadas que utilizan IA, con el objetivo de atender riesgos y preocupaciones asociados a su uso. Esta guía aborda todo el ciclo de vida de los sistemas de IA, desde su diseño hasta su mantenimiento, y se centra en aspectos como la transparencia algorítmica y la protección de datos personales. Entre las recomendaciones se incluyen la realización de evaluaciones de impacto, la formación de equipos multidisciplinarios, el cumplimiento del principio de explicabilidad y la implementación de medidas de seguridad para proteger los datos personales³⁹.
- Programa Nacional de Transparencia y Protección de Datos Personales en el uso de la IA: Mediante la Resolución 161/2023, la AAIP formalizó la creación de este programa con el objetivo de impulsar procesos de análisis, regulación y fortalecimiento de capacidades para acompañar el desarrollo y uso de la IA en el sector público y privado. El programa se estructura en tres componentes principales⁴⁰:
 - Observatorio sobre inteligencia artificial: Encargado de mapear actores clave, seguir avances regionales y globales en materia de regulación y elaborar informes periódicos.
 - Gobernanza y participación social: Busca institucionalizar un Consejo Asesor Multidisciplinario, interactuar con órganos gubernamentales y elaborar estrategias regulatorias participativas.

39 Agencia de Acceso a la Información Pública. “Guía de la AAIP para usar la inteligencia artificial de manera responsable.” Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/guia-de-la-aaip-para-usar-la-inteligencia-artificial-de-manera-responsable>.

40 Agencia de Acceso a la Información Pública. “Programa Nacional de Transparencia y Protección de Datos Personales en el uso de la Inteligencia Artificial.” Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/programa-nacional-de-transparencia-y-proteccion-de-datos-personales-en-el-uso-de-la-inteligencia>.

- Fortalecimiento de capacidades: Incluye la elaboración de guías de buenas prácticas, capacitaciones, campañas de sensibilización y documentación de sistemas de decisiones automatizados.

Por otro lado, el auge de las plataformas digitales ha transformado el mercado laboral, introduciendo nuevas formas de trabajo que requieren una actualización del marco normativo para garantizar los derechos de los trabajadores. En Argentina, se han implementado diversas iniciativas para abordar esta realidad:

- Regulación del trabajo en plataformas: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha reconocido la necesidad de regular las condiciones laborales en plataformas digitales. Se han llevado a cabo mesas de diálogo con representantes de trabajadores y empleadores para establecer lineamientos que aseguren condiciones justas y equitativas⁴¹.
- Protección social: Se han implementado medidas para garantizar que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso a la seguridad social, incluyendo cobertura de salud y aportes jubilatorios, reconociendo la particularidad de estas modalidades de trabajo. En este sentido, los tribunales laborales han dictado sentencias que reconocen el carácter laboral de la prestación de servicios.
- Capacitación y formación: Se han desarrollado programas de formación específicos para trabajadores de plataformas digitales, con el objetivo de mejorar sus habilidades y promover su inserción en el mercado laboral formal. La República Argentina ha dado pasos significativos en la creación de un marco normativo que aborde los desafíos que presentan la inteligencia artificial, la protección de datos y el trabajo a través de plataformas digitales. Sin embargo, la rápida evolución tecnológica exige una constante revisión y adaptación de las normativas para garantizar que se protejan los derechos fundamentales de los ciudadanos, al tiempo que se promueve la innovación y el desarrollo económico.

7.c. PANORAMA NORMATIVO EN URUGUAY

Al día de hoy, marzo de 2025, Uruguay no cuenta con un marco normativo nacional vinculante que regule de forma general la inteligencia artificial.

Sin embargo, presenta un marco normativo vinculante respecto de las áreas accesorias

.....

41 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. “Regulación del trabajo en plataformas digitales.” Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/plataformas-digitales>.

como el referido a los datos personales y al trabajo mediante plataformas digitales. En cuanto a los datos personales, la ley 18.331 del 11 de agosto de 2008 reglamentada por el decreto 414 del 31 de agosto 2009, declara el derecho a la protección de datos personales como inherente a la persona humana y por ende comprendido en el artículo 72 de la Constitución de la República. Se refiere a los datos personales registrados en cualquier soporte que los haga susceptibles de tratamiento, y a toda modalidad de uso posterior de estos datos por los ámbitos público o privado. Si bien carece de referencia expresa al manejo de datos personales cuando media trabajo humano, puede entenderse que la ley 18.331 los comprende en su paraguas de protección. En este mismo orden, Uruguay ha contraído obligaciones internacionales respecto de la protección de los datos automatizados de las personas, mediante la ley 19.948 que aprobó el Protocolo de enmienda al Convenio 108 para la Protección de las Personas con respecto al Tratamiento Automatizado de Datos Personales (Convenio 108+). Este convenio, que tiene el objetivo de garantizar el respeto de derechos y deberes de las personas físicas, derecho a la vida privada con respecto al tratamiento de sus datos, fue aprobado en 2012 y convirtió a Uruguay en el primer país no europeo en formar parte de dicho instrumento, allanando el camino para otros países fuera de dicha región. El protocolo de modernización CETS 223, conocido como Convenio 108+, contiene un conjunto de adaptaciones y modificaciones en aspectos tales como el tipo de datos que se tratan, las instancias de cooperación entre autoridades de protección de datos, el rol del Comité Consultivo del Convenio, las bases legítimas de tratamiento, entre otras.

Cabe agregar, aunque carezca de la misma fuerza vinculante que las fuentes anteriores, que Uruguay ha emprendido acciones hacia una estrategia nacional de datos e inteligencia artificial. En efecto, el artículo 74 de la ley 20.212 del 6 de noviembre de 2023, atribuyó a la Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y el Conocimiento (AGESIC) el cometido de diseñar y desarrollar una estrategia nacional de datos e inteligencia artificial basada en estándares internacionales, en los ámbitos público y privado. La disposición le indicó a la Agencia, que la estrategia debería fundarse en principios de equidad, no discriminación, responsabilidad, rendición de cuentas, transparencia, auditoría e innovación segura, respetando la dignidad humana, el sistema democrático, la forma republicana de gobierno y los principios de la protección de datos personales incluidos en la Ley 18.331, de 11 de agosto de 2008. En este marco el Comité Estratégico del Sector Público para la Inteligencia Artificial y Datos aprobó la nueva Estrategia de Inteligencia Artificial de Uruguay 2024-2030 que buscó ser la piedra angular para el despliegue de una política pública de IA que comprenda a todas las partes interesadas, y que potencie el desarrollo sostenible de Uruguay en todas sus dimensiones, contribuyendo al crecimiento económico inclusivo, a la sostenibilidad ambiental del país

y al fortalecimiento de su soberanía⁴². La estrategia fue elaborada en un proceso participativo que contó con la cooperación técnica del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), y en la cual participaron múltiples actores de los sectores público y privado, la academia, la sociedad civil y la ciudadanía interesada. Concretamente, 300 personas de diferentes disciplinas y ámbitos, referentes de más de 40 instituciones del Estado, 11 organizaciones de la sociedad civil, 45 organizaciones del sector privado, la academia y diversos colectivos de interés. Contiene los principios rectores, un conjunto de líneas de acción organizadas en 3 ejes temáticos: Gobernanza, Capacidades para la IA y Desarrollo sostenible y el proceso de creación, seguimiento y revisión.

La Estrategia busca impulsar el desarrollo y uso ético, responsable, seguro, crítico, creativo y proinnovación de la IA, en beneficio del bienestar de las personas y de todos los sectores de la sociedad. En esta línea, establece principios rectores y tres objetivos específicos: 1) Gobernanza: establecer un marco de gobernanza que garantice el desarrollo y uso ético, responsable y seguro de la IA, asegurando una institucionalidad adecuada, marcos regulatorios claros y procesos eficientes que promuevan la transparencia, la seguridad, la inclusión y la seguridad jurídica en el ámbito de la IA; 2) Capacidades: desarrollar las capacidades y las condiciones nacionales necesarias para fomentar y aprovechar la innovación y la aplicación de la IA, con un enfoque integral que contemple la infraestructura, los datos, la gestión del talento y las habilidades; y 3) Desarrollo sostenible: aprovechar la IA como motor clave para el crecimiento económico con inclusión, el desarrollo sostenible del país, el fortalecimiento de la competitividad del sector privado, la profundización del proceso de transformación digital del Uruguay, la mejora de la gestión y los servicios públicos, y potenciar la investigación y la innovación. Maximizar los beneficios de esta tecnología para la sociedad considerando los impactos positivos y mitigando los posibles impactos adversos, desarrollando las capacidades para la integración crítica de la IA en la sociedad.

Finalmente cabe citar que en la reciente Cumbre por la Acción en Inteligencia Artificial (AI Action Summit), un foro global impulsado por Francia e India, que busca establecer un marco de gobernanza para la inteligencia artificial, Uruguay no participó institucionalmente sino a través de representante de una organización que representa varias empresas privadas del sector digital invitado directamente por el gobierno francés⁴³.

Ahora bien, en lo que respecta a la IA aplicada al trabajo de la persona humana, Uruguay no cuenta con un marco normativo especial.

.....

42 <https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/comunicacion/publicaciones/estrategia-nacional-inteligencia-artificial-uruguay-2024-2030-0>.

43 El Observador/Ciencia y Tecnología/ Inteligencia artificial. (2025) <https://www.elobservador.com.uy/ciencia-y-tecnologia/un-uruguayo-el-ceo-google-y-sam-altman-el-foro-global-gobernanza-ia-n5984257>.

En el ámbito de los vínculos jurídicos que comprometen el trabajo de la persona humana se releva una regulación específica de utilización de la IA plasmada en plataformas digitales. Se trata de la reciente y polémica ley 20.396 del 13 de febrero de 2025, que declara que su objeto es establecer niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras. Polémica, porque ha sido aprobada por el parlamento nacional solo con los votos de los sectores oficialistas, y a pocos días del cambio del cuerpo legislativo provocado por las elecciones nacionales realizadas el 27 de noviembre de 2024. Polémica también, porque ha sido resistida públicamente por la única central sindical de Uruguay – PIT-CNT – que le reprocha no haber transitado el camino de la consulta al Consejo Superior Tripartito – órgano de gobernanza de las relaciones laborales- así como no haber encarado el crucial problema que afecta a las personas trabajadoras, que refiere a la calificación jurídica del vínculo laboral⁴⁴. Ello por cuanto, el panorama anterior y posterior a la ley 20. 396 da cuenta de que las personas trabajadoras deben transitar el camino del juicio laboral para obtener luz sobre la naturaleza jurídica del vínculo laboral. A tal punto que el PIT-CNT insta a las nuevas autoridades de gobierno a derogarla⁴⁵. Se agrega como componente de cuestionamiento que el legislador de la ley 20.396 ignoró que desde 2020 y hasta el presente todos los pronunciamientos de la justicia laboral emanada de los Tribunales de Apelaciones de Trabajo, fallaron calificando el vínculo jurídico entre el trabajador y UBER – por ahora, única empresa que utiliza plataformas digitales demandada – como relación de trabajo dependiente. Vale decir que el legislador en este caso, desatendió y le dio la espalda a la voz compacta de la justicia laboral del país.

8. CONCLUSIONES

El presente trabajo ha abordado la relación entre la persona humana y la Inteligencia Artificial (IA) en el marco del Derecho del Trabajo, considerando las implicancias éticas y jurídicas de su aplicación en la gobernanza de las relaciones laborales. A partir del análisis realizado, se extraen las siguientes conclusiones fundamentales:

.....

44 <https://www.pitcnt.uy/novedades/item/6388-pit-cnt-ante-la-reciente-aprobacion-de-la-ley-sobre-el-trabajo-desarrollado-mediante-plataformas-de-reparto-de-mercaderias-y-transporte-de-personas>.

https://www.google.com/search?q=uruguay+ley+plataformas&rlz=1C1ONGR_esUY1084UY1084&oq=uruguay+ley+plataformas&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRigATI-HCAIQIRigATIHCAMQIRifBdIBCTEwNjcxajBqN6gCCLACAfEFwrZNimfL8cg&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:db8fb00f,vid:C5JYEcs9zSc,st:0.

https://www.youtube.com/watch?v=AeMpX0BwQnM&ab_channel=DesayunosInformales.

45 <https://ladiaria.com.uy/usuarios/entrar/?article=133297>.

1. La persona humana y el trabajo como experiencia emocional: El trabajo humano no es únicamente una transacción mercantil sino también una experiencia que involucra emociones y expectativas. La IA, al carecer de subjetividad y emociones, no puede sustituir ni comprender cabalmente las complejidades de la relación laboral.
2. La asimetría de poder en la relación laboral: El Derecho del Trabajo ha surgido y evolucionado para regular una relación estructuralmente desigual entre quien emplea y quien trabaja. La gobernanza algorítmica, al operar con criterios racionales y de eficiencia, puede profundizar esta desigualdad si no es regulada adecuadamente, afectando derechos fundamentales de la persona trabajadora.
3. Impacto de la IA en la gestión laboral: La implementación de IA en la administración del trabajo puede contribuir a la optimización de procesos productivos. Sin embargo, su uso sin transparencia y control adecuados en la toma de decisiones gerenciales respecto a las relaciones laborales, puede derivar en discriminación, vulneración de la privacidad y precarización laboral.
4. Normativa en América Latina, Argentina y Uruguay: Si bien en la región no existe un marco normativo integral sobre IA y trabajo, se han desarrollado iniciativas y declaraciones internacionales que buscan orientar su regulación. Argentina y Uruguay han avanzado en aspectos específicos, como la protección de datos personales y el trabajo en plataformas digitales, aunque persisten desafíos en la efectiva tutela de los derechos laborales en un entorno de creciente automatización.
5. Necesidad de una IA regulada y transparente: La gobernanza de la IA en el ámbito laboral debe ser transparente, sujeta a control colectivo y/o estatal y garantista de los derechos fundamentales. La ausencia de regulación clara puede generar abusos en la recolección y uso de datos de la persona trabajadora, ampliando las asimetrías de información y reduciendo su capacidad de acción dentro de la relación laboral.
6. Ética del trabajo y nuevos desafíos: La ética del trabajo ha evolucionado desde la moralidad impuesta en la sociedad industrial hasta la concepción del trabajo decente. En este sentido, el desafío actual es garantizar que la IA no desplace ni deshumanice el trabajo, sino que se integre de manera que respete la dignidad de la persona trabajadora y sus derechos fundamentales.

En conclusión, la incorporación de la IA en la gestión del trabajo plantea dilemas éticos y jurídicos que exigen una respuesta regulatoria integral. Si bien la IA puede ser una herramienta útil para mejorar la eficiencia, su aplicación en la gobernanza del trabajo debe estar centrada en la persona humana, garantizando la equidad, la dignidad y la protección de los derechos laborales en un contexto de transformación digital acelerada.

9. BIBLIOGRAFÍA

- ADAMS-PRASSL, J et.al (2024) Towards an international standard for regulating algorithmic management: a blueprint. *The Quest for labour rights and social justice. Work in a changing world. ISLSSL Rome XXIV. World Congress.* Pag. 239.
- AFFONSO SOUZA, C. et al. (2020) From privacy to data protection: the road ahead for the Inter-American System of human rights. *The International Journal of Human Rights*, vol. 25, núm. 1, 2020
- AGUILAR CAVALLO, G. & SANDOVAL, M. La protección de datos personales en un contexto digital desde los estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En AA.VV. (2023) *Derecho digital y privacidad en América y Europa. Perspectiva chilena y comparada* (ed. Droguett González, C & Walker Silva, N). Tirant lo Blanch, págs. 195-204.
- BAÑERAS, N. (2024) *Spinoza y la no-dualidad*. Ed. Kairós.
- BARRETTO GHIONE, H. (2024) El derecho laboral en las plataformas digitales de trabajo. *The Quest for labour rights and social justice. Work in a changing world.* pag. 255.
- (2013) Obligaciones en el contrato de trabajo: algunos problemas en la determinación y equivalencia de las prestaciones. (2013). *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, 56(250), 309-326.
- BAUMAN, Z. (2000) *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Ed. Gedisa.
- COPPOLETTA, S. (2022) *El contrato relacional de trabajo*. Ed. Rubinzal Culzoni.
- CORTINA, A. (2024) *¿Ética o ideología de la inteligencia artificial?* Ed. Paidós.
- DURAND, C. (2020) *Tehnofeudalisme. Critique de économie numérique*. Éditions La Découverte.
- FRANKFURT, H (2006) La libertad de la voluntad y el concepto de persona. En: Frankfurt, H. *La importancia de lo que nos preocupa*. Ed. Katz.
- MARTÍNEZ, M. (2024) *¿De qué hablamos cuando hablamos de Inteligencia Artificial?* UNESCO. UNESDOC. Biblioteca digital.
- POLANYI, K. (2018) *La gran transformación*. Ed. FCE
- RAZ, J. (1990) *Razón práctica y normas*. Centro de estudios constitucionales.
- SADIN, E (2020) *La inteligencia artificial o el desafío del siglo*. Ed. Caja negra.
- VAROUFAKIS, Y. (2024) *Tecnofeudalismo. El sigiloso sucesor del capitalismo*. Deusto.
- ZINGALES, N. (2021) A Stronger Right to Data Protection During Pandemics? Leveraging The American Convention of Human Rights Against Governmental Inaction: A Brazilian Case-Study. *Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça*, vol. 14, núm. 43, 2021, p. 450.