



La inteligencia artificial no despide

Qué es la IA, qué riesgos trae para el trabajo, qué se está regulando en el mundo y qué proponemos los trabajadores





ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO PROV. DE BS. AS. CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIAL

SECRETARIO GENERAL

Claudio Arévalo

SECRETARIA GENERAL ADJUNTA

Eliana Aguirre

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOBRE ESTADO Y PARTICIPACIÓN (IDEP)

Ezequiel Álvarez. Director IDEP

Edición y corrección

Secretaría de Comunicación ATE PBA

www.atepba.org.ar / idep@atepba.org.ar

Año 2026



La inteligencia artificial no despide

Qué es la IA, qué riesgos trae para el trabajo, qué se está regulando en el mundo y qué proponemos los trabajadores

Por Ezequiel Álvarez

Director del IDEP (ATE Provincia de Buenos Aires). Secretario de Formación de la CTA Autónoma Regional La Plata.

La inteligencia artificial ya está en nuestros lugares de trabajo. Está en el call center, en la oficina, en el depósito, en el aula, en el Estado y en la empresa que programa software. No importa si la usamos todos los días o si nunca la vimos. Nos alcanza igual. Decide sobre currículums, ordena tareas, mide rendimiento y aparece cada vez que alguien anuncia un recorte con la palabra automatización en la boca.

Este texto busca explicar. Qué es esta tecnología, qué está pasando con ella, qué riesgos trae para nuestros derechos, qué se está haciendo en otros países y en la Argentina, y qué podemos hacer los trabajadores organizados. Y habla en plural porque frente al algoritmo el trabajador aislado pierde siempre. Organizarnos tenemos con qué dar la discusión.

Qué es en realidad la inteligencia artificial

La inteligencia artificial generativa, la de los chatbots y los generadores de imágenes, no piensa, no entiende y no sabe. Aprende patrones estadísticos a partir de cantidades enormes de datos y con eso predice. Predice cuál es la palabra más probable después de otra, cuál es el píxel más probable al lado de otro. Lo hace tan rápido y a tanta escala que el resultado impresiona como inteligencia, aunque abajo solo hay cálculo.

Inteligencia Artificial

Qué es, riesgos para el trabajo, regulaciones y propuestas de los trabajadores



¿Y de dónde salen esos datos? Del trabajo humano acumulado. Los textos que escribió alguien. El código que programó alguien. Las imágenes que dibujó o fotografió alguien. Los artículos, los libros, los foros, los manuales. Décadas de trabajo intelectual de millones de personas, tomado casi siempre sin permiso y sin pagar, para entrenar sistemas privados que después se venden como si la inteligencia fuera de la empresa.

Ahí arranca la discusión política. La materia prima de la inteligencia artificial es trabajo nuestro. Cuando peleamos por el reparto de sus beneficios, reclamamos sobre algo que ayudamos a construir.

La tecnología no decide sola

Circula una idea muy instalada: que la tecnología tiene un destino propio, que avanza por su cuenta y que a los trabajadores solo nos queda adaptarnos o quedar afuera.

Es falso. Una misma herramienta puede usarse para ampliar derechos o para recortarlos. Puede repartir el tiempo que libera o concentrar la ganancia en pocas manos. El resultado lo definen las decisiones políticas, las instituciones y la negociación colectiva, mucho más que cualquier algoritmo.

Y no lo decimos solamente nosotros. Gilbert Hounbo, director general de la Organización Internacional del Trabajo, lo planteó así al abrir el debate mundial sobre inteligencia artificial en 2026. El futuro del trabajo no lo decide la tecnología por sí sola. Lo deciden las políticas, las instituciones y las personas. Todo lo que sigue se desprende de ahí.

La IA no despide. La empresa decide.

La inteligencia artificial no reemplaza a nadie. El que despide es la empresa. La IA es el instrumento. La decisión de recortar puestos es empresarial.

Lo estamos viendo en las grandes tecnológicas del mundo, donde miles de despidos tienen menos que ver con el rendimiento de los algoritmos que con la especulación financiera. La empresa anuncia el recorte, promete ahorro y sus acciones suben en la Bolsa. El mercado premia el despido. La tecnología es la excusa que vuelve presentable esa decisión.

En 2026 la Justicia de China falló en ese mismo sentido. Sus tribunales resolvieron que incorporar inteligencia artificial es una decisión estratégica de la empresa, y que por sí sola no alcanza como causa para despedir a un trabajador y reemplazarlo por un sistema. Si una empresa automatiza, tiene que reubicar, formar o indemnizar. El costo de esa decisión no lo paga el trabajador.

Y pasó algo que desarma el relato del reemplazo total. Varias empresas que despidieron en masa volvieron a contratar poco después, porque los sistemas no rendían lo que se había prometido. El reemplazo completo resultó ser una apuesta de mercado que la realidad productiva todavía no convalida.

Hay además una injusticia de fondo. En muchos casos, quienes entrenaron a esos algoritmos son los mismos trabajadores que después quedan afuera. El saber que aportaron queda en manos de la empresa. La persona queda descartada. Ese conocimiento no se pagó como corresponde y encima se usa para justificar el despido.

El trabajo oculto detrás de la máquina

La industria vende la inteligencia artificial como algo automático, limpio, sin manos. Es mentira. Detrás de cada sistema hay millones de horas de trabajo humano que nadie ve.

Para que un modelo aprenda, alguien tiene que etiquetar los datos. Para que un chatbot no escupa violencia, alguien tiene que revisar antes el contenido más aberrante que circula por internet y marcarlo. Ese trabajo existe, es masivo, y las corporaciones lo tercerizaron en los países más pobres para pagarlo lo menos posible.

El caso más documentado es el de Kenia. Empresas subcontratadas por gigantes como OpenAI y Meta emplearon a miles de trabajadores para etiquetar datos y moderar contenido por alrededor de dos dólares la hora. Su tarea era leer y ver, durante jornadas enteras, descripciones e imágenes de abuso sexual infantil, tortura, asesinatos y suicidios, para que los sistemas aprendieran a filtrarlas. Muchos quedaron con daños psicológicos graves diagnosticados: estrés postraumático, depresión, ansiedad. Cuando intentaron organizarse, hubo despidos.

Esa historia también tiene otro capítulo. Los trabajadores se organizaron igual. Formaron el primer sindicato de moderadores de contenido, llevaron a las corporaciones a los tribunales, y la Justicia keniana reconoció a Meta como empleador directo de los moderadores, sin importar la subcontratista que hubiera en el medio. La tercerización, que era el escudo de la empresa, empezó a resquebrajarse.

De Kenia quedan dos enseñanzas. Detrás de la inteligencia artificial hay trabajo humano mal pago escondido tras una pantalla. Y hasta en las condiciones más adversas, organizarse funciona.

Los riesgos que no nos cuentan

Cuando se habla de IA y trabajo, casi siempre se habla de empleos que se pierden. El problema es más amplio. La IA cambia la calidad del trabajo, además de la cantidad. Estos son los riesgos concretos.

Sesgos y discriminación. Un algoritmo aprende de los datos que le cargan, y esos datos vienen del mundo real, con todas sus desigualdades. Si los datos discriminan, el algoritmo discrimina. El caso más conocido es el de Amazon. La empresa construyó una herramienta para filtrar currículums y la entrenó con sus contrataciones de una década, en su mayoría de varones. El sistema aprendió a penalizar los currículums que incluían la palabra mujeres y a bajarle el puntaje a las egresadas de universidades exclusivamente femeninas. Amazon terminó descartándola. Un algoritmo entrenado con datos sesgados reproduce el sesgo y lo amplifica. Y la discriminación también aparece por edad, por origen, por discapacidad.

Vigilancia y control. Los sistemas de IA registran en tiempo real todo lo que hacemos. Cuánto tardamos, cuándo paramos, qué escribimos, por dónde nos movemos, cuánto rendimos. Esa recopilación permanente de datos del lugar de trabajo abre problemas serios de privacidad y de dignidad. El control deja de ser una mirada del jefe y pasa a ser un tablero que registra cada segundo de la jornada.

Intensificación y salud. La vigilancia algorítmica tiene otra cara: la presión sobre el ritmo. Cuando el sistema mide cada minuto y compara a cada trabajador contra el promedio, el ritmo lo marca la máquina y siempre hacia arriba. Trabajar contra un cronómetro invisible, sin margen para el descanso ni para el error, daña la salud. Al desgaste físico se le suma el psicosocial: la ansiedad de estar siendo medido todo el tiempo, la presión del ranking, el miedo a que un número decida la continuidad de cada uno. La salud laboral en la era de la IA incluye la cabeza, además del cuerpo.

La caja negra. Muchos de estos sistemas toman decisiones que nadie puede explicar. Te bajan el puntaje, te reasignan, te descartan, y no hay una razón que se pueda discutir. Cuando la decisión sobre el trabajo de una persona es una caja cerrada, se pierde la posibilidad de reclamar. Nadie puede defenderse de algo que no entiende.

Errores presentados como verdades. La IA generativa produce respuestas que suenan seguras aunque estén equivocadas. Todo depende del contexto, de lo que se le carga y de la pregunta que se le hace. Sin una persona que revise y corrija, el error se cuela y se multiplica. La responsabilidad de decir esto está bien o esto está mal sigue siendo humana.

La pérdida de capacidades propias. Depender demasiado de estos sistemas puede debilitar el criterio propio. El razonamiento, la creatividad y la empatía se resienten si el trabajo se reduce a seguir lo que dice una máquina. Por eso la formación tiene que ir más allá de lo técnico. Aprender a usar la herramienta sin conocer nuestros derechos nos deja más débiles.

La gestión algorítmica: cuando el jefe es un algoritmo

Este es uno de los cambios más profundos y menos visibles. Se llama gestión algorítmica. Son los sistemas que asignan tareas, miden desempeño, definen remuneraciones y hasta sancionan. Un tablero decide y el trabajador obedece.

Que decida una máquina es solo la mitad del problema. La otra mitad es que detrás de esa decisión no hay una firma. El sistema asigna, evalúa y castiga, pero nadie responde. Desaparece la figura del empleador visible. Y cuando falta una contraparte identificable, se debilita todo lo que construimos para equilibrar la relación laboral, empezando por la negociación colectiva. No se puede negociar con un tablero.

Frente a esto hay tres derechos que hay que conquistar. La transparencia algorítmica, para saber cómo funciona el sistema que decide sobre nuestro trabajo. La rendición de cuentas, para que haya un responsable humano detrás de cada decisión. Y la supervisión humana, para que ninguna decisión importante quede solo en manos de la máquina.

La primera tiene una condición material que casi nunca se dice. Un sistema de código cerrado se audita hasta donde la empresa permite. El reclamo de transparencia lleva, tarde o temprano, a discutir quién puede leer el código.

Quiénes controlan la inteligencia artificial

Otra pregunta que casi nunca se hace: ¿de quién es todo esto?

La cadena de la inteligencia artificial tiene tres eslabones y los tres están concentrados en pocas manos. Los chips de avanzada que hacen posible el cómputo los diseña un puñado de empresas. La infraestructura de nube donde corren los modelos pertenece a tres o cuatro corporaciones. Y los modelos más potentes son propiedad de un grupo igual de chico, casi todo radicado en Estados Unidos, que concentra cerca de la mitad de la capacidad mundial de cómputo para IA.

Esa concentración define quién fija los precios, quién impone las condiciones, quién decide qué se desarrolla y qué queda afuera. Estas corporaciones son el núcleo del capitalismo actual: acumulan ganancias enormes sin incorporar masivamente trabajo asalariado, capturando valor mediante plataformas, datos y propiedad intelectual. Cada país, cada empresa y cada Estado que usa sus sistemas queda, en alguna medida, dentro de su jurisdicción privada.

Para un país como el nuestro, esto plantea la pregunta central. Si toda la cadena es ajena, ¿qué margen de decisión nos queda? De eso hablamos cuando hablamos de soberanía.

La OIT puso el tema sobre la mesa

La Organización Internacional del Trabajo es el organismo de las Naciones Unidas donde se discuten las reglas del trabajo. Tiene una particularidad. Es tripartito. Se sientan en la misma mesa los gobiernos, los empresarios y los sindicatos de sus 187 países miembros. Lo que se acuerda ahí después se traduce en normas que cada país puede adoptar. La Argentina es miembro.

En junio de 2026, en su conferencia anual, la OIT puso la inteligencia artificial en el centro. El informe que abrió el debate se llama Un momento decisivo. Su idea de fondo es la que ya señalamos. El futuro del trabajo lo deciden las personas y las instituciones, y desde ahí propone una agenda de cuatro pilares. Derechos. Empleo y competencias. Protección social. Diálogo

social. Plantea además que la gobernanza de la IA tiene que apoyarse en tres cosas concretas: transparencia, rendición de cuentas y supervisión humana. Las mismas que nombramos recién.

En esa misma conferencia se aprobó el primer convenio internacional sobre trabajo decente en la economía de plataformas, el Convenio 193. Es una norma vinculante, votada por amplia mayoría, que aborda de frente la gestión algorítmica. La discusión sobre la IA en general recién empieza, y ya quedó comprometida una reunión de expertos sobre inteligencia artificial y diálogo social. Los trabajadores tenemos que estar ahí.

Qué se está regulando en el mundo

Mientras acá el debate arranca, en otras partes del mundo ya hay reglas. Marcan un piso posible.

La Unión Europea aprobó una ley de inteligencia artificial, el Reglamento 2024/1689, que clasifica como de alto riesgo a los sistemas usados para seleccionar personal, decidir promociones, repartir tareas o evaluar el desempeño. Eso obliga a las empresas a cumplir requisitos estrictos: control de calidad de los datos, supervisión humana y evaluación de impacto sobre los derechos. Prohíbe algunos usos especialmente invasivos, como los sistemas que pretenden inferir emociones en el lugar de trabajo. Y obliga a informar a los trabajadores y a sus representantes antes de poner en funcionamiento uno de estos sistemas. Las sanciones por incumplir llegan a decenas de millones de euros.

El reglamento europeo de protección de datos, el 2016/679, ya fija un principio en su artículo 22. Ninguna persona, y eso incluye a los trabajadores, debería quedar sometida a una decisión tomada únicamente por una máquina cuando esa decisión la afecta de manera significativa. Existe el derecho a que intervenga una persona y a impugnar la decisión.

En los Estados Unidos no hay una ley federal, pero avanzan las jurisdicciones. La ciudad de Nueva York, con una norma conocida como Local Law 144, obliga desde 2023 a que las herramientas automatizadas de contratación pasen una auditoría de sesgo hecha por un tercero independiente antes de usarse, con resultados públicos y con aviso a los candidatos. El estado

de Colorado fue más lejos con su ley de inteligencia artificial, la SB 24-205: exige evaluaciones de impacto para los sistemas de alto riesgo, avisar a la persona cuando una IA participa de una decisión que la afecta, y reconoce el derecho a pedir una explicación. Illinois, con la ley HB 3773, prohíbe la discriminación laboral basada en IA.

Todas estas normas comparten un hilo común. Un sistema que decide sobre la vida laboral de las personas no puede ser una caja cerrada, no puede discriminar y no puede reemplazar el criterio humano.

Y en la Argentina

Acá estamos atrasados, y no por casualidad. No existe todavía una ley nacional que regule la inteligencia artificial. Hay varios proyectos en el Congreso, la mayoría inspirados en el modelo europeo, que proponen crear un registro nacional de sistemas de IA, exigir evaluaciones de impacto previas y analizar sesgos y riesgos de discriminación antes de que un sistema se ponga en funcionamiento. Son proyectos, no leyes.

La ley de protección de datos personales, la 25.326, tiene veinticinco años. Se pensó para otra época. Hay iniciativas para actualizarla e incorporar, entre otros derechos, el de oponerse a las decisiones automatizadas que nos perjudican. Pero mientras tanto seguimos con una norma vieja frente a una tecnología nueva.

A esto se le suma la orientación del gobierno nacional, que empuja hacia la desregulación y el desguace del Estado. En ese esquema, discutir reglas para la IA queda directamente afuera de la agenda. Cada vez que se corre al Estado, se le deja el terreno libre a las corporaciones tecnológicas para que fijen ellas las reglas. Y las reglas que fijan las corporaciones nunca van a poner en el centro los derechos de los que trabajamos.

Con todo, no todo es desierto. Mientras la Nación desregula, la Provincia de Buenos Aires fue en el sentido contrario. En 2025 la Subsecretaría de Gobierno Digital dictó dos normas. Primero la Resolución 4/2025, con directrices para el uso de la inteligencia artificial generativa en la

administración pública. Después la Resolución 9/2025, que es el primer marco general y obligatorio para todo sistema de IA que el Estado provincial desarrolle, adopte o contrate.

La 9/2025 ordena cosas que valen para cualquier ámbito, porque sus principios son casi los mismos que venimos reclamando. Supervisión humana sobre las decisiones. Transparencia y explicabilidad. Rendición de cuentas. Evaluación de riesgo antes de poner un sistema en funcionamiento. Deber de identificar y mitigar los sesgos discriminatorios. Obligación de avisarle a la persona cuando está interactuando con una IA. Y un registro provincial donde cada organismo tiene que inscribir los sistemas que usa. Toma como referencia estándares internacionales y clasifica los sistemas por nivel de riesgo, en la misma línea que la ley europea.

Con eso queda demostrado que regular es posible. Las garantías que venimos proponiendo ya están escritas en una resolución bonaerense. Falta llevarlas del Estado al mundo del trabajo.

Ahí está el límite. Estas resoluciones alcanzan a la IA que usa el Estado y protegen al ciudadano que interactúa con él. No regulan el empleo privado ni la relación laboral. Y falta algo que a los estatales nos involucra directamente. Protegen a la persona frente a la IA del Estado, pero no dicen nada de los trabajadores y trabajadoras que construyen y hacen funcionar esos sistemas, ni de la negociación colectiva sobre cómo se incorpora la tecnología. El avance es real. La tarea es completarlo con la pata que falta, que es la laboral.

El otro modelo: nuestra energía para el cómputo ajeno

Mientras tanto, el gobierno nacional sí tiene un proyecto para la inteligencia artificial, y define un modelo de país.

En octubre de 2025, OpenAI y la empresa Sur Energy firmaron una carta de intención para instalar en la Patagonia un centro de datos de hasta 500 megavatios, con una inversión anunciada de hasta 25 mil millones de dólares. Sería parte de la red global de infraestructura de OpenAI. Para facilitar este tipo de proyectos, el gobierno envió al Congreso el llamado Súper RIGI, un régimen de beneficios extraordinarios para inversiones de más de mil millones de

dólares que incluye expresamente a los data centers y a la infraestructura de IA: importación sin aranceles, exportación sin retenciones, ventajas impositivas garantizadas por treinta años.

¿Qué produce un centro de datos de ese tipo? Capacidad de cómputo. ¿Para quién? Para la corporación que lo contrata. El esquema es conocido. Ponemos la energía, el agua para refrigeración, el territorio y los beneficios fiscales. El cómputo se exporta y los modelos, los datos y las decisiones quedan afuera. Es el modelo extractivo de toda la vida, ahora en versión digital. Y con costos ambientales serios: estas instalaciones demandan enormes volúmenes de agua y electricidad, en una región que ya sufre estrés hídrico y donde los ríos vienen registrando caudales históricamente bajos. Los data centers ya consumen alrededor del 1,5 por ciento de la electricidad mundial y se proyecta que esa cifra se duplique hacia 2030.

La infraestructura de cómputo puede ser valiosa para el país. Todo depende de las condiciones en que se instala. Brasil condicionó su régimen para data centers a que usen energía sustentable, cumplan estándares de eficiencia en el consumo de agua y comprometan inversión en investigación y desarrollo local. Chile armó un plan nacional que ata la localización a zonas con excedente de energía renovable y promueve el acceso de sus instituciones científicas a esa capacidad de cómputo. El Súper RIGI argentino no exige nada de eso: ni condiciones ambientales, ni prioridad para proveedores locales, ni transferencia de capacidades. Otros países de la región negocian. Acá se regala.

Soberanía tecnológica y desarrollo nacional

Todas estas discusiones desembocan en la misma pregunta: quién controla la tecnología. Y esa pregunta solo tiene respuesta dentro de un proyecto de desarrollo nacional. La soberanía tecnológica es la capacidad concreta de decidir qué tecnología usamos, para qué, quién la controla, dónde quedan los datos y quién se apropia del valor.

Se juega en cuatro terrenos.

La infraestructura. Capacidad de cómputo propia, pública y al servicio de un proyecto productivo, en lugar de enclaves de exportación. La diferencia entre tener un data center y tener soberanía de cómputo es la diferencia entre alquilar el territorio y desarrollar el país.

Los datos y el software. La información de los argentinos tiene que quedar bajo jurisdicción argentina. Los datos que se procesan en servidores de otro país quedan bajo la ley de ese país, que puede obligar a entregarlos sin avisarle al Estado ni a las personas. Ceder los datos es ceder decisión.

Con el software pasa lo mismo. Cada sistema privativo que usa el Estado deja en manos de una corporación las decisiones importantes: qué se puede hacer con él, cuánto cuesta la licencia, cuándo se discontinúa, qué información viaja de vuelta al fabricante. El software libre invierte esa relación. Su código está a la vista, se puede auditar, adaptar y compartir, y permite que las universidades, las cooperativas tecnológicas, las pymes del sector y el propio Estado construyan sobre lo que ya existe, en lugar de pagar renta perpetua por cajas cerradas. Acá se cierra el circuito con la transparencia algorítmica que reclamamos antes: el código abierto se puede auditar de verdad. Y rige un principio simple. Lo que se desarrolla con dinero público tiene que quedar como código público.

La ciencia y la universidad. No hay inteligencia artificial propia sin sistema científico. Los modelos, los equipos, las capacidades para auditar y desarrollar tecnología salen de las universidades públicas y de los organismos de ciencia. Y acá aparece la contradicción más grosera del proyecto oficial: el mismo gobierno que promete convertir a la Argentina en un polo de inteligencia artificial desfinancia al CONICET, ajusta a las universidades y empuja a los investigadores a irse del país o del sistema. No hay polo tecnológico posible sobre un sistema científico desmantelado. Es como prometer una cosecha récord mientras se vende el tractor.

El trabajo. Trabajadores formados que puedan controlar la herramienta y evitar ser controlados por ella. La calificación de la fuerza de trabajo es un activo estratégico del país, y se construye

con formación pública, negociada y permanente, en lugar de cursos sueltos para sobrevivir al próximo recorte.

Hay una quinta dimensión que atraviesa a las otras: la renta. Las grandes plataformas facturan en la Argentina y se llevan buena parte del valor que se produce acá, pero sobre sus ganancias tributan poco, porque la ley trata como renta extranjera a servicios que se prestan y se consumen en el país. Gravar la renta digital generada acá es una forma de soberanía tan concreta como cualquier otra. Además de la infraestructura y los datos, hay que discutir quién se queda con la plata.

Las luchas ya empezaron. Y algunas se ganaron.

Todo esto puede sonar cuesta arriba. Hay algo que casi nunca se cuenta: los trabajadores ya empezamos a dar esta pelea en el mundo, y hay victorias concretas.

La más resonante fue la de Hollywood. En 2023, los guionistas de Estados Unidos pararon casi cinco meses y los actores más de tres, en la mayor huelga conjunta de esa industria en más de sesenta años. La inteligencia artificial estaba en el centro del conflicto: los estudios querían manos libres para usar IA en los guiones y para escanear y replicar digitalmente a los intérpretes. El resultado fue un convenio colectivo con cláusulas específicas sobre IA. Los guionistas lograron que la inteligencia artificial no pueda escribir ni reescribir material literario, y que lo que produzca una máquina tampoco cuente como material fuente para pagarle menos a un autor. Los actores lograron que crear o usar una réplica digital de un intérprete exija su consentimiento informado y una compensación. Todo eso salió de una huelga y de una negociación colectiva, sin esperar ninguna ley.

A eso se suman los moderadores de Kenia, que fundaron su sindicato y lograron que la Justicia mirara a la corporación detrás de la subcontratista. Y los fallos de China, que le pusieron un freno judicial al despido por automatización. Tres continentes, tres herramientas distintas: la huelga, la organización, los tribunales. Donde los trabajadores se organizaron, la IA encontró reglas. Donde no, encontró terreno liberado.

Qué proponemos

Estas son las propuestas que sostenemos.

Prohibir los despidos con motivo de la incorporación de tecnología. Es el límite que ordena todo lo demás. Si sacamos esa amenaza del centro, si dejamos de aceptar que tecnología significa siempre menos trabajo, se abre un campo enorme para innovar en derechos. Ese destino puede torcerse. En China, la Justicia ya puso un freno. En Europa, la incorporación de tecnología tampoco se acepta como causa de despido justificado, y despedir por eso obliga a indemnizar. En Estados Unidos, en cambio, todavía es legal en buena parte del país despedir para automatizar. El terreno está en disputa, y de nosotros depende hacia dónde se inclina.

Reducir la jornada laboral. El cambio tecnológico libera tiempo de trabajo y a la vez exige más calificación. La respuesta no puede ser que unos trabajen cada vez más horas mientras otros quedan afuera. Según el documento Diez Propuestas de Reforma Laboral elaborado por la CTA Autónoma y sus institutos en 2025, unos 2,3 millones de asalariados formales trabajan hoy más de 45 horas semanales, con un excedente promedio de 10 horas. Redistribuir ese excedente permitiría generar alrededor de 635 mil puestos de trabajo. La reducción de la jornada es una política de empleo frente a la automatización.

Crear un seguro de empleo y formación. Para que la reconversión profesional deje de ser un abismo individual y se vuelva una transición acompañada, con ingreso y capacitación garantizados.

Conquistar transparencia algorítmica, rendición de cuentas y supervisión humana. Sobre todos los sistemas que asignan, evalúan, remuneran o sancionan. Con un responsable humano identificable detrás de cada decisión.

Exigir auditorías de sesgo antes de usar cualquier sistema que decida sobre personas. Hechas por un tercero independiente, con resultados a la vista. Es lo mínimo para evitar que la discriminación se automatice.

Garantizar el derecho a una explicación y a la intervención de una persona cada vez que una decisión automatizada afecte de manera importante la vida laboral de alguien.

Incluir los riesgos algorítmicos en la salud y seguridad del trabajo. La intensificación de ritmos por métricas automatizadas y el desgaste psicosocial de la vigilancia permanente son riesgos laborales y tienen que tratarse como tales: con prevención, con límites y con participación de los trabajadores.

Someter a negociación colectiva la incorporación de inteligencia artificial. En el sector privado y en el público. Ninguna herramienta que cambie la forma de trabajar debería incorporarse a espaldas de los que trabajan. Cómo se incorpora, con qué formación y con qué participación es materia de convenio. Hollywood demostró que se puede.

Formar en derechos, además de en herramientas. La capacitación técnica es necesaria, pero no alcanza. Tiene que incluir organización, derechos y pensamiento crítico sobre las tecnologías que usamos.

Priorizar el software libre y el desarrollo tecnológico propio en el Estado. Lo que se paga con dinero público tiene que quedar como código público, disponible para auditar, adaptar y reutilizar. Cada licencia privativa que se reemplaza por una solución libre recorta dependencia y construye capacidad adentro: en el Estado, en las universidades, en las cooperativas tecnológicas y en las pymes del sector. Es además la garantía material de la transparencia algorítmica.

Condicionar la infraestructura de IA que se instale en el país. Como hacen Brasil y Chile: estándares ambientales sobre el uso de energía y agua, prioridad para proveedores y trabajadores locales, acceso de nuestro sistema científico a la capacidad de cómputo, y transferencia tecnológica real: capacidades instaladas, formación de trabajadores locales y código disponible, además del empleo de la etapa de construcción. Una inversión que no deja capacidades en el país difícilmente pueda llamarse desarrollo.

Inteligencia Artificial

Qué es, riesgos para el trabajo, regulaciones y propuestas de los trabajadores



Gravar la renta digital generada en el país y avanzar en soberanía tecnológica sobre infraestructura, datos, ciencia y trabajo, como parte de un proyecto de desarrollo nacional.

La decisión es política

La tecnología la van a controlar las grandes corporaciones, o la vamos a controlar nosotros con un Estado que decide y un proyecto de país. No hay una tercera opción neutral. La misma inteligencia artificial que hoy sirve para despedir, vigilar y precarizar puede servir para trabajar mejor, con más tiempo libre y más derechos. Lo que inclina la balanza para un lado o para el otro es la organización de los trabajadores y la decisión política.

Esa es la discusión de fondo. No la damos como espectadores de un cambio técnico. La damos como parte de la clase que construyó los datos con los que se entrenan las máquinas, que sostiene los sistemas todos los días y que va a cargar sobre sus hombros lo que venga. Los guionistas de Hollywood, los moderadores de Nairobi y el trabajador de Hangzhou que llevó a su empresa a juicio ya mostraron el camino. Entender lo que está en juego ya es empezar a disputarlo. Lo que sigue es organizarse.