



Negociación Colectiva e Inteligencia Artificial en el Convenio 193 de la OIT: Más allá del Trabajo en Plataformas Digitales

por Atahualpa Blanchet

La libertad sindical y la negociación colectiva, derechos consagrados en los Convenios núm. 87 y núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adquirieron una nueva relevancia en junio de 2026 con la aprobación del Convenio núm. 193 sobre Trabajo Decente en las Plataformas Digitales durante la 114ª Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2026).

El nuevo Convenio de la OIT trae avances importantes como el reconocimiento de las personas que trabajan mediante plataformas digitales como sujetos de derechos laborales, aunque haya evitado avanzar de forma explícita hacia el concepto de subordinación algorítmica; algo fundamental para alcanzar el reconocimiento del vínculo de relación laboral. La misma ausencia se ha sentido con relación al derecho a la desconexión. Esos aspectos fueron derivados a las regulaciones nacionales a los tribunales y, sobre todo, a las negociaciones colectivas.

Con eso, la tarea de determinar la naturaleza de estas relaciones de trabajo se dará a partir de las condiciones reales en que se presta el trabajo; algo que va en línea con el principio de primacía de la realidad, siguiendo el legado del profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez. Para llegar al nivel de detalle necesario para analizar las condiciones reales de la relación de trabajo, el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva adquieren una importancia central.

Lo que estuvo en juego en la Conferencia Internacional del Trabajo fue algo más allá del trabajo de plataformas. La expansión de ese modelo de negocio por medio del cloudwork y el creciente uso de sistemas de gestión algorítmico, generaron la urgencia del reconocimiento de derechos hacia otras categorías y sectores. El movimiento sindical ha percibido esa extensión por analogía como base estratégica de sus posiciones en la OIT.

Los sistemas de gestión algorítmica se están expandiendo rápidamente hacia sectores tradicionales de la economía, incluyendo actividades industriales, financieras, logísticas, comerciales, de comunicación y servicios. Como consecuencia, sus impactos ya no se limitan a las personas que trabajan mediante plataformas.

Estas herramientas de gestión por IA recopilan grandes volúmenes de datos personales y laborales, procesan información sobre comportamientos, patrones de productividad e incluso indicadores emocionales, siendo utilizadas para organizar tareas, monitorear actividades, evaluar desempeños y apoyar procesos de toma de decisiones que pueden afectar directamente las condiciones de trabajo y empleo (Aloisi & De Stefano, 2022; Ajunwa, 2023).

Uno de los principales factores críticos asociados a estos sistemas es la opacidad de sus criterios de funcionamiento. Los trabajadores generalmente desconocen cómo se utilizan sus datos, qué variables son consideradas en las evaluaciones automatizadas o cuáles son los criterios que conducen a determinadas decisiones. Esta situación genera una creciente asimetría informativa entre empleadores y trabajadores (Blanchet, 2024).

Además, los riesgos de discriminación algorítmica son cada vez más evidentes. En Italia, por ejemplo, tribunales consideraron discriminatorio el algoritmo utilizado por una plataforma de reparto que clasificaba a los trabajadores según criterios de “confiabilidad”, penalizando ausencias justificadas por razones de salud. En Estados Unidos, la American Civil Liberties Union denunció a Meta por utilizar algoritmos que segmentaban anuncios de empleo según criterios de género, limitando determinadas oportunidades laborales para las mujeres (UNESCO, 2021; Ajunwa, 2023).

Otro ejemplo relevante corresponde a sistemas de “contratación predictiva” que utilizan modelos de IA para identificar candidatos considerados más propensos a reclamar aumentos salariales o apoyar procesos de sindicalización. Estas prácticas ilustran cómo los algoritmos pueden reproducir o incluso amplificar formas tradicionales de discriminación y vulneración de derechos laborales (UNESCO, 2021; Kellogg, Valentine & Christin, 2020).

Por tanto, el Convenio 193 anticipa discusiones que se deberán llevar a cabo de forma más amplia; el impacto de la interacción humano-algoritmo en el mundo del trabajo y los límites de la gestión de datos y por IA considerando sus impactos en las condiciones laborales con base en los derechos ya reconocidos. En ese sentido, será necesario atender a los avances conceptuales que el campo de la ética en la IA viene logrando en otros espacios institucionales y dialogar con la base normativa de la OIT.

Si interpretamos, por ejemplo, el Convenio 193 con base a los principios reconocidos en instrumentos como la Recomendación de la UNESCO sobre la Ética en la IA (2021), verificamos que el instrumento no menciona expresamente postulados como los de la transparencia algorítmica, la explicabilidad o la auditabilidad, aunque incorpore disposiciones que reflejan estos principios al reconocer el derecho de los trabajadores a recibir información sobre el uso de sistemas automatizados de gestión y a obtener explicaciones respecto de decisiones automatizadas que puedan afectar sus condiciones de trabajo.

De este modo, la norma introduce de manera implícita algunos de los elementos centrales de los marcos contemporáneos de gobernanza de la inteligencia artificial, aunque sin desarrollarlos de forma explícita o sistemática (OIT, 2026; UNESCO, 2021).

Por otro lado, considerando que el trabajo en plataformas es un gran laboratorio de implementación de herramientas de Inteligencia Artificial que modulan, organizan y determinan los procesos productivos y las relaciones de trabajo, se puede considerar que el reconocimiento de la libertad de asociación y la negociación colectiva constituye uno de los avances más significativos de esta nueva norma internacional.

Al mismo tiempo, sindicatos de otras categorías no plataformizadas han comenzado a incorporar cláusulas específicas sobre la utilización de la inteligencia artificial y sus impactos en convenios colectivos. Estos ejemplos pueden servir de base para futuras negociaciones destinadas a la garantía de derechos de los trabajadores en plataformas digitales, así como extenderse a otras categorías, con destaque al importante rol del movimiento sindical en este esfuerzo de difusión y producción de conocimiento.

Uno de los ejemplos más relevantes de acción estratégica sindical en esa dirección es la publicación del *Manual para la Negociación Colectiva de los Algoritmos* elaborado por la Unión General de Trabajadores (UGT) de España (UGT, s.f.). El documento sistematiza experiencias concretas destinadas a garantizar transparencia, información y protección frente a decisiones automatizadas.

Entre los casos destacados figura el Convenio Colectivo de la empresa El Norte de Castilla S.A., que obliga a la empresa a informar previamente al comité de empresa sobre cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo. Asimismo, establece que la incorporación de nuevas tecnologías no podrá utilizarse para justificar reducciones de plantilla (UGT, s.f.).

Otro caso emblemático es el convenio de Air Nostrum Training Operations, que exige informar a un comité específico cuando la empresa pretenda utilizar algoritmos o programas de decisión en procesos laborales. Ese mismo tipo de cláusula se encuentra en el acuerdo colectivo de protección a los periodistas del medio Político, en Estados Unidos, que ha generado un emblemático contencioso relacionado con la implementación de sistemas algorítmicos sin consentimiento de los trabajadores.

El convenio colectivo de la National Basketball Association (NBA), firmado en 2017 y posteriormente renovado, establece limitaciones al uso de tecnologías de monitoreo aplicadas a los jugadores. Este acuerdo crea un comité consultivo conjunto encargado de supervisar las tecnologías utilizadas y determina que los datos recopilados por sensores no podrán utilizarse para negociaciones salariales ni fines económicos. Asimismo, permite que el sindicato designe expertos técnicos para evaluar dispositivos y verificar estándares de ciberseguridad (NBPA, 2023).

Por su parte, el Sindicato Internacional de Trabajadores Eléctricos (IBEW) logró incorporar disposiciones destinadas a evitar que la automatización genere pérdidas de empleo sin mecanismos de protección adecuados (University of California Berkeley Labor Center, s.f.).

En otro sector, el sindicato United Auto Workers (UAW) negoció cláusulas con General Motors para impedir que trabajadores sean sancionados o despedidos exclusivamente sobre la base de decisiones automatizadas adoptadas por sistemas de inteligencia artificial, algo similar a la protección alcanzada por el AI Act de la Unión Europea (University of California Berkeley Labor Center, s.f.; Unión Europea, 2024).

Estas experiencias evidencian que la negociación colectiva puede actuar como una forma de micro regulación capaz de adaptar principios generales a contextos laborales específicos (Blanchet, 2025). Una de las iniciativas más innovadoras en materia de gobernanza tecnológica es el acuerdo firmado en 2023 entre la AFL-CIO y Microsoft (AFL-CIO & Microsoft, 2023).

El convenio establece mecanismos permanentes de diálogo para incorporar la experiencia y las preocupaciones de los trabajadores en el diseño y desarrollo de sistemas de inteligencia artificial. Entre sus objetivos se encuentran el intercambio de información sobre tendencias tecnológicas, la incorporación de perspectivas sindicales en el desarrollo de herramientas digitales y la promoción de políticas públicas orientadas a fortalecer las capacidades de los trabajadores.

En Brasil, para traer un ejemplo en el Sur Global, el Sindicato de los Bancarios ha incorporado cláusulas relacionadas con la recalificación y formación permanente de trabajadoras y trabajadores para la interacción humano-algoritmo como mecanismo de protección de los puestos de trabajo frente al avance de la automatización de los procesos productivos en el sector financiero (Contraf-CUT, 2024).

La reciente aprobación del Convenio núm. 193 de la OIT refuerza esta perspectiva al reconocer la importancia de la libertad sindical y de la negociación colectiva en el contexto de las plataformas digitales y de la gestión automatizada del trabajo. Sin embargo, muchas cuestiones siguen abiertas. Aspectos como la transparencia algorítmica, la auditabilidad de los sistemas, la evaluación de impactos, la protección de datos laborales y la participación sindical en el diseño de tecnologías podrían plantearse en una futura Recomendación de la OIT.

Estos elementos necesitarán ser incorporados en regulaciones nacionales y en fallos de casos concretos como la decisión del caso Guizado Baldoceda contra Uber en Uruguay, que reconoció la existencia de vínculo laboral y en las negociaciones colectivas (Blanchet, 2025b). La jurisprudencia y el derecho comparado serán instrumentos importantes para el reconocimiento de derechos en la era digital.

Por ello, resulta fundamental promover cláusulas específicas en los convenios colectivos que garanticen el derecho a la información sobre algoritmos, la supervisión humana de decisiones automatizadas, la protección contra discriminaciones algorítmicas, el acceso a auditorías independientes y la participación de los trabajadores en la gobernanza tecnológica (AFL-CIO & Microsoft, 2023; UNESCO, 2021).

En este contexto, la revitalización de la negociación colectiva y de la acción sindical aparece como una condición indispensable para asegurar que la transformación digital contribuya a construir relaciones laborales más justas, inclusivas y compatibles con los principios de una inteligencia artificial responsable (UNESCO, 2021).

Atahualpa Blanchet

Investigador del Instituto de Estudios Avanzados de la Universidad de San Pablo (IEA-USP)
Director de Relaciones Internacionales e Institucionales del Observatorio del Futuro del Trabajo (OFT/PUC-SP)
Integrante de la Relatoría de Inteligencia Artificial del Consejo Nacional de Derechos Humanos de Brasil (CNDH)

Referencias Bibliográficas

- AFL-CIO; Microsoft. (2023). *Principles for Worker-Centered Artificial Intelligence*. Disponible en: <https://aflcio.org/press/releases/afl-cio-and-microsoft-announce-new-tech-labor-partnership-artificial>
- Ajunwa, Ifeoma. (2023). *The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace*. Cambridge University Press.
- Aloisi, Antonio; De Stefano, Valerio. (2022). *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Oxford: Hart Publishing.
- Blanchet, Atahualpa. (2025). *Inteligência Artificial e o Futuro do Trabalho em Transformação*. Rio de Janeiro: Editora RTM. ISBN 978-65-5509-268-4.
- Blanchet, Atahualpa. (2025). “Subordinación algorítmica: plataformas digitales, inteligencia artificial y relaciones laborales”. Entrevista y análisis publicado en *El Observador*. Disponible en: <https://www.elobservador.com.uy/ciencia-y-tecnologia/subordinacion-algoritmica-el-autor-del-concepto-que-marco-un-fallo-uruguay-y-su-advertencia-el-futuro-del-trabajo-n6027273>
- Confederación Sindical de las Américas (CSA). (2024). *Observatorio Laboral de las Américas: Inteligencia Artificial, Digitalización y Trabajo*. Disponible en: <https://csa-csi.org>
- Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT). (2024). *Convenção Coletiva Nacional dos Bancários e cláusulas sobre tecnologia, qualificação profissional e inteligência artificial*. São Paulo.

- De Stefano, Valerio. (2018). "Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection". SSRN Electronic Journal. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3178233
- International Labour Organization (ILO/OIT). (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio núm. 87)*. Disponible en: <https://www.ilo.org>
- International Labour Organization (ILO/OIT). (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio núm. 98)*. Disponible en: <https://www.ilo.org>
- International Labour Organization (ILO/OIT). (2026). *Convenio sobre el Trabajo Decente en las Plataformas Digitales (Convenio núm. 192)*. Ginebra: OIT.
- International Trade Union Confederation (ITUC/CSI). (2024). *Artificial Intelligence and Workers' Rights*. Bruselas: ITUC. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org>
- Kellogg, Katherine C.; Valentine, Melissa A.; Christin, Angèle. (2020). "Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control". *Academy of Management Annals*, 14(1), pp. 366-410.
- National Basketball Players Association (NBPA). (2023). *Collective Bargaining Agreement*. Disponible en: <https://nbpa.com/cba>
- OCDE. (2019). *OECD Principles on Artificial Intelligence*. Disponible en: <https://oecd.ai/en/ai-principles>
- UGT. Unión General de Trabajadoras y Trabajadores. (2023). *Manual para la Negociación Colectiva de los Algoritmos y la Inteligencia Artificial*. Madrid: UGT. Disponible en: <https://www.ugt.es/manual-para-la-negociacion-colectiva-de-algoritmos>
- UNESCO. (2021). *Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial*. París: UNESCO. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137_spa
- Unión Europea. (2024). *Reglamento de Inteligencia Artificial (AI Act)*. Bruselas: Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. Disponible en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>
- University of California, Berkeley Labor Center. (2023). *Bargaining Over Technology and Artificial Intelligence: Emerging Union Strategies*. Berkeley: University of California.