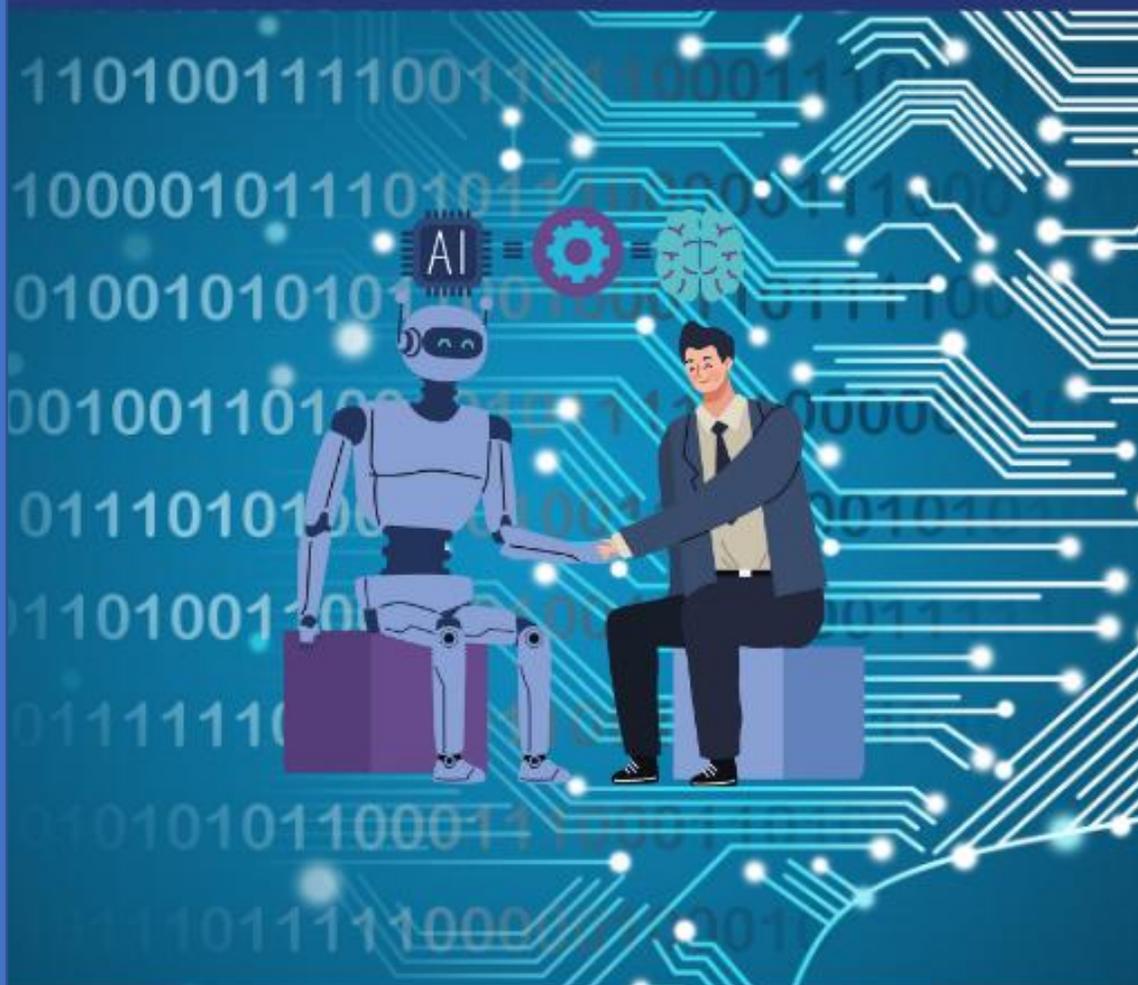




Sindicalismo Algorítmico: La representación de personas trabajadoras frente a la inteligencia artificial empleadora



Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González

**"Sindicalismo Algorítmico: La
representación de trabajadores
frente a la inteligencia artificial
empleadora".**

Dedicado a quienes aún no lo ven:

A los líderes sindicales que, aferrados al ayer, no han querido mirar el vértigo del presente.

Que esta obra sirva como un llamado respetuoso pero urgente: el sindicalismo no puede defender el futuro del trabajo con herramientas del pasado.

El mundo cambia, los algoritmos avanzan, y los trabajadores necesitan representantes capaces de navegar esta nueva era.

Todavía hay tiempo. Pero ya no hay excusas.

Marla, Paulina y Gabriel

Índice

1. Introducción: Por qué imaginar el futuro del mundo del trabajo	6
2. El nuevo rostro del empleador	8
a. La automatización de decisiones laborales	8
b. De jefes humanos a algoritmos invisibles	9
c. ¿Por qué hablar de sindicalismo algorítmico?	9
3. Decisiones laborales automatizadas: ¿Quién manda en realidad?	10
a. Reclutamiento por inteligencia artificial	11
b. Evaluación, disciplina y despido por sistemas automáticos	11
c. Casos actuales y tendencias globales	12
d. ¿Quién manda en realidad?	13
4. Riesgos para los derechos laborales en manos de algoritmos	13
a. Discriminación algorítmica y sesgos ocultos	14
b. Falta de transparencia y explicabilidad	14
c. Deshumanización de la relación laboral	15
d. ¿Qué está en juego?	16
5. La respuesta sindical: ¿Cómo representar al trabajador ante un algoritmo?	16
a. Nuevas competencias para el sindicalismo	17
b. Interlocución con la inteligencia artificial: ¿es posible?	18
c. La figura del “delegado digital” o experto en IA laboral	19
d. Hacia un sindicalismo con conciencia algorítmica	20
6. Propuestas de acción y regulación	20
a. Derecho a la transparencia algorítmica en el trabajo	21
b. Auditorías algorítmicas con participación sindical	22
c. Protocolos colectivos para el uso ético de IA en relaciones laborales	23
d. Regular con visión de futuro	24

7. Sindicalismo del futuro: Innovación, vigilancia y ética	24
a. Plataformas sindicales para monitorear IA	24
b. Alianzas con expertos en tecnología y derechos humanos	26
c. Promoción de una cultura de justicia algorítmica	26
d. ¿Qué significa esto?	27
8. Conclusión: Hacer visible lo invisible	27
a. El sindicalismo como defensor del trabajo digno en la era digital	28
b. De la fábrica al código: la nueva frontera de la lucha sindical	29
c. Epílogo: Hacia una justicia en tiempos de algoritmos	30
Palabras finales de los autores	31

1. Introducción: Por qué imaginar el futuro del mundo del trabajo

Escribir sobre el futuro del trabajo no es un ejercicio de futurología vacía ni una simple curiosidad académica. Es, ante todo, una responsabilidad política y ética. Vivimos en un tiempo en el que los cambios tecnológicos, económicos y culturales se suceden a tal velocidad que muchas veces las instituciones, las leyes y los propios lenguajes que utilizamos para hablar del trabajo se quedan atrás. En ese rezago, se pierden certezas, se desdibujan derechos, se diluyen identidades. Por eso, especular sobre el futuro del trabajo no es escapar del presente, sino una forma de comprometerse con él.

Durante los últimos años hemos tenido la oportunidad de dialogar con trabajadoras y trabajadores de distintos sectores, incluyendo jóvenes precarizados en oficinas brillantes y profesionales del sector público enfrentados a sistemas de evaluación opacos y despersonalizados. En todos esos contextos, una inquietud común emerge una y otra vez: ¿quién decide sobre nuestras condiciones laborales cuando ya no hay un jefe visible, cuando las decisiones vienen **“desde el sistema”**, cuando la evaluación del desempeño es una ecuación que nadie entiende ni puede discutir?

El motivo de este libro, entonces, no nace de la fascinación por los algoritmos, ni de una mirada apocalíptica sobre la tecnología. Nace de una preocupación profundamente humana: la de conservar —y renovar— los principios de dignidad, justicia y solidaridad en un mundo del trabajo que cambia de rostro cada día. Hoy más que nunca, necesitamos detenernos a pensar colectivamente en cómo queremos que sea ese futuro: ¿más equitativo o más desigual? ¿Más humano o más despersonalizado? ¿Más transparente o más opaco?

Esta publicación parte de una certeza: **el trabajo sigue siendo uno de los principales organizadores de la vida social**. Incluso cuando se vuelve remoto, fragmentado, automatizado o medido por algoritmos, el trabajo continúa siendo el espacio donde se expresan las relaciones de poder, donde se juegan derechos y se construyen o destruyen oportunidades de vida. Por eso, hablar del futuro del trabajo no es hablar de ciencia ficción. Es hablar del tipo de sociedad que estamos construyendo, de las reglas que rigen esa construcción y del lugar que ocupan (o deberían ocupar) las personas trabajadoras en ese proceso.

Elegir el sindicalismo como eje de reflexión porque, a pesar de las dificultades que atraviesa, sigue siendo una de las herramientas más potentes que tenemos para equilibrar las fuerzas, disputar sentidos y defender lo común. Pero también porque como hemos comentado firmemente, **los sindicatos no pueden —ni deben—**

quedarse atados al pasado. Tienen la responsabilidad de reinventarse, de entender las nuevas lógicas del poder laboral, de formar alianzas con otros actores y de ampliar su campo de acción más allá de las formas tradicionales de representación.

Este libro no ofrece respuestas cerradas. Propone preguntas, plantea escenarios posibles, y sugiere caminos para pensar la acción colectiva en un mundo donde los jefes no siempre tienen rostro humano, y donde los derechos laborales pueden ser vulnerados sin que nadie —a simple vista— se haga responsable. No se trata de oponerse a la tecnología. Se trata de no entregar sin discusión el sentido del trabajo a sus promotores más desregulados. Se trata de recuperar el control sobre nuestras vidas, incluso en el territorio de los algoritmos.

Imaginar el futuro del trabajo, entonces, no es un lujo intelectual. Es una urgencia política. Y si lo hacemos bien, con rigor, con sensibilidad y con coraje, tal vez podamos construir un futuro más justo, más humano y más democrático para todas y todos. Ese es el espíritu que anima estas páginas. Ese es el horizonte que nos proponemos compartir con ustedes.

D.R. ©

**Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González**

Ciudad de México, junio de 2025

2. El nuevo rostro del empleador

En la historia del trabajo, cada generación ha tenido que aprender a reconocer el rostro de su empleador. Desde los terratenientes y patrones de las haciendas, pasando por los industriales de la revolución manufacturera, las juntas directivas de las grandes corporaciones transnacionales o los titulares de las dependencias y entidades públicas, la figura del empleador ha sido un actor claramente visible, con nombre, oficina, decisiones y responsabilidades. Hoy, sin embargo, estamos entrando en una era donde ese rostro se difumina entre líneas de código, flujos de datos y sistemas automatizados. El empleador, o al menos sus funciones más determinantes, ya no es una persona física, está siendo sustituido por un algoritmo.

Esta transformación, silenciosa y veloz, está reconfigurando profundamente la relación laboral. **Las decisiones clave —quién es contratado, quién es promovido, quién es despedido—** están comenzando a tomarse sin intervención humana directa, delegadas en sistemas de inteligencia artificial que procesan cantidades masivas de información para ofrecer soluciones “objetivas”, “eficientes” y, supuestamente, “imparciales”. Pero detrás de esa aparente neutralidad se esconden nuevos dilemas, nuevas formas de injusticia y, sobre todo, un enorme desafío para la acción colectiva de los trabajadores. En este nuevo escenario, surge la necesidad de repensar al sindicalismo desde una perspectiva inédita: **el sindicalismo algorítmico**.

a) La automatización de decisiones laborales

La automatización no es nueva en el mundo del trabajo. Durante décadas, las máquinas han reemplazado manos humanas en tareas físicas repetitivas, especialmente en fábricas y líneas de producción. Sin embargo, **lo verdaderamente disruptivo del presente no es que las máquinas hagan, sino que decidan**. Es decir, que ocupen funciones de gestión y mando que antes eran estrictamente humanas.

Empresas de todos los tamaños y sectores ya están utilizando herramientas de inteligencia artificial y aprendizaje automático para tomar decisiones estratégicas en recursos humanos. Plataformas como *HireVue*, *Pymetrics* o *SAP SuccessFactors*, entre muchas otras, analizan currículos, lenguaje corporal en entrevistas grabadas, tests psicométricos y datos de rendimiento para sugerir —o incluso ejecutar— contrataciones, promociones o despidos. En algunos casos, los sistemas “puntuán” a los trabajadores en tiempo real, con base en su productividad, cumplimiento de metas o comportamiento digital, lo que puede derivar en sanciones automáticas o pérdida de beneficios.

La promesa de eficiencia, reducción de costos y eliminación del sesgo humano ha convencido a miles de empleadores a delegar estas funciones en sistemas algorítmicos. Pero esta delegación no es inocua. De hecho, varios estudios han demostrado que los algoritmos replican —y a veces amplifican— los sesgos existentes en los datos con los que fueron entrenados. Así, una herramienta diseñada para elegir al mejor candidato puede terminar discriminando sistemáticamente a mujeres, personas racializadas o mayores de cierta edad, simplemente porque los historiales anteriores de contratación estaban marcados por esos mismos prejuicios.

b) De jefes humanos a algoritmos invisibles

Uno de los efectos más inquietantes de esta transformación es que los trabajadores ya no pueden señalar claramente a quién reclamar. Cuando las decisiones laborales eran tomadas por supervisores o gerentes, por lo menos existía una vía humana de interlocución: se podía pedir explicaciones, negociar, apelar, incluso protestar colectivamente. Pero cuando una decisión es atribuida a “la plataforma”, “el sistema” o “el algoritmo”, esa posibilidad se esfuma.

Esta invisibilidad del nuevo jefe —el algoritmo— rompe con un principio básico de toda relación laboral: la responsabilidad directa. ¿Quién responde por una evaluación injusta hecha por un sistema opaco? ¿Quién garantiza que los criterios de puntuación automatizados son legales, éticos o coherentes con la realidad del trabajo? ¿Cómo puede el trabajador saber si fue discriminado por el algoritmo? La cadena de responsabilidades se diluye en una red técnica difícil de comprender incluso para los propios administradores de la empresa.

Además, esta nueva figura del empleador invisibiliza el poder. El trabajador ya no sabe quién tiene la última palabra. ¿Es el desarrollador del software? ¿El equipo de recursos humanos que lo implementa? ¿La empresa que lo compra o el proveedor que lo actualiza? Lo cierto es que esa ambigüedad erosiona el derecho de los trabajadores a ser escuchados, a participar y a defenderse, pues no hay un rostro al cual mirar a los ojos.

c) ¿Por qué hablar de sindicalismo algorítmico?

Ante esta transformación estructural del mundo laboral, **el sindicalismo no puede permanecer en silencio ni aferrado a herramientas del siglo XX para resolver problemas del siglo XXI.** No se trata simplemente de aprender nuevas

tecnologías, sino de comprender cómo éstas están redefiniendo las relaciones de poder en el ámbito laboral. De eso se trata el sindicalismo algorítmico.

Hablar de sindicalismo algorítmico implica reconocer que los algoritmos son hoy parte activa de la gestión laboral y, por tanto, deben ser objeto de vigilancia, negociación y regulación sindical. Significa exigir **transparencia algorítmica**, es decir, que los trabajadores y sus representantes tengan acceso al funcionamiento básico de los **sistemas que los evalúan, asignan tareas o determinan su continuidad** laboral. Implica también la **creación de figuras nuevas**, como los “**delegados digitales**”, sindicalistas especializados en tecnología capaces de dialogar con técnicos y exigir equidad en el diseño y uso de herramientas automatizadas.

Pero sobre todo, hablar de sindicalismo algorítmico es reconocer que **la lucha por la dignidad del trabajo también debe darse en el terreno del código, los datos y las plataformas**. Que no basta con defender derechos adquiridos, sino que es urgente conquistar nuevos: **el derecho a ser evaluado con justicia, a no ser gobernado por máquinas sin rostro, a entender y cuestionar los sistemas que nos afectan**.

El sindicalismo algorítmico no es una moda ni una consigna futurista: es una necesidad actual. **Solo reconociendo el nuevo rostro del empleador —invisible, digital, automatizado—** podremos construir organizaciones sindicales capaces de proteger los derechos laborales en la era de la inteligencia artificial.

3. Decisiones laborales automatizadas: ¿Quién manda en realidad?

Durante décadas, los trabajadores han conocido con claridad a quienes tomaban las decisiones. Esas figuras se les podía identificar en una reunión, interpelar en una asamblea o cuestionar en una negociación colectiva. Hoy, esa claridad se desvanece en muchos entornos laborales. La toma de decisiones se ha desplazado, parcial o completamente, a sistemas automatizados que ejecutan procesos sin que medie un juicio humano directo. Esta delegación de autoridad plantea una pregunta urgente: **¿quién manda en realidad?**

No se trata solo de una inquietud filosófica o técnica. Es una pregunta con profundas implicaciones legales, éticas y sindicales. Cuando una persona es contratada o rechazada, promovida o degradada, sancionada o despedida por un sistema automático, ¿quién responde? ¿Cómo se garantiza que esa decisión fue

justa? ¿A quién se apela? Las estructuras tradicionales del poder laboral están siendo desafiadas por una nueva clase de autoridad: la **autoridad algorítmica**.

a) Reclutamiento por inteligencia artificial

El primer contacto entre un trabajador y su posible empleador ocurre, cada vez más, a través de filtros digitales. Plataformas como LinkedIn, HireVue o Pymetrics utilizan algoritmos de inteligencia artificial para seleccionar currículums, analizar entrevistas grabadas o medir rasgos de personalidad a través de juegos interactivos. Lo que antes era una entrevista cara a cara con un reclutador, hoy puede ser una conversación con una cámara, juzgada por un software que interpreta microexpresiones, tono de voz y lenguaje corporal.

La experiencia ha demostrado que **los algoritmos no son neutrales**. Aprenden de datos pasados y, si esos datos estaban cargados de prejuicios, los reproducen. En 2018, una empresa de paquetería se vio obligada a abandonar una herramienta de reclutamiento automatizada porque discriminaba sistemáticamente a las mujeres, ya que había sido entrenada con historiales de contratación predominantemente masculinos. El sistema “aprendió” que ser hombre era un factor favorable, y actuó en consecuencia.

Además del sesgo, hay otro problema crítico: **la opacidad**. La mayoría de estas herramientas son de “caja negra”. Ni el empleador ni el trabajador conocen exactamente cómo el sistema tomó una decisión. Esto impide saber si se respetaron los derechos, si se valoraron correctamente las competencias o si hubo errores. Para los sindicatos, esto representa un desafío mayúsculo: defender a un candidato que nunca fue visto por un ser humano y que fue descartado por un sistema cuya lógica es inaccesible.

b) Evaluación, disciplina y despido por sistemas automáticos

La automatización no se detiene en el proceso de contratación. Una vez dentro del entorno laboral, muchos trabajadores están siendo **evaluados, controlados y disciplinados por sistemas automáticos**. Esto ocurre especialmente en sectores como la logística, el comercio minorista, los servicios a domicilio y las plataformas digitales.

En ciertas empresas el rendimiento de los empleados en los centros de distribución se mide en tiempo real: cuántos paquetes procesan, cuánto tiempo pasan inactivos, si cumplen con los estándares de productividad. Si un trabajador no alcanza las metas —definidas algorítmicamente—, puede recibir advertencias automáticas e

incluso ser despedido sin que un superior revise el caso. La evaluación ya no depende de un criterio humano integral, sino de métricas impuestas por el sistema.

En las plataformas digitales, como Uber o Rappi o Glovo, el panorama es aún más radical. Los repartidores o conductores no tienen jefe humano directo. Todo el vínculo laboral está mediado por la aplicación: ella decide qué tareas se asignan, en qué zona se trabaja, cuánto se paga y cuándo se suspende una cuenta. Si un usuario califica mal a un conductor o si el sistema detecta “comportamiento anómalo”, la aplicación puede bloquear automáticamente al trabajador, dejándolo sin ingresos de un momento a otro.

Este tipo de automatización convierte a los trabajadores en **números gestionados por sistemas**, y despersonaliza el proceso laboral. Lo más grave es que **desactiva la posibilidad de defensa y diálogo**. Si un trabajador es sancionado por un algoritmo, ¿puede pedir una explicación? ¿Tiene derecho a una segunda opinión? ¿Puede su sindicato intervenir? En muchos casos, no. La deshumanización del poder laboral ha llegado a tal punto que las decisiones disciplinarias parecen brotar del aire, sin rostro ni firma.

c) Casos actuales y tendencias globales

Lo que podría parecer un escenario extremo o futurista ya está ocurriendo a gran escala. Las decisiones laborales automatizadas no son una excepción, sino una tendencia creciente en el modelo productivo global.

En Europa, la empresa de reparto ***Deliveroo*** fue demandada por el uso de algoritmos para penalizar automáticamente a trabajadores que rechazaban pedidos. En Reino Unido, una investigación de la ***Information Commissioner's Office*** señaló que sistemas automatizados estaban afectando negativamente los derechos laborales de trabajadores de plataformas.

En Estados Unidos, trabajadores de almacenes han denunciado que sus ritmos de trabajo son marcados por software que no considera condiciones humanas, como fatiga, lesiones o distracciones inevitables.

Pero el fenómeno no se limita a empleos manuales o mal remunerados. En sectores profesionales, también se están utilizando sistemas automáticos para evaluar el desempeño, seleccionar proyectos, medir la participación en equipos de trabajo o recomendar despidos. La digitalización ha llegado al corazón de la gestión laboral.

La promesa de control, eficiencia y reducción de costos ha seducido a muchos empleadores, a menudo sin medir los costos sociales, éticos y humanos de este cambio.

d) ¿Quién manda en realidad?

La conclusión es inquietante. En muchos lugares de trabajo, **los algoritmos ya mandan**, y lo hacen con una autoridad que pocas veces es cuestionada. Pero, a diferencia de los empleadores humanos, estos sistemas no tienen conciencia, empatía ni capacidad de diálogo. No negocian, no explican, no escuchan. Y sin embargo, deciden sobre la vida de millones de personas.

Para el sindicalismo, esto representa una nueva frontera de lucha. No basta con organizar a los trabajadores: ahora hay que **entender el poder del código, cuestionar el diseño de los algoritmos y exigir mecanismos de transparencia y supervisión**. Si no se puede apelar a una máquina, entonces hay que cambiar las reglas que permiten que una máquina decida sin responsabilidad.

El futuro del trabajo no está solamente en el empleo digital, sino en la **democratización del poder algorítmico**. Y ese, sin duda, es un terreno donde el sindicalismo tiene mucho por decir, aprender y disputar.

4. Riesgos para los derechos laborales en manos de algoritmos

El uso de algoritmos en la gestión del trabajo se presenta con frecuencia como una innovación inevitable, casi como una fuerza de la naturaleza que viene a mejorar la eficiencia, reducir los errores humanos y eliminar prejuicios. Sin embargo, cuando se raspa la superficie del discurso optimista, emergen interrogantes fundamentales: ¿quién diseña esos algoritmos? ¿Con qué datos son entrenados? ¿Qué criterios priorizan? Y, sobre todo, ¿cómo afectan la vida, la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras?

La inteligencia artificial en el ámbito laboral no es neutral ni objetiva. Por el contrario, puede reproducir, amplificar y perpetuar desigualdades si no es vigilada con espíritu crítico y sentido ético. Esta sección se adentra en los riesgos concretos que supone delegar decisiones laborales en algoritmos, con el objetivo de advertir sobre los peligros que corre la clase trabajadora cuando los derechos humanos se enfrentan a sistemas automáticos opacos y despersonalizados.

a) Discriminación algorítmica y sesgos ocultos

Una de las promesas más repetidas sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral es que permitirían eliminar la discriminación. Se argumenta que, al quitar al ser humano del proceso, desaparecen prejuicios conscientes o inconscientes relacionados con el género, la raza, la edad o la apariencia. En la práctica, sin embargo, ha sucedido exactamente lo contrario.

Los algoritmos no se programan en el vacío. Se entrenan con datos históricos que contienen los patrones de comportamiento del pasado. Y si ese pasado estuvo marcado por discriminaciones estructurales —como ocurre en prácticamente todos los sistemas laborales del mundo—, entonces el algoritmo "aprende" a replicarlas. Esto se conoce como **sesgo algorítmico**, y sus efectos son devastadores.

Pongamos un ejemplo concreto. Si durante décadas las empresas promovieron mayoritariamente a hombres a puestos de dirección, y esa información se incorpora a un sistema que recomienda ascensos con base en el historial de la empresa, es probable que el algoritmo favorezca a los hombres, aunque no lo haga de forma explícita. Del mismo modo, si los currículums con nombres extranjeros o de barrios marginados fueron históricamente rechazados, un sistema de selección automatizada puede aprender a penalizarlos sistemáticamente.

La gravedad del problema aumenta cuando los responsables de estos sistemas no advierten el sesgo o lo consideran una “inevitable consecuencia técnica”. El resultado es que **la discriminación se automatiza**, se oculta bajo una supuesta neutralidad matemática y se vuelve mucho más difícil de detectar y combatir.

b) Falta de transparencia y explicabilidad

Otro de los grandes problemas asociados al uso de algoritmos en el trabajo es la **opacidad**. Muchos sistemas de inteligencia artificial funcionan como "cajas negras": procesan datos de entrada y generan resultados, pero nadie —ni siquiera quienes los implementan— puede explicar con claridad cómo llegaron a esa decisión.

Esta falta de transparencia tiene consecuencias directas sobre los derechos laborales. En un sistema justo, cualquier decisión que afecte a una persona debe poder ser explicada, cuestionada y revisada. Esto incluye decisiones como no contratar a alguien, no renovar el contrato, sancionarlo o despedirlo. Pero si la decisión fue tomada por un sistema cuyo funcionamiento es incomprensible o reservado como secreto comercial, **la persona trabajadora queda indefensa**.

El principio de **explicabilidad** —es decir, el derecho a comprender por qué se tomó una decisión automatizada— debería ser un pilar en cualquier regulación laboral del siglo XXI. Sin embargo, en la práctica, son muy pocas las leyes que obligan a las empresas a explicar los criterios detrás de sus algoritmos. Y cuando se exige transparencia, muchas veces se escudan en argumentos como la protección de la propiedad intelectual o la complejidad técnica.

Esta situación deja a los sindicatos, comités de empresa y defensorías laborales en una posición muy débil. ¿Cómo se puede defender a un trabajador si no se sabe qué lo perjudicó? ¿Cómo exigir justicia si no se puede identificar el acto discriminatorio o injusto?

Además, la falta de explicabilidad también afecta al principio de **debido proceso**. Una persona sancionada por un algoritmo no sabe qué hizo mal ni cómo evitarlo en el futuro. Se rompe así un elemento básico de toda relación laboral democrática: la posibilidad de diálogo, de mejora, de apelación y de reparación.

c) Deshumanización de la relación laboral

Uno de los efectos más profundos —y a menudo menos visibles— de la introducción masiva de algoritmos en el trabajo es la **deshumanización progresiva de la relación laboral**.

Durante siglos, el vínculo entre trabajador y empleador fue personal, aunque estuviera mediado por jerarquías y estructuras. Había alguien que daba instrucciones, evaluaba el rendimiento, escuchaba quejas o simplemente reconocía el esfuerzo. Esa interacción, con todos sus límites, era también un espacio de reconocimiento mutuo, de conflicto y de negociación.

Hoy, en muchos sectores, ese vínculo ha sido reemplazado por interfaces digitales, notificaciones automáticas y métricas impersonales. El trabajo se gestiona a través de aplicaciones que no miran a los ojos, que no escuchan razones y que responden solo a patrones de eficiencia.

Esto tiene efectos devastadores en la **salud mental y emocional de los trabajadores**. En la economía de plataformas, por ejemplo, los repartidores reciben instrucciones, rutas y evaluaciones sin interacción humana. Si cometen un error o bajan su puntuación, pueden ser expulsados sin explicación. Nadie les da la cara. Nadie les dice gracias. Nadie les da la oportunidad de defenderse. Su relación con el empleador es una relación con una máquina.

La deshumanización también empobrece el sentido de comunidad en los espacios de trabajo. Si cada trabajador es evaluado por un sistema que no conoce su contexto, sus condiciones o sus dificultades personales, el resultado es una fragmentación del tejido laboral. Se rompe la empatía, se diluye la solidaridad y se instala una lógica de competencia y autoexplotación.

Y lo más preocupante: se pierde la **posibilidad de construir relaciones laborales basadas en la confianza, el respeto y la corresponsabilidad**. El algoritmo no escucha. El algoritmo no negocia. El algoritmo no duda. Solo calcula, clasifica y sanciona.

d) ¿Qué está en juego?

Lo que está en juego no es solo la eficiencia o la modernización del empleo. Está en juego **la dignidad de las personas trabajadoras**, la posibilidad de ejercer derechos, de ser tratadas con justicia y de tener voz en las decisiones que afectan su vida. Si los sindicatos no abordan estos riesgos con claridad, urgencia y creatividad, los derechos conquistados durante siglos podrían verse erosionados por sistemas que no reconocen rostros ni historias.

Por eso, hablar de algoritmos no es hablar de tecnología. Es hablar de poder. Y cuando el poder se vuelve invisible, automático e incuestionable, la democracia en el mundo del trabajo se encuentra en peligro.

5. La respuesta sindical: ¿Cómo representar al trabajador ante un algoritmo?

A lo largo de su historia, el sindicalismo ha demostrado una notable capacidad de adaptación frente a transformaciones profundas: la industrialización, la globalización, la automatización mecánica y, más recientemente, la economía de plataformas. Sin embargo, el fenómeno que ahora enfrenta —la toma de decisiones laborales por sistemas automatizados e inteligencia artificial— representa un reto cualitativamente distinto. Ya no se trata de negociar con empleadores humanos que responden a intereses empresariales tradicionales, sino de hacer frente a modelos opacos, autónomos, ininteligibles, programados con lógicas algorítmicas que muchas veces ni sus propios desarrolladores comprenden por completo.

En este nuevo escenario, se vuelve urgente que el sindicalismo se reinvente. No solo debe incorporar nuevas herramientas, sino también repensar profundamente sus formas de acción, representación y defensa colectiva. Ya no basta con exigir mejoras contractuales o reclamar incumplimientos visibles. Ahora es necesario

vigilar los flujos de datos, cuestionar los criterios de los algoritmos, exigir derechos de acceso a información técnica y formar nuevos perfiles sindicales con competencias tecnológicas.

Este capítulo propone reflexionar sobre cómo responder organizadamente desde el sindicalismo ante una inteligencia artificial que ya no es herramienta auxiliar, sino sujeto estructural de poder en las relaciones laborales.

a) Nuevas competencias para el sindicalismo

La transformación algorítmica del mundo del trabajo exige que las organizaciones sindicales se doten de **nuevas capacidades técnicas, jurídicas y organizativas**. En un entorno donde la contratación, la evaluación y el despido pueden estar mediados por sistemas automatizados, la clásica caja de herramientas sindical ya no es suficiente.

Primero, se requiere **formación específica en tecnologías emergentes**. Los sindicatos necesitan saber cómo funcionan los sistemas de inteligencia artificial, qué datos utilizan, cómo se entrenan los modelos, cuáles son sus limitaciones y en qué puntos pueden generar afectaciones a los derechos laborales. Esta alfabetización tecnológica no debe limitarse a expertos; debe ser una competencia transversal dentro de las estructuras sindicales, desde la dirigencia hasta los representantes de base.

Segundo, se necesita fortalecer las capacidades jurídicas en temas novedosos como la **protección de datos personales, los derechos digitales, la gobernanza algorítmica y la transparencia tecnológica**. Hoy por hoy, muchos abusos laborales automatizados no son fácilmente denunciables porque no existen categorías legales claras para encuadrarlos. El sindicalismo debe contribuir activamente a llenar esos vacíos normativos.

Tercero, debe desarrollarse una **capacidad de vigilancia algorítmica**. Esto implica contar con equipos que puedan auditar el funcionamiento de los sistemas implementados por las empresas, evaluar su impacto sobre los trabajadores y exigir su modificación en caso de detectar sesgos o violaciones de derechos.

Por último, estas nuevas competencias deben ir acompañadas de un cambio cultural interno: superar la idea de que la tecnología es un tema ajeno, técnico o reservado a especialistas. Si el trabajo se está digitalizando, **la acción sindical también debe digitalizarse con justicia, conocimiento y protagonismo**.

b) Interlocución con la inteligencia artificial: ¿es posible?

Una de las preguntas más inquietantes que plantea el avance de la inteligencia artificial en las relaciones laborales es si **es posible establecer un diálogo, una negociación o una forma de interlocución legítima con estos sistemas.**

A diferencia de un empleador humano, un algoritmo no razona, no tiene valores, no responde emocionalmente ni toma decisiones basadas en contextos humanos. Esto presenta un dilema: ¿puede el sindicalismo ejercer presión sobre algo que no siente presión? ¿Cómo negociar con una fórmula matemática?

La respuesta no es sencilla, pero tampoco debe ser desesperanzadora. En realidad, **los algoritmos no son entes autónomos desligados del mundo.** Aunque operen automáticamente, son diseñados, supervisados y ajustados por personas o corporaciones. Por tanto, el sindicalismo no necesita (ni puede) hablar con la máquina, pero sí puede —y debe— **interpelar a los responsables de su diseño y aplicación.**

Aquí se abren varias rutas de acción:

- **Exigir explicaciones y justificaciones sobre el uso de inteligencia artificial en los procesos laborales.** Esto implica demandar que las empresas comuniquen con claridad qué sistemas utilizan, con qué fines, bajo qué criterios de evaluación y con qué mecanismos de revisión.
- **Impulsar el reconocimiento legal del derecho a la "intervención humana significativa" en decisiones laborales.** Esto significa que ninguna persona debería ser contratada, sancionada o despedida exclusivamente por una decisión automática, sin que haya posibilidad de revisión por parte de un ser humano competente.
- **Promover espacios de negociación colectiva sobre el uso de tecnologías.** Así como se negocian salarios, horarios y condiciones de trabajo, el uso de algoritmos debe ser tema obligado en los convenios colectivos. No puede ser una decisión unilateral del empleador.
- **Participar en los comités de ética tecnológica y gobernanza algorítmica.** Si las empresas crean órganos internos o consultivos para evaluar el impacto de sus sistemas de IA, los sindicatos deben tener una silla en esa mesa.

En resumen, **no se trata de "hablar con el algoritmo", sino de establecer reglas claras, derechos de intervención y canales de rendición de cuentas en torno a su uso.** Y en eso, el sindicalismo tiene un papel insustituible.

c) La figura del “delegado digital” o experto en IA laboral

Así como en el pasado surgieron figuras clave como el delegado sindical de seguridad e higiene o el defensor de equidad de género, **el nuevo escenario exige la creación de una figura especializada: el delegado digital o experto en IA laboral.**

Este rol debe estar capacitado no solo en normativa laboral tradicional, sino también en **ética algorítmica, derechos digitales, programación básica, análisis de datos y política tecnológica.** Su tarea no será programar sistemas, sino vigilar que su uso no vulnere derechos y, en caso de hacerlo, plantear objeciones claras, bien fundamentadas y con respaldo legal o técnico.

Las funciones de este delegado digital podrían incluir:

- Monitorear el impacto de los sistemas automatizados en el ámbito laboral.
- Acompañar a trabajadores afectados por decisiones algorítmicas injustas.
- Intervenir en procesos de auditoría interna o externa sobre herramientas digitales de gestión.
- Negociar cláusulas tecnológicas en convenios colectivos.
- Formar a otros miembros del sindicato en temas relacionados con IA y derechos laborales.

Este perfil no tiene que ser necesariamente un ingeniero informático, pero sí debe tener **puentes sólidos entre el mundo sindical y el tecnológico.** Idealmente, su formación debería ser multidisciplinaria, combinando derecho laboral, sociología del trabajo, informática crítica y habilidades de comunicación.

Además, su existencia **visibiliza el compromiso del sindicalismo con los nuevos desafíos del mundo del trabajo.** En un entorno donde muchos

trabajadores sienten que la tecnología les supera o les deja atrás, el delegado digital puede ser una figura de cercanía, apoyo y defensa activa.

d) Hacia un sindicalismo con conciencia algorítmica

El avance de la inteligencia artificial en las relaciones laborales no es una amenaza en sí misma, pero sí lo es su uso sin control democrático, sin ética y sin participación de quienes serán más directamente afectados: los trabajadores. El sindicalismo del siglo XXI no puede limitarse a resistir pasivamente estas transformaciones. Debe anticiparse, entenderlas, intervenirlas y reformular sus estrategias.

Representar a trabajadores ante algoritmos no es una tarea del futuro: **es una necesidad del presente**. Y para cumplirla, el sindicalismo deberá convertirse también en una fuerza crítica en el campo de la tecnología, una voz activa en la discusión sobre cómo queremos que sea el trabajo en la era digital: más justo, más humano, más libre.

6. Propuestas de acción y regulación

El avance de la inteligencia artificial en el ámbito laboral ha superado, en muchos casos, la velocidad de la legislación. Las normas vigentes —pensadas para un mundo donde las decisiones las tomaban personas físicas— resultan insuficientes ante sistemas que evalúan, contratan y despiden mediante procesos opacos, veloces y técnicamente complejos. Frente a esta nueva realidad, urge construir un marco normativo que no sólo regule los riesgos, sino que también **empodere a los trabajadores y sus representantes** para comprender, auditar e incidir en el funcionamiento de estos sistemas.

El sindicalismo no debe limitarse a denunciar los peligros de la automatización laboral. Tiene el deber de formular **propuestas concretas de acción y regulación**, que partan de una comprensión crítica del fenómeno tecnológico, pero sin caer en el rechazo automático. Estas propuestas deben surgir del diálogo entre la experiencia sindical, el conocimiento jurídico y la comprensión técnica, con un objetivo claro: **garantizar que la inteligencia artificial sea una herramienta al servicio del trabajo digno, y no un mecanismo de control, exclusión o precarización**.

A continuación, se desarrollan tres líneas fundamentales para avanzar en esa dirección.

a) Derecho a la transparencia algorítmica en el trabajo

Uno de los principales desafíos en la era de la inteligencia artificial es la opacidad. Muchos sistemas utilizados por las empresas para tomar decisiones laborales — desde los filtros de selección de personal hasta los algoritmos de productividad— funcionan como **cajas negras**: no es posible saber con certeza cómo llegan a sus conclusiones, qué variables consideran, qué sesgos arrastran o qué margen de error presentan.

Esto coloca a los trabajadores en una situación de extrema vulnerabilidad. Si no saben **por qué fueron descartados en una entrevista, por qué reciben una evaluación negativa o por qué fueron despedidos**, no tienen forma real de defenderse. Y sin defensa, no hay justicia posible.

Por ello, una primera propuesta imprescindible es el **reconocimiento legal del derecho a la transparencia algorítmica en el entorno laboral**. Este derecho debería incluir, al menos, los siguientes elementos:

- **Información previa y clara** sobre el uso de sistemas automatizados en procesos laborales. Las personas trabajadoras deben ser informadas, de manera comprensible, si sus datos serán analizados por algoritmos y para qué fines.
- **Acceso individual a explicaciones significativas** sobre decisiones relevantes tomadas por sistemas automatizados. Es decir, que cualquier persona pueda solicitar una explicación clara de los criterios utilizados para una decisión que le afecte directamente.
- **Derecho a la intervención humana significativa**. Ninguna persona debería ser sometida a una decisión laboral automática sin que haya posibilidad de revisión, justificación y anulación por parte de un ser humano capacitado.
- **Prohibición de decisiones basadas en datos irrelevantes o sensibles**, como orientación sexual, creencias religiosas, afiliación sindical o condiciones de salud no relacionadas con el trabajo.

Legislar la transparencia algorítmica no es tarea sencilla, pero es imprescindible para democratizar el mundo del trabajo en la era digital. Sin transparencia, no hay posibilidad de fiscalización, ni de negociación colectiva real.

b) Auditorías algorítmicas con participación sindical

La transparencia es necesaria, pero no suficiente. Muchos sistemas pueden ser formalmente transparentes (es decir, declarar cómo funcionan) y, sin embargo, seguir produciendo resultados injustos. Por eso, es fundamental avanzar hacia mecanismos concretos de **auditoría algorítmica**, es decir, procesos de revisión crítica, técnica y ética de los sistemas que toman decisiones laborales.

Estas auditorías deben dejar de ser un privilegio reservado a consultoras privadas o al criterio unilateral de las empresas. **Deben ser parte del control colectivo de los trabajadores sobre su entorno laboral.**

Por tanto, es necesario establecer que:

- **Toda empresa que utilice sistemas automatizados para decisiones laborales debe someterlos a auditorías periódicas.**
- **Dichas auditorías deben contar con la participación directa de representantes sindicales, ya sea en calidad de veedores, coauditores o miembros de los comités de evaluación.**
- **Las auditorías deben evaluar aspectos técnicos (precisión, consistencia), éticos (no discriminación, proporcionalidad) y legales (cumplimiento de derechos fundamentales).**
- **Los resultados de las auditorías deben ser públicos y generar obligaciones correctivas si se detectan irregularidades.**

Este tipo de prácticas ya se están implementando, en forma incipiente, en algunas empresas tecnológicas y administraciones públicas de países europeos. En Francia, por ejemplo, ciertos sindicatos ya han exigido revisar los sistemas de inteligencia artificial utilizados en plataformas de reparto. En Holanda y Finlandia, se han desarrollado protocolos de auditoría para evitar sesgos en sistemas de contratación digital.

La participación sindical en estas auditorías no sólo fortalece la protección de los trabajadores, sino que **consolida a los sindicatos como actores legítimos en el gobierno de las tecnologías laborales.**

c) Protocolos colectivos para el uso ético de IA en relaciones laborales

Además de exigir transparencia y participar en auditorías, el sindicalismo puede — y debe— asumir un rol propositivo. Esto implica no sólo fiscalizar lo que las empresas hacen, sino también **plantear principios, reglas y límites consensuados sobre cómo debe usarse la inteligencia artificial en el ámbito del trabajo.**

Para ello, se propone impulsar la negociación de **protocolos colectivos para el uso ético de la IA en las relaciones laborales.** Estos protocolos pueden incluirse en convenios colectivos, acuerdos marco o códigos de conducta y deberían establecer normas claras y exigibles sobre el desarrollo, implementación y supervisión de sistemas automatizados.

Algunos ejes que estos protocolos podrían abordar son:

- **Finalidades legítimas del uso de IA.** Por ejemplo, mejorar la productividad o facilitar la conciliación laboral, pero no controlar aspectos extralaborales de la vida de los trabajadores.
- **Prohibiciones expresas.** Como el uso de reconocimiento facial sin consentimiento, el rastreo constante de geolocalización o el monitoreo emocional a través de cámaras.
- **Garantías de no discriminación.** Incluyendo pruebas previas de impacto diferencial sobre grupos vulnerables.
- **Formación digital para trabajadores y delegados sindicales.** Para garantizar que todos los actores tengan la capacidad de comprender y cuestionar los sistemas utilizados.
- **Mecanismos de queja y revisión.** Que permitan a cualquier persona trabajadora objetar una decisión automatizada y obtener una resolución justa.

Estos protocolos no deben verse como meros complementos voluntarios. Su valor reside en que son **herramientas de autogestión tecnológica democrática,** acordadas por quienes producen el trabajo y no impuestas desde arriba. Son una forma de anticiparse a los riesgos, proteger derechos y definir colectivamente cómo queremos que se utilicen las tecnologías en nuestras vidas laborales.

d) Regular con visión de futuro, actuar desde el presente

El uso de inteligencia artificial en el trabajo no es una distopía futura: ya está aquí, operando silenciosamente, condicionando empleos, evaluaciones y trayectorias profesionales. La peor respuesta sería la pasividad. La segunda peor sería el rechazo tecnófobo. Pero hay una tercera vía: **la regulación inteligente, justa, centrada en las personas trabajadoras y construida con participación sindical.**

Las propuestas presentadas —derecho a la transparencia, auditorías con participación sindical y protocolos colectivos— no son utopías. Son piezas fundamentales para reconquistar soberanía laboral en un entorno crecientemente automatizado. Y si los sindicatos asumen este desafío, no sólo protegerán derechos, sino que **reivindicarán su rol histórico: ser la voz organizada de quienes crean la riqueza, ahora también frente a las máquinas que deciden sobre ella.**

7. Sindicalismo del futuro: Innovación, vigilancia y ética

Hablar de sindicalismo en tiempos de inteligencia artificial no puede ser un ejercicio nostálgico ni puramente reactivo. Si bien es cierto que las transformaciones tecnológicas han introducido riesgos y desafíos sin precedentes para el trabajo digno, también es cierto que ofrecen **oportunidades históricas para reinventar el sindicalismo**, actualizar sus herramientas y fortalecer su legitimidad ante las nuevas generaciones.

El sindicalismo del futuro no será —ni debe ser— una réplica del pasado. Será un sindicalismo más técnico, más interdisciplinario, más conectado con la defensa de derechos en entornos digitales, y sobre todo, más proactivo en la **creación de reglas éticas para el uso de tecnologías que afectan la vida de los trabajadores.** Ya no basta con denunciar injusticias después de que ocurren. Hay que anticiparse, vigilar, negociar con nuevos lenguajes y tejer alianzas más amplias.

Este nuevo sindicalismo necesita combinar innovación organizativa con vigilancia activa, y todo ello sustentado en una ética robusta. A continuación, se desarrollan tres líneas estratégicas para avanzar en esta dirección.

a) Plataformas sindicales para monitorear IA

Uno de los principales aprendizajes de esta nueva era digital es que la vigilancia ya no es exclusiva del patrón: los trabajadores también necesitan desarrollar

mecanismos propios de monitoreo, especialmente en lo que respecta a los sistemas automatizados que rigen sus condiciones laborales.

Por ello, se vuelve clave que los sindicatos diseñen e impulsen **plataformas tecnológicas propias para el seguimiento, control y análisis del uso de inteligencia artificial en los centros de trabajo**.

Estas plataformas sindicales podrían tener diversas funciones:

- **Recopilar testimonios y evidencias de decisiones algorítmicas sospechosas o injustas**, como despidos sin explicación, cambios de turno repentinos o evaluaciones anómalas.
- **Mapear y clasificar los tipos de sistemas utilizados por empresas**, con una base de datos colaborativa que permita identificar patrones de riesgo o tecnologías particularmente intrusivas.
- **Ofrecer alertas preventivas sobre tecnologías que se están implementando en determinados sectores**, incluyendo análisis sobre sus implicaciones legales y éticas.
- **Generar diagnósticos colectivos y reportes públicos**, que sirvan como insumo para la negociación colectiva, la denuncia pública o la incidencia legislativa.

Estas plataformas podrían ser impulsadas por federaciones sindicales o redes internacionales, aprovechando infraestructuras comunes y conocimientos compartidos. No se trata sólo de crear herramientas digitales, sino de establecer un nuevo modo de hacer sindicalismo basado en **inteligencia colectiva y tecnológica al servicio de los derechos laborales**.

Un ejemplo de esto ya se puede ver en iniciativas como *AlgorithmWatch* en Europa o *The Future of Work Project* en Estados Unidos, que monitorean el impacto de algoritmos en el trabajo. El paso siguiente es que estos esfuerzos de sociedad civil se integren o se articulen con estructuras sindicales formales, para fortalecer su legitimidad y alcance.

b) Alianzas con expertos en tecnología y derechos humanos

El sindicalismo del siglo XXI no puede actuar solo. En un entorno marcado por la complejidad técnica y la aceleración de innovaciones, resulta imprescindible **tejer alianzas estratégicas con actores que poseen competencias complementarias**.

Las organizaciones sindicales deben buscar con decisión **alianzas con expertos en inteligencia artificial, académicos en ética digital, defensores de derechos humanos, periodistas tecnológicos y organismos de protección de datos**. Estas alianzas no sólo fortalecen la capacidad de vigilancia y denuncia, sino que abren la puerta a una incidencia pública mucho más sólida.

Por ejemplo:

- **Expertos en ética algorítmica** pueden colaborar en la elaboración de marcos normativos sindicales para el uso responsable de IA en el trabajo.
- **Investigadores en ciencia de datos** pueden ayudar a decodificar sistemas opacos, identificar sesgos y traducir el lenguaje técnico a un lenguaje comprensible para las bases sindicales.
- **Defensores de derechos humanos digitales** pueden acompañar campañas contra tecnologías invasivas y ayudar a escalar los casos ante tribunales internacionales o comisiones de derechos humanos.

Estas alianzas deben basarse en una relación de reciprocidad: los expertos se benefician de estar conectados con la realidad viva del trabajo, mientras los sindicatos se benefician de una mirada crítica y científica que potencie su acción política.

No se trata de sustituir el liderazgo sindical, sino de **potenciarlo a través del diálogo interdisciplinario**, con el objetivo de construir respuestas más integrales a los retos del futuro laboral. Es la hora de los puentes, no de los muros.

c) Promoción de una cultura de justicia algorítmica

Quizás el mayor reto del sindicalismo contemporáneo no sea sólo técnico o jurídico, sino **cultural**. La normalización del uso de algoritmos para evaluar y controlar personas ha avanzado en gran parte porque se ha naturalizado, y en muchos casos, **se ha asumido como objetiva, inevitable o incluso justa**. Es necesario disputar ese sentido común. Y para hacerlo, los sindicatos deben

colocarse al frente de una causa que trasciende el ámbito laboral: la promoción de una **cultura de justicia algorítmica**.

d) ¿Qué significa esto?

Significa cuestionar la supuesta neutralidad de los sistemas automatizados. Significa denunciar el fetichismo del “dato” como verdad absoluta. Significa exigir que el avance tecnológico no se haga a costa de la dignidad humana.

Para construir esta cultura, los sindicatos pueden desarrollar campañas pedagógicas, materiales accesibles, talleres de alfabetización digital crítica y espacios de debate en las bases. Es fundamental que cada trabajadora y trabajador, sin importar su nivel educativo o digitalización, comprenda que **los algoritmos también tienen ideología, diseño y sesgos**.

Además, los sindicatos pueden alentar que en cada convenio colectivo, en cada pliego petitorio, en cada negociación, se incluya una cláusula ética: un compromiso por el uso justo, transparente y responsable de las tecnologías en el entorno laboral.

La cultura de justicia algorítmica no es un lujo, es una necesidad. Porque lo que está en juego no es sólo el empleo, sino la libertad, la autonomía y el respeto que toda persona merece en su lugar de trabajo. Y es justamente esa causa la que históricamente ha movilizó al sindicalismo.

e) Sindicatos que anticipan, vigilan y transforman

Si el sindicalismo quiere tener un papel protagónico en el mundo del trabajo del futuro, no puede quedarse atrás. Tiene que pensar en clave de anticipación, desarrollar inteligencia propia, construir redes de vigilancia y ética, y al mismo tiempo, mantener viva su vocación de justicia social.

Los sindicatos no están llamados a ser víctimas de la tecnología, ni a rendirse ante ella. Están llamados a **darle un rostro humano al cambio, a democratizar el futuro del trabajo y a garantizar que la inteligencia artificial no sustituya la inteligencia colectiva que se forja en la lucha diaria de las y los trabajadores**. El sindicalismo del futuro será digital, ético y vigilante —o simplemente, no será.

8. Conclusión: Hacer visible lo invisible

La historia del sindicalismo ha sido, desde sus orígenes, una lucha por hacer visible lo que el poder quiere mantener oculto: las condiciones precarias de trabajo, las

injusticias silenciosas, los abusos disfrazados de legalidad, la desigualdad estructural que a menudo se esconde detrás del crecimiento económico. En cada etapa, los sindicatos han tenido que descubrir nuevos lenguajes y territorios de batalla. Hoy, en plena era digital, esa necesidad se renueva con más urgencia que nunca.

En esta nueva etapa, lo invisible no son únicamente los turnos extenuantes o los salarios injustos. Lo invisible es ahora también el **algoritmo que decide sin explicar, la plataforma que asigna tareas sin rostro humano, el sistema de inteligencia artificial que evalúa a un trabajador con base en patrones estadísticos sin tener en cuenta su realidad personal o su trayectoria vital.** Lo invisible son los sesgos escondidos en líneas de código, la opacidad de las decisiones automatizadas, la arquitectura tecnológica diseñada para controlar y vigilar más que para dialogar y construir.

Hacer visible lo invisible implica entonces **una ampliación del horizonte de acción sindical**, una redefinición del trabajo político, una apuesta decidida por conquistar espacios que, hasta ahora, parecían reservados exclusivamente a programadores, tecnólogos o directivos empresariales. Implica aprender nuevos lenguajes —el lenguaje del código, de los datos, de los algoritmos— sin perder de vista el lenguaje de los derechos humanos, de la justicia social, de la solidaridad entre iguales.

a) El sindicalismo como defensor del trabajo digno en la era digital

Durante décadas, el trabajo digno fue defendido principalmente en los talleres, en las fábricas, en las oficinas físicas, en los espacios visibles del esfuerzo humano. Las demandas eran claras: mejores condiciones laborales, jornadas justas, seguridad social, libertad de asociación, respeto a los derechos colectivos. Hoy, esos mismos principios deben trasladarse, sin perder fuerza, a escenarios radicalmente distintos: **centros de trabajo virtuales, plataformas digitales, sistemas automatizados de gestión de personas, relaciones laborales mediados por inteligencia artificial.**

Pero la defensa del trabajo digno no cambia de sentido. Al contrario: **cobra un nuevo nivel de complejidad y urgencia.** Ahora, lo que está en juego no es solo cuánto se gana o cuántas horas se trabaja, sino **quién toma las decisiones sobre el trabajo, con qué criterios, con qué nivel de transparencia, y con qué posibilidad real de impugnarlas o negociarlas.** En otras palabras: quién tiene el poder.

Frente a estas transformaciones, **los sindicatos son más necesarios que nunca.** Porque el poder que hoy ejercen los algoritmos no es neutro ni automático. Está

diseñado, programado, parametrizado por intereses concretos. Y si los trabajadores no están representados en ese diseño, si no tienen voz en esa arquitectura, terminarán siendo sus víctimas silenciosas.

Por ello, el sindicalismo tiene el deber de asumir un papel protagónico como **garante de que la dignidad del trabajo no se diluya en el lenguaje técnico, ni se pierda entre cifras y protocolos informáticos.** Defender el trabajo digno en la era digital es defender el derecho de toda persona a ser tratada como tal, incluso —y especialmente— cuando su trabajo está mediado por una máquina.

b) De la fábrica al código: la nueva frontera de la lucha sindical

La imagen del obrero alzando el puño frente a la chimenea de una fábrica es sin duda una de las más poderosas del sindicalismo clásico. Pero hoy esa imagen necesita transformarse. **La nueva frontera de la lucha sindical no está hecha de ladrillos y acero, sino de líneas de código, pantallas y servidores.** El control no está ya en el capataz visible, sino en el algoritmo que organiza los turnos, mide la productividad y decide quién continúa o no en la empresa.

Esto no significa que las fábricas hayan desaparecido. Muchas siguen ahí, pero incluso en ellas los sistemas automatizados están reemplazando decisiones humanas, optimizando procesos sin consultar a los trabajadores. Y en muchos sectores, como el comercio digital, el transporte por aplicaciones o la atención al cliente virtual, el entorno laboral se ha desplazado casi por completo al mundo digital.

Por eso, el sindicalismo debe **dar un salto estratégico.** Necesita estar presente donde antes no estaba: en las mesas de diseño tecnológico, en las auditorías algorítmicas, en los debates sobre ética digital, en los espacios de regulación de la inteligencia artificial. Necesita, en definitiva, **pasar del taller al servidor, de la línea de ensamblaje al código fuente, del contrato físico a la interfaz.**

Este tránsito no es sencillo, pero es inevitable. Y para recorrerlo, el sindicalismo deberá abrirse a nuevas alianzas —con tecnólogos, académicos, activistas digitales—, desarrollar nuevas competencias —desde la programación hasta la interpretación de algoritmos— y sobre todo, **reafirmar su identidad esencial: ser la voz organizada de quienes producen valor, aunque ese valor ya no pase por la fuerza bruta, sino por la interacción con sistemas complejos.**

De la fábrica al código, el objetivo sigue siendo el mismo: **repartir el poder, democratizar las decisiones, humanizar el trabajo**. Lo nuevo no está en el propósito, sino en los medios para alcanzarlo.

c) Epílogo: Hacer justicia en tiempos de algoritmos

Tal vez uno de los mayores peligros de esta etapa histórica es la tentación de **resignarse al cambio como si fuera un destino inevitable**, como si el avance tecnológico debiera ser aceptado sin discusión, como si los algoritmos estuvieran más allá del bien y del mal. Contra esa resignación, **el sindicalismo debe recordar que la justicia nunca ha sido una consecuencia natural del progreso: siempre ha sido fruto de la lucha, de la organización, del coraje de quienes se negaron a aceptar lo inaceptable**.

Hacer justicia en tiempos de algoritmos significa entonces **humanizar lo técnico, democratizar lo opaco y disputar el sentido común con argumentos sólidos y movilización social**. Significa entender que **los derechos laborales no son incompatibles con la tecnología, pero sí con su uso irresponsable, excluyente o autoritario**.

El sindicalismo tiene hoy la tarea de hacer visible lo invisible. No sólo para proteger a los trabajadores del presente, sino para garantizar que las generaciones futuras puedan reconocerse también en un horizonte de dignidad, libertad y justicia en el trabajo. Porque en última instancia, **el futuro no está escrito por ningún código. Está por construirse. Y el sindicalismo tiene un papel clave en esa construcción**.

Palabras finales de los autores

Cerrar esta obra no significa cerrar la conversación. Muy por el contrario, aspiramos a que este libro sea una apertura: una invitación a repensar el sindicalismo desde las coordenadas complejas y cambiantes del siglo XXI. Hemos abordado un tema desafiante, a veces inquietante, pero absolutamente urgente: **la creciente automatización de las decisiones laborales y su impacto profundo en los derechos, las relaciones y la organización del trabajo.**

A lo largo de estas páginas hemos querido hacer visible lo invisible. Porque el algoritmo, como nuevo actor en las relaciones laborales, no es neutro, ni inofensivo. Representa intereses, reproduce sesgos, toma decisiones que afectan la vida de miles de personas, y sin embargo, escapa con frecuencia al escrutinio público y al control democrático. Dejar ese poder sin vigilancia, sin regulación y sin representación, sería una renuncia peligrosa.

Pero también creemos en la capacidad de respuesta, en la creatividad colectiva y en la inteligencia organizada del sindicalismo. Sabemos que no se trata solo de defender lo que fue, sino de imaginar lo que puede ser. Frente al miedo que muchas veces provoca la tecnología, o frente al discurso que la presenta como inevitable y todopoderosa, apostamos por una mirada crítica pero constructiva. El sindicalismo puede —y debe— ser parte activa en la definición ética, política y social del futuro del trabajo.

A quienes lean estas líneas desde el mundo sindical, les decimos: no se queden al margen del debate tecnológico. Participen, formen alianzas, exijan transparencia, construyan capacidades nuevas. El sindicato del futuro no será una fotocopia del pasado. Será una organización capaz de defender derechos en terrenos nuevos: el código, la nube, el algoritmo. Y eso exige transformación interna, apertura y visión estratégica.

A quienes se dedican a la tecnología, les pedimos responsabilidad. Detrás de cada dato hay una historia de vida. Detrás de cada sistema automático, hay impactos reales sobre personas que merecen ser tratadas con dignidad y justicia. La innovación no puede divorciarse de los valores humanos.

Y a las trabajadoras y trabajadores, los más directamente afectados por estos procesos, les recordamos que no están solos. La historia del movimiento obrero ha sido siempre una historia de adaptación, de lucha y de solidaridad. Este nuevo capítulo —el de la inteligencia artificial en el trabajo— no será la excepción, si

logramos mantener vivo el espíritu colectivo que tantas veces ha cambiado el curso de lo aparentemente inevitable.

El futuro del trabajo está en disputa. Y esa disputa no se ganará con resignación, sino con imaginación, organización y coraje. Que este libro sea una herramienta más para esa tarea colectiva. Porque ningún algoritmo puede sustituir la fuerza de una causa justa.

D.R. ©

Ciudad de México, junio de 2025

Ingrid Paulina Hernández Valverde

Marla Pamela Garibay Mancera

Gabriel Gutiérrez González.

<https://linktr.ee/asesoresjuridicoslaborales>