

Viernes 18 de octubre de 2024

Documento 0

“IA” Inteligencia Artificial y su impacto en el trabajo

1. Introducción.

Esta presentación es un insumo para que los trabajadores y trabajadoras puedan debatir y formar una posición sobre la inteligencia artificial (IA) desde una mirada sindical, no busca ser un informe para explicar detalles técnicos ni hacer un diagnóstico completo sobre sus impactos.

Se intentará poner en la discusión los temas más importantes que trae la incorporación de IA al mundo del trabajo y a la vida de las personas, teniendo claro que se trata de una tecnología que se sigue desarrollando y que los desafíos que trae son cambiantes y complejos.

La IA no es un fenómeno nuevo, existen muchas máquinas que realizan las tareas que antes hacían los humanos usando una programación que se parece al razonamiento de una persona. Lo que ocurre actualmente es que la llamada IA llegó a un nivel de

desarrollo y a una velocidad en los avances tan alta, que trae desafíos nuevos y preocupaciones para toda la sociedad. Incluso se hizo muy conocida una carta firmada por más 1.000 expertos en tecnología en marzo de 2023 en la que pedían frenar los desarrollos de IA hasta tener más claros los efectos que tendrá¹.

Por ese motivo, es que se está estudiando y empezando a legislar en distintos lugares del mundo sobre este aspecto, por ejemplo, la Unión Europea (UE) aprobó una regulación en junio de este año (llamada Ley IA²) que se basa en los distintos niveles de riesgo que puede tener esta tecnología y busca proteger los derechos de las personas y su seguridad³.

También hay distintas estrategias como el Documento de Trabajo 96 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se acompaña de recomendaciones de política para gestionar la transición⁴.

Distintos países han intentado abordar el tema y en el caso de Uruguay existe la estrategia elaborada por AGESIC a partir del artículo 74 de la Ley N° 20.212, de 6 de noviembre de 2023⁵.

En este contexto, la mirada de los trabajadores y sus organizaciones es muy importante y es una voz que hace falta en el debate sobre la regulación.

Además de una mirada sobre los efectos que tienen estas tecnologías sobre los trabajadores y trabajadoras, resulta muy importante que desde el movimiento sindical se tome posición sobre los impactos que esto tiene sobre la sociedad en su conjunto, la cohesión social, el rol del Estado, su financiamiento, la inclusión, al fin de cuentas, el funcionamiento de la democracia y las posibilidades de participación.

El desafío es grande y por eso es fundamental identificar bien en qué aspectos las organizaciones sindicales deben enfocarse. Proteger los empleos, las condiciones de trabajo, la salud mental, las cuestiones éticas, la participación y negociación colectiva de la incorporación tecnológica, la discriminación, y también la redistribución de las ganancias de productividad enormes que traen estas nuevas tecnologías.

2. Hoja de ruta para el proceso 2024-2025:

Para el movimiento sindical siempre fue un desafío enfrentar los efectos que tiene la tecnología, porque los cambios que genera pueden modificar las ocupaciones, las

¹ <https://www.bbc.com/mundo/noticias-65117146>

² REGULATION (EU) 2024/1689 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024R1689>

³ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/regulatory-framework-ai>

⁴ <https://www.ilo.org/es/publications/la-inteligencia-artificial-generativa-y-el-empleo-politicas-para-gestionar>

⁵ Informe artículo 74 Ley N° 20.212, Recomendaciones para una regulación de la IA orientada al desarrollo ético, la protección de los derechos humanos y el fomento de la innovación tecnológica.

tareas, los procesos y las condiciones de trabajo, incluso afectando la salud y las posibilidades de sustento. Uno de los problemas iniciales es que se hace difícil entender y hacer un diagnóstico de estos cambios, de forma ordenada y que permita una discusión para formular posiciones e incorporarlas a las plataformas para la movilización y las negociaciones.

El proceso que se intenta llevar adelante desde el Instituto Cuesta Duarte – PIT-CNT sobre la IA es recorriendo un camino participativo y organizado, con el objetivo de que los resultados se logren en momentos que permitan tomar acciones, y no cuando el fenómeno ya se encuentra tan avanzado que la discusión llega tarde.

Ese desafío, que es el de actuar de forma oportuna, resulta clave.

El presente documento pretende ser un primer insumo. Se busca que este sea un **“documento 0”** para el debate y la construcción de una postura desde el PIT-CNT, y es importante aclarar que no es un diagnóstico exhaustivo ni pretende ser un informe completo y cerrado, si no un ejercicio colaborativo con la idea de colocar en el debate algunos de los asuntos más importantes que los trabajadores y trabajadoras podrían discutir sobre la inteligencia artificial.

Por ello se entiende como una hoja de ruta posible que a partir de este documento se inicie el intercambio y la discusión, que se realicen actividades en las que los trabajadores, trabajadoras, analistas, la academia y sus organizaciones enriquezcan el debate y a partir de incorporar esas ideas, se obtenga un documento de consenso hacia fin de 2024 y comienzos de 2025.

Con dicho documento el PIT-CNT podrá formular y discutir su posición política y estratégica sobre el tema, sus propuestas, reivindicaciones y preocupaciones hacia el futuro, sin perjuicio de la continua investigación y formación a través del Instituto Cuesta Duarte.

3. *Qué es y cómo opera la inteligencia artificial, los posibles impactos y la gestión algorítmica en el mundo del trabajo.*

El avance de la IA en el último tiempo ha sido muy grande en el mundo entero y su presencia en las cuestiones del día a día es cada vez mayor, incluso es aplicada muchas veces sin que sea posible darse cuenta. Hoy la IA está presente todo el tiempo; en funciones como el reconocimiento facial para desbloquear un teléfono móvil, en las sugerencias en las redes sociales de música, de videos, de amigos o incluso a la hora de buscar algo en internet.

Esta realidad, no es ajena al mundo del trabajo. Como ha pasado otras veces, cuando una máquina automatizaba tareas de un operario u operaria, la IA hace lo mismo, pero a través de un programa informático, que al ser tan avanzado puede automatizar algunas tareas que antes no eran posibles para una máquina porque eran muy cambiantes o tenían soluciones que dependían de cada caso.

Esa es la novedad, porque cuestiona incluso la formación y las capacidades de los trabajadores, aquellos que parecía imposible que fueran sustituidos por la tecnología, ya no tienen esa seguridad. La IA cuestiona las tareas que hacen los más calificados y los menos calificados, los más especializados y los que se inician en una ocupación.

Entonces, es clave entender cuál es el rol que el movimiento sindical puede jugar en este tema y para ello tiene sentido comenzar por preguntarse qué es y cómo funciona la IA.

¿Qué es la IA?

La IA es una rama de la informática que busca que una máquina pueda realizar tareas que normalmente requerían de la inteligencia humana, es una forma de simular la inteligencia humana a partir de modelos matemáticos y algoritmos.

Los **algoritmos** son las instrucciones que tiene la máquina para resolver las situaciones. Por ejemplo, si se le pide a una IA que traduzca un texto, el algoritmo son las instrucciones que se usan para encontrar el significado de cada palabra y frase en los dos idiomas como para traducir ese texto. Son códigos de programación o sea la receta para resolver algo.

Hace muchos años que existen modelos de IA que permitían hacer cosas más sencillas, en esta nueva etapa son modelos que aprenden con mayor volumen de información y muy rápidamente, imitan las formas de razonar, aprender y tomar decisiones de los humanos. También existen modelos de Lenguaje de gran Tamaño (LLM) que tienen la capacidad de entender y generar lenguaje que se asemeja al que los humanos usamos naturalmente.

En el ámbito laboral, esto puede significar desde la automatización de tareas rutinarias hasta la toma de decisiones complejas basadas en el análisis de grandes cantidades de datos. Existen ejemplos en los que la IA ya está transformando el trabajo, entre ellos se encuentra la utilización para procesos repetitivos, ingreso de información, redacción y edición de textos, imágenes y videos, control de las tareas que hacen las personas, robótica, asistentes virtuales, entre muchos otros.

Es importante señalar que la IA no es una tecnología totalmente negativa para los trabajadores y trabajadoras, puede ser un gran aliado a la hora de evitar trabajos de alto riesgo; en términos de seguridad laboral, la IA puede ayudar en el monitoreo de las condiciones del lugar de trabajo, como fallas de equipos, previniendo accidentes laborales antes de que ocurran. Además, potencia la creación de simulaciones de realidad virtual para poder entrenar a los trabajadores en entornos seguros.

También puede resultar una ayuda para ocupaciones que requieren de revisiones, edición, cuestiones de formato, de búsqueda de información y de generación de contenidos en los que actúa como un asistente para las ocupaciones que realizan humanos. En temas de formación y educación, la IA también tiene un rol muy útil que cumplir, ya que tiene capacidad de responder preguntas de temáticas muy amplias y recomendar bibliografía, cursos y métodos de estudio.

Los impactos que puede tener sobre los empleos no están claros y son muy variados. En investigaciones realizadas por la OIT se identifican ocupaciones que podrían ser potenciadas por la IA actuando como un complemento para el humano, que aumenta su eficiencia. En otros casos la IA puede ser una tecnología que sustituya la ocupación o al menos automatice sus tareas principales, por lo que se necesita estudiar las posibilidades de reconversión laboral.

¿Cómo funciona la IA?

Para que un modelo de IA funcione, debe ser entrenado y el entrenamiento es justamente la prueba constante de los algoritmos aplicados a casos concretos. Para ello, se utilizan grandes volúmenes de datos que son proporcionados, durante este proceso y a los que Internet ha facilitado enormemente el acceso. Sin embargo, esos datos provienen de sensores o de actividades de los humanos, y eso significa que contienen sistemas de valores y prejuicios, sesgos de todo tipo, como racismo, discriminación, intolerancia o violencia, si bien estos datos son procesados y, corregidos para quitar estos sesgos siempre cabe la posibilidad de que aun así algún sesgo quede en ellos porque quienes realizan este proceso siguen siendo humanos o que dicho sesgo se introduzcan luego a lo largo de la vida del modelo, o exista una intencionalidad para que el modelo este sesgado de alguna forma

La IA funciona entonces como un programa informático que tiene capacidades que antes no tenían las computadoras. Ese funcionamiento se explica principalmente por tres factores: uno la cantidad de datos que existen hoy en día, ya sea por el uso de celulares inteligentes, sensores, relojes inteligentes, etc. El segundo por supercomputadoras (computadoras cuánticas) que permiten manejar grandes volúmenes de datos y esto también ha llevado a un crecimiento exponencial en la industria de las tarjetas Gráficas, el último factor está relacionado a la gran inversión de capital de grandes empresas del mundo en investigación en esta rama.

Actualmente es muy fácil entrar en una computadora a ChatGPT o a Gemini y hacer la pregunta que se quiera, tener una conversación o ir desarrollando una idea con la IA a partir de un intercambio con el modelo a través de un chat similar al WhatsApp. Se le puede pedir que redacte un texto o que corrija uno hecho por un humano, también que lo traduzca a otro idioma. Se puede pedir que use un formato como de un mail o una carta, un formato de trabajo para el liceo, para la facultad o para la actividad sindical.

A través de la IA también es posible generar imágenes a partir de un texto aunque sean imposibles (se le puede pedir una foto de Marx manejando una nave espacial y la IA nos dará esa foto), también se pueden generar videos o pinturas como si fueran de artistas reconocidos. Cada vez es más difícil saber cuando algo que se encuentra en las redes es real o fue generado por IA.

Los modelos son entrenados con información y luego expuestos a los humanos a través de aplicaciones donde las utilizamos. Algunos modelos se autoalimentan de lo que le vamos pidiendo y otros no.

¿Cómo se aplica al mundo del trabajo la IA y qué es la gestión algorítmica?

Para entender los efectos que tiene sobre el trabajo, se puede diferenciar, por un lado, la discusión sobre los empleos que crea y los empleos que destruye, así como las ocupaciones y las tareas que dejan de existir y las nuevas que aparecen como resultado de los cambios. Y, por otro lado, cuestiones más relacionadas con la calidad del empleo, las condiciones de trabajo y los derechos laborales, que tienen que ver con la IA

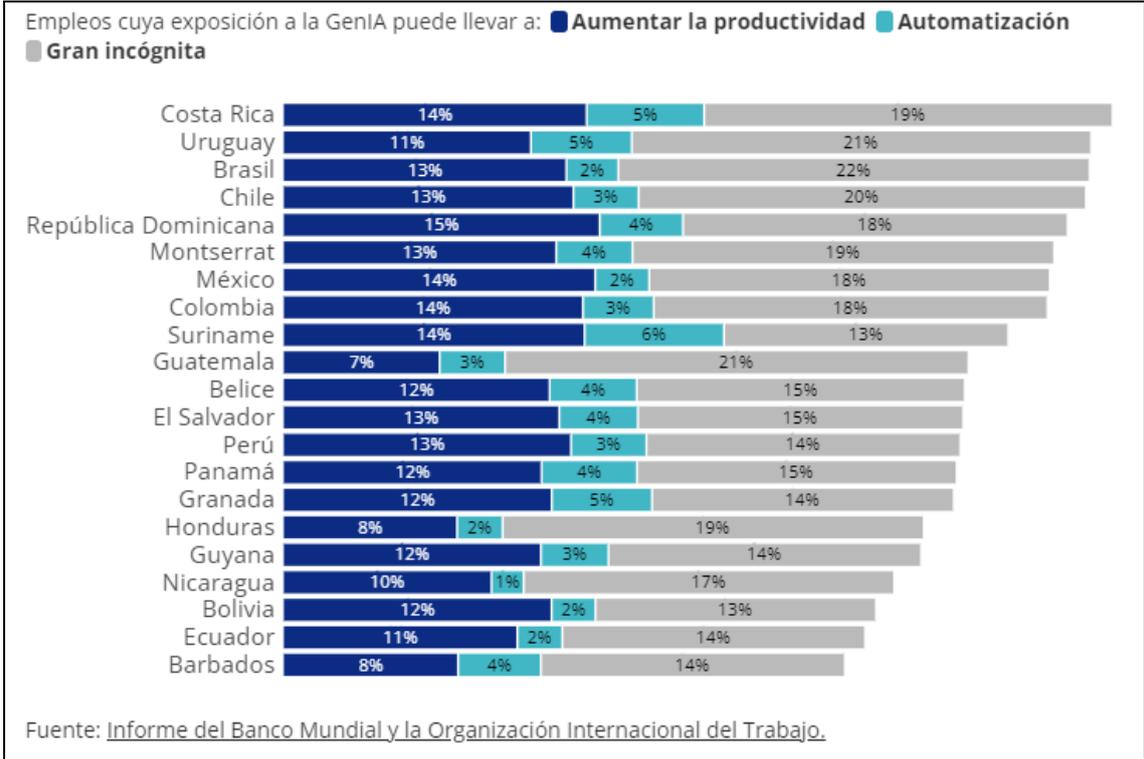
Sobre el primer punto, el **impacto en el empleo**, una primera cuestión a tener en cuenta es que es imposible estimar cuánto va a aumentar o caer el número de empleos. Más allá de si un puesto de trabajo lo puede hacer una máquina, una IA o un humano, siempre hay otros factores que hacen que sustituir el trabajo humano sea más complicado que lo que dicen los cálculos de los expertos.

Hay temas culturales, sociales, económicos y adaptación a las nuevas tecnologías, que son imposibles de predecir y que en general muestran que los empleos que sustituye la tecnología son menos que los que se calculaban inicialmente. Muchas ocupaciones que parecería que se pueden automatizar, en realidad necesitan de una persona que pueda reaccionar y resolver con empatía y con creatividad situaciones, incluso si una IA también lo puede hacer, el riesgo de automatizar totalmente un puesto de trabajo es aún, en la mayoría de los casos, muy difícil de asumir para las empresas.

Existen estimaciones, aunque dependen de muchos factores. Por ejemplo, el Banco Mundial y la OIT divulgaron que en Uruguay la IA podría afectar unos 600.000 empleos (el 37% del total), ya sea automatizándolos (5%), sirviendo para que aumenten su productividad (11%) o de forma indeterminada (21%)⁶.

Según esos informes, “la adopción de la IA generativa podría aumentar la productividad de hasta el 14% de los empleos en América Latina y el Caribe, y llevar a la automatización total hasta al 5%. Pero “para muchos empleos su efecto es una “gran incógnita”. Se puede ver en el siguiente gráfico la estimación para cada país.

⁶ <https://documentos.bancomundial.org/es/publication/documents-reports/documentdetail/099826507262419608/idu197096bf316be814a251b452145b5f0fd5aca>



También es importante señalar que la necesidad de entrenamiento que tienen las herramientas de IA requiere de los humanos. Para que una IA “aprenda” que es un gato, antes un humano le tiene que mostrar muchas fotos de gatos. Hay muchos empleos muy precarios en los que personas se pasan muchas horas etiquetando fotos para que la IA sea entrenada, esos empleos suelen ser deslocalizados, muy mal pagos y en horarios muy exigentes.

Es famosa la historia de una aspiradora “inteligente” de Amazon que como no reconocía las heces de las mascotas generaba desastres en las casas de sus compradores, entonces tuvo que ser entrenada a partir de miles de fotos de caca de perro y de gato, por lo que había en alguna parte del mundo muy lejana personas que le sacaban fotos a la caca de perro para que la aspiradora fuera entrenada, recibiendo un pago ínfimo de Amazon por cada fotografía. Este tipo de trabajos relacionados a la IA deben considerarse como parte de los desafíos.

También existen problemas relacionados a la salud mental de quienes trabajan entrenando a los modelos para detectar contenido hiriente, violento, xenófobo y de características que resultan traumáticas si la persona está horas viendo ese tipo de situaciones.

En cuanto a los efectos que puede tener sobre los distintos **tipos de empleo**, el documento de trabajo de la OIT⁷ mencionado anteriormente, tiene algunas pistas. Calculan qué empleos serían reforzados o potenciados por la IA y cuáles serían automatizados (o sustituidos) por la IA, señalan que el efecto de potenciar empleos es seis veces mayor que el de automatizar. Esto significa que muchos trabajos van a

⁷ OIT - La Inteligencia Artificial generativa y el empleo: Políticas para gestionar la transición, Informe de investigación basado en el documento de trabajo No. 96 - Paweł Gmyrek, Janine Berg, David Bescond

cambiar con la IA, pero no serán automatizados, lo que implica gestionar la transición de la mejor forma posible con formación y buscando la reconversión de los que sí podrían ser automatizados.

En el gráfico que sigue se observa que la “exposición alta” afecta en un porcentaje relativamente bajo a la mayoría de las ocupaciones, siendo las tareas administrativas las más expuestas.



Fuente: OIT - Informe de investigación basado en el documento de trabajo No. 96

El documento de OIT señala que entre las personas trabajadoras administrativas de apoyo “se incluyen profesiones como los de atención al cliente, recepcionista o secretaria, que han experimentado un descenso de los niveles de empleo en los últimos 10-15 años” y “muchos de estos empleos de apoyo administrativo están ocupados por mujeres. En consecuencia, las mujeres están 2,5 veces más expuestas a los riesgos de la automatización que los hombres”.

Por ello, entre los efectos más preocupantes se encuentra que el impacto que tendría la automatización de empleos afectados de forma más pronunciada a las mujeres, por lo que es necesario que se incorpore la agenda de **justicia de género** a las acciones sindicales respecto a la IA.

Sobre el segundo punto, “gestión algorítmica” se le llama al uso de algoritmos y datos para gestionar y controlar distintos aspectos de una organización, especialmente los trabajadores y trabajadoras. Es la aplicación de la IA para tomar decisiones sobre la fuerza laboral.

La **gestión algorítmica** se basa en la recopilación y análisis de gran cantidad de información sobre los trabajadores y trabajadoras, los datos pueden ser personales (edad, experiencia laboral, habilidades, etc.), de desempeño (productividad, cumplimiento de objetivos, etc.), de comportamiento (interacciones con colegas, uso de herramientas digitales, etc.), entre otros.

Esa información es procesada por algoritmos que muestran tendencias, problemas, su evolución en el tiempo, y esto permite a las empresas tomar decisiones más informadas, que en algunos casos se toman de forma automatizada.

Actualmente hay modelos de IA que se usan para seleccionar personal, analizando los currículum y las pruebas para identificar a los candidatos más adecuados. También para asignar tareas considerando la información sobre las habilidades, responsabilidades y la disponibilidad. Existen a su vez las evaluaciones de desempeño a través de algoritmos e incluso se conocen casos de decisiones de despido de forma automatizada a través de modelos (en un entorno sin regulación un trabajador o trabajadora puede llegar a desvincularse por decisión de un modelo de IA). De igual forma, a través de los modelos se pueden decidir rotaciones, cambios de horarios y ascensos sin que medie la decisión de un humano.

Teniendo en cuenta estos aspectos, la gestión algorítmica es uno de los temas en los que más claramente es necesario que los sindicatos tengan participación e incidencia. Además de las decisiones automatizadas, existen riesgos de una alta exposición de los trabajadores y trabajadoras a la vigilancia y control excesivo de las empresas, además de la carga y presión que conlleva la constante medición de desempeño de forma automatizada, la modificación de metas y objetivos de forma constante, y la repercusión que tiene sobre posibilidades de ascenso e incluso parte del salario cuando se trata de remuneraciones variables.

4. Principales debates y dilemas que enfrentan los sindicatos:

La implementación de la IA trae una gran variedad de retos para los trabajadores y trabajadoras, sobre todo si no existen mecanismos de **control y regulación**. Por lo tanto, el rol de los sindicatos es fundamental trabajar en formas que permitan asegurar los derechos y que predominen los beneficios para toda la sociedad en la implementación de la IA.

Sin embargo, para esto también es necesaria la **participación** de los demás actores sociales, en especial el Gobierno y todo el sistema político. La legislación, las políticas públicas y los ámbitos de negociación colectiva resultan elementos clave.

También tiene un rol fundamental la **academia** para el seguimiento y el estudio de los impactos que tiene la incorporación de la IA tanto al mundo del trabajo como a las actividades de la sociedad en su conjunto. Un lazo más estrecho entre el movimiento sindical y la academia resulta estratégico en esta temática.

Otro punto de gran relevancia es la discusión sobre la parte que corresponde a la fuerza de trabajo por los enormes aumentos de productividad y por lo tanto la mayor rentabilidad que trae la incorporación de IA a las empresas. Sin un debate responsable sobre este punto, la tendencia a la concentración del ingreso y el aumento de la desigualdad seguirán siendo la otra cara del proceso de incorporación tecnológica. El **incremento de las ganancias** concentradas en cada vez menos empresas y personas es

una tendencia que se vuelve más fuerte y está lejos de revertirse, por lo que es necesaria la discusión de este punto por parte del movimiento sindical.

A modo de síntesis sobre algunos de los puntos que surgen como **desafíos asociados a la IA** y la gestión algorítmica:

- Ética y justicia: Los algoritmos pueden resolver de forma automática situaciones que puedan ir en contra de principios éticos y morales. También resolver de forma injusta situaciones a partir de información sesgada.
- Igualdad de oportunidades: Los modelos pueden generar situaciones en las que se premie con ascensos, aumentos, licencias o capacitaciones sin considerar aspectos puntuales, personales o circunstanciales que pueden haber afectado las mediciones de rendimiento, también en los algoritmos de pueden generar desigualdades por un manejo incompleto de la información. **Fomentar capacitaciones continuas**, acompañando el avance de la tecnología y su implicación en el desarrollo de las tareas cotidianas en el mundo del trabajo.
- Sesgos y discriminación: Trabajar en la prevención de que los algoritmos, modelos y datos lleven a sesgos que aumenten las desigualdades existentes.
- Salud mental: Evaluar el impacto de los modelos en la salud mental de las/os trabajadoras/es, asegurando que las tecnologías no conduzcan a niveles insostenibles de estrés y ansiedad. Un ejemplo de esto son los sistemas de puntajes por repartos u otras tareas que miden tiempo, cantidad, etc., dando más puntos y beneficios a quienes más cumplen con ellos, vulnerando derechos básicos de descanso, alimentación, derecho a la desconexión, etc. Contemplados como una nueva generación en los derechos fundamentales por la ONU.
- Evaluaciones de desempeño: Los sistemas de evaluación no siempre son justos y muy pocas veces son transparentes. Tampoco aseguran el respeto a la privacidad de los empleados, así como su derecho a desconectarse. En este tipo de sistemas la evaluación sobre hombres y mujeres suele marcar diferencias asociadas a la distribución del trabajo no remunerado en el hogar, que penalizan generalmente a las mujeres.
- Sobre exigencia: Los sistemas de evaluación pueden poner metas muy elevadas que incluso condicionan parte del salario, estas metas impuestas de forma automática pueden dejar por fuera aspectos relevantes que los trabajadores no pueden controlar y por lo tanto su carga laboral aumenta considerablemente sin mediar ningún diálogo.

- Privacidad y protección de datos: Proteger la privacidad de las/os trabajadoras/es y garantizar que sus datos personales y laborales se manejen de manera segura y responsable, respetando el derecho a la protección de datos personales.
- Responsabilidad humana: Mantener la responsabilidad humana en la toma de decisiones críticas, evitando la dependencia excesiva de los modelos. En muchos casos donde la toma de decisiones sea a través de la IA, debería haber un aviso al respecto y que estas decisiones sean supervisadas por un humano. También un mecanismo de diálogo o negociación antes de su ejecución.
- Distribución de la productividad: El aumento de la productividad y las ganancias a través de la aplicación de sistemas de IA, y su mejor distribución, debe ser parte del diálogo y la negociación.

5. La apuesta de los países latinoamericanos para regular y fomentar el uso de IA

Además de la regulación que ya está aprobada en la UE y las recomendaciones de la OIT, también se pueden destacar algunos lineamientos como los propuestos por la OCDE y especialmente los contenidos en la recomendación de la **UNESCO** sobre la ética en la IA⁸.

Si bien casi todos los países se han embarcado en desarrollar sus estrategias sobre la IA en los últimos años, existen diferencias en la forma de hacerlo.

Argentina presentó ya en 2019 un Plan Nacional de Inteligencia Artificial con un enfoque hacia el mayor aprovechamiento económico, aunque señalando los objetivos de una IA inclusiva y sustentable. Luego en 2022 incorporó el tema en el Plan de Ciencia, Tecnología e Información 2030 con mayor énfasis en aspectos sociales y de desarrollo; finalmente, en el 2023 se creó el Programa de Transparencia y Protección de Datos Personales en el Uso de IA, con el objetivo de fortalecer las capacidades estatales en este tema.

Brasil aplicó la Estrategia Brasileña de Transformación Digital en 2018 para promover la digitalización de la economía, que tomó mayor fuerza en 2022. Desde 2021 también tienen la Estrategia Brasileña de IA, que tiene el objetivo de orientar las inversiones en el sector de IA con un uso consciente y ético.

Chile tiene una Política Nacional de Inteligencia Artificial desde el año 2021 con el objetivo de “insertar a Chile en la vanguardia global de IA, desarrollando un ecosistema de investigación e innovación que potencie sectores productivos, académicos y estatales. Todo ello basado en principios de oportunidad y responsabilidad para fomentar un desarrollo sustentable y mejorar la calidad de vida” según su documento

⁸ UNESCO. (23 de noviembre de 2021). Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial. Disponible en https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137_spa/PDF/381137spa.pdf.multi

oficial. Es un plan que contempla objetivos de inclusión, desarrollo sostenible, derechos humanos y bienestar de las personas.

Colombia adoptó una estrategia de “sandbox” (arenero) como una especie de campo de pruebas y también emitió en 2021 el Plan de Seguimiento a la Implementación en Colombia de Principios y Estándares Internacionales en IA y el Marco Ético para la Inteligencia Artificial en Colombia.

Se pueden identificar también estrategias nacionales en **Perú y Costa Rica** desde 2021 y en **México** desde 2018. Además, en la mayoría de los países existen proyectos de ley en discusión o en proceso de aprobación⁹.

Como se comentó al inicio del documento, **Uruguay** aprobó en el artículo 74 de la Ley 20.212 los primeros lineamientos para una estrategia sobre IA, a partir de los cuales AGESIC publicó un documento de recomendaciones para abordar la temática.

Uruguay se encuentra en una etapa de crecimiento y exploración en lo que respecta a la IA. Hoy en día existen ya avances significativos en la adopción y promoción de tecnologías emergentes, incluyendo la IA o la robotización.

Además, Uruguay ha realizado inversiones en infraestructura tecnológica y en la digitalización de servicios públicos, lo que sienta una base sólida para la implementación de la IA. Programas como el Plan Ceibal, que entrega a estudiantes dispositivos conectados a internet, y el avance en la conectividad de banda ancha a través de fibra óptica a nivel nacional, el cable subacuático, el Data Center de ANTEL, entre otros aspectos, han creado un entorno favorable para la adopción de tecnologías avanzadas. Otro factor muy importante para este entorno favorable es la mano de obra calificada de la que dispone el país y su desarrollo académico.

Existen mediciones sobre qué tipo de preparación tenían los distintos gobiernos para enfrentar este fenómeno y dentro de la región, Uruguay se ubicaba en el primer lugar según la medición elaborada por Oxford para 2020 (ver gráfica).

⁹ <https://www.accessnow.org/wp-content/uploads/2024/02/LAC-Reporte-regional-de-politicas-de-regulacion-a-la-IA.pdf>



6. Propuestas y planteos del movimiento sindical regional e internacional.

Para el movimiento sindical la incorporación de este tema al debate cotidiano es un complejo, en algunos casos por estar a tiempo de la velocidad y avances del impacto que puede tener en algunos sectores de trabajo y toma relevancia cuándo el efecto es negativo. Por eso no hay tantas experiencias sobre reivindicaciones y negociación colectiva sobre el tema en la región, y a su vez resulta una sorpresa para muchos el proceso que comienza a recorrer el Instituto Cuesta Duarte - PIT-CNT sobre esta temática.

Si bien a nivel internacional la OIT está recorriendo un proceso de discusión para regular el **trabajo a través de plataformas** digitales hacia la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025. Y esto se relaciona con la IA porque muchas de estas plataformas utilizan esta tecnología, la temática es claramente más amplia y sus avances no están vinculados únicamente a este tipo de actividades en plataformas.

En cuanto al abordaje sindical de la IA, existe un mayor avance sobre el tema en Europa, donde hay experiencias de **negociación colectiva** que incluyen aspectos de la IA. Una encuesta contenida en el estudio de la FES Prácticas de Negociación Colectiva en IA y Gestión Algorítmica en el sector de servicios europeo¹⁰, hecha en 32 países a 148 sindicalistas en 2023, muestra que mientras que para el 62% de los sindicatos la IA era un tema importante en la negociación, para los empresarios lo era en un 47%.

Casi el 30% de los sindicatos negociaron sobre los sistemas de IA sobre su horario de trabajo y su derecho a desconexión, el 22% negoció aspectos de formación sobre IA y el mismo porcentaje negoció temas de IA y sobrecarga laboral. Otro 18% negoció que la gerencia se capacite en cómo manejar el personal con IA y también el 18% negocio que sobre el impacto en el desempleo y la necesidad de negociar planes sociales para esos casos.

¹⁰ FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG – Collective Bargaining Practices on AI and Algorithmic Management in European Services sectors

Un 40% negoció que el sindicato esté involucrado en la protección de datos y el uso que les da la empresa, un 30% el derecho a consultar e informarse sobre cómo lo evalúan con la IA. Un 13% negoció el derecho a rechazar una decisión tomada de forma automatizada. Cerca del 20% negoció que la IA no les cambie los horarios y un porcentaje similar, que la IA no le fije automáticamente las metas.

En todos esos temas, más de la mitad de los sindicatos no negociaron, pero lo tienen en su lista de prioridades.

Un documento sobre guía sobre gestión algorítmica de UNI Global Union¹¹ Presenta una serie de **reivindicaciones** para los sindicatos respecto a la aplicación de IA en la gestión de los trabajadores.

La estrategia que proponen es que los sindicatos procuren conseguir un “acuerdo de utilización de algoritmos” con los empleadores que abarque los siguientes puntos:

- *Los trabajadores y trabajadoras deben tener derecho a conocer los instrumentos de gestión algorítmica que se utilizan y que les afectan y a oponerse a la utilización de todo instrumento que consideren perjudicial.*
- *“El ser humano al mando” será el principio rector. Jamás se aceptará que la responsabilidad de las decisiones clave se transfiera a agentes no humanos. Los algoritmos deben aconsejar, las personas deben decidir. Los trabajadores y trabajadoras deben tener siempre el derecho de recurrir a una persona autorizada para invalidar el algoritmo.*
- *Los algoritmos se utilizarán para apoyar a los ejecutivos, pero nunca podrán reemplazarlos. La lección del mundo del ajedrez es que los equipos de “centauro” que combinan humanos y ordenadores superan a los humanos o a los ordenadores solos. Similarmente, en el lugar de trabajo, un ejecutivo apoyado por herramientas algorítmicas es probable que sea más eficaz que cuando se le reemplaza completamente por un algoritmo.*
- *La transparencia en la adopción de decisiones es esencial. Los algoritmos deben utilizar criterios conocidos por el público y sus decisiones deberán poder explicarse en un lenguaje claro y comprensible, no en jerga técnica. Se mantendrán registros claros de las decisiones tomadas y de las razones por las que se han tomado, de modo que puedan ser comprobadas en caso de desafíos futuros.*
- *Toda persona que programe o adquiera algoritmos de gestión debe conocer debidamente los riesgos de parcialidad y discriminación y adoptar todas las medidas posibles para reducirlos. Los algoritmos también deberán ser auditados periódicamente por terceros independientes, elegidos conjuntamente por los empleadores y los sindicatos, para verificar que no presenten parcialidad o resultados discriminatorios.*

¹¹ GESTIÓN ALGORÍTMICA GUÍA DESTINADA A LOS SINDICATOS- UNI Global Union: https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_algorithmic_management_guide_es.pdf

Los resultados de esas auditorías estarán a disposición de todos los afectados por las decisiones algorítmicas, incluidos los representantes sindicales.

- Toda recopilación de datos o supervisión de la fuerza de trabajo tendrá un propósito claramente justificable. No deben recogerse datos personales u otros datos confidenciales como el contenido de correos electrónicos, conversaciones o seguimiento de localizaciones sin consentimiento explícito.

- Los trabajadores y trabajadoras tendrán acceso a todos los datos reunidos sobre ellos en el trabajo y a todas las evaluaciones algorítmicas de su rendimiento. Cuando dejen el empleo, tendrán derecho a solicitar que se suprima todo dato personal identificable que el empleador siga conservando a su respecto.

- Todo beneficio derivado de la gestión algorítmica, en términos de mayor productividad, mayor flexibilidad o más información y conocimientos, se compartirá con la fuerza de trabajo de forma equitativa.

- Las empresas que invierten en herramientas algorítmicas también deberán elaborar un “plan humano” para invertir paralelamente en su fuerza de trabajo, mapeando perfiles de aptitudes y mejorando la calificación de los trabajadores y trabajadoras en áreas que serán más importantes después de la introducción de los algoritmos, al tiempo que ayudan a los trabajadores y trabajadoras a reasignar su tiempo o a pasar a nuevas funciones en las que se está automatizando su trabajo.

- Antes de adoptar cualquier herramienta de gestión algorítmica, los empleadores reflexionarán cuidadosamente sobre el porqué y si realmente son necesarias. Si la respuesta se limita a un simple “porque podemos”, el proyecto no debería seguir adelante. Los instrumentos de gestión algorítmica nunca deberían adoptarse por el simple hecho de que estén de moda o porque los competidores lo estén haciendo. Incluso cuando existe un verdadero problema en el lugar de trabajo que hay que resolver, en algunos casos el problema podría abordarse a través de auténticos debates humanos con la fuerza de trabajo.

Si bien cada país tiene su realidad y sus sectores de actividad con sus particularidades, los ejemplos de temas que se pueden incluir en la negociación colectiva, así como las reivindicaciones que se podrían incorporar a una plataforma sindical pensando en el mediano plazo, resultan un insumo de interés para la discusión e instalación del tema