
DEL TRABAJO DECENTE AL TRABAJO EMERGENTE: LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO DERECHO HUMANO

From Decent Work to Emergent Work: Artificial Intelligence as a Human Right

*Leonardo Salvador Calvó** y *Maria Paula Carril ***

Univ. del Norte Santo Tomás de Aquino / Univ. Católica de Santiago del Estero

leonardosalvadorcalvo@hotmail.com / mpaulacarril@gmail.com

RECIBIDO 17/10/2025 - ACEPTADO 17/11/2025

Resumen

El avance de la inteligencia artificial ha transformado profundamente las condiciones laborales, generando un tránsito del trabajo decente al trabajo emergente. Este artículo analiza cómo la falta de regulación estatal frente a las nuevas tecnologías produce desprotección de derechos fundamentales y amplía la brecha digital. Se propone reconocer el acceso equitativo a la inteligencia artificial como un derecho humano emergente, indispensable para garantizar la igualdad de oportunidades, prevenir nuevas formas de discriminación y asegurar la continuidad del paradigma de justicia social en el mundo del trabajo.

Palabras clave:

inteligencia artificial, trabajo decente, trabajo emergente, derecho humano, igualdad.

1. Introducción

La irrupción de la inteligencia artificial (IA) en la vida contemporánea plantea un interrogante que trasciende lo tecnológico: ¿puede considerarse el acceso a estas herramientas como un derecho humano? En las últimas décadas, la humanidad ha presenciado un proceso similar con el acceso a internet, que pasó de ser un privilegio de pocos a ser reconocido internacionalmente como condición indispensable para la educación, el trabajo, la participación democrática y la igualdad social. Hoy, la IA parece recorrer un camino

Abstract

The advance of artificial intelligence has profoundly transformed working conditions, marking a shift from decent work to emerging work. This article analyzes how the lack of state regulation regarding new technologies leads to the erosion of fundamental labor rights and deepens the digital divide. It argues that equitable access to artificial intelligence must be recognized as an emerging human right, essential to ensuring equal opportunities, preventing new forms of discrimination, and safeguarding the principles of social justice within the future of work.

Keywords:

artificial intelligence, decent work, emerging work, human right, equality.

* Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales por la Universidad Nacional de Tres de Febrero. Diplomado en Fundamentos de la Inteligencia Artificial, en Derecho Procesal y Riesgos del Trabajo. Abogado por la Universidad del Norte Santo Tomás de Aquino. Secretario de la Suprema Corte de la Provincia de Jujuy.

** Especialista en Derecho Procesal (UCSE-UNR). Abogada por la UCSE y Diplomada en Derechos Humanos y Control de Constitucionalidad y Convencionalidad por la Universidad de Bolonia. Posgrado en Derecho Laboral por la UBA, Posgrado en Derecho Penal y Diversidad Cultural por la UNJU. Secretaria de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Jujuy.

análogo, pero con un impacto aún más profundo: no solo organiza la información, sino que interviene en la forma en que producimos, aprendemos, nos comunicamos y participamos en la vida pública.

La aplicación de sistemas automatizados para la toma de decisiones en el ámbito laboral puede derivar en violaciones graves a derechos fundamentales, especialmente cuando no existen mecanismos adecuados de control o transparencia. Como advierte Mario Maldonado Smith, “en el contexto de la cuarta revolución industrial, asistimos a un momento en el que hemos dejado en manos de computadoras decisiones trascendentales, inclusive aquellas que pueden tener incidencia en la tutela y garantía de los derechos humanos” (Maldonado Smith, 2021, p. 72).

Este punto resulta fundamental para comprender la necesidad de reconocer el acceso a la IA como un derecho común a todas las personas. De sus palabras se desprende la urgencia de una regulación específica de esta actividad, cuya vinculación con las nuevas formas de trabajo –propias del denominado trabajo emergente– evidencia la existencia de una laguna normativa que afecta directamente la tutela de los derechos laborales.

En este sentido, Patricia Kurczyn Villalobos advierte que “estos instrumentos, en términos generales, como lo fue en su época la máquina de vapor, sustituyen mano de obra que no debe considerarse como procedimiento de desplazamiento de las personas en el trabajo, ni motor de desempleo. Tampoco es la guerra contra los derechos humanos laborales, de ahí la imperiosa urgencia de regular oportunamente su aplicación y hacer que la ética tenga y mantenga presencia permanente para regular, limitar y evitar excesos innecesarios que puedan dañar a la propia humanidad o tan solo a una persona” (Kurczyn Villalobos, 2023, p. 3).

Resulta suficiente observar las condiciones actuales de acceso al empleo para advertir la consolidación de estrategias de selección mediadas por algoritmos, en las que la utilización de la IA se erige como una herramienta prácticamente indispensable. Este fenómeno evidencia un nuevo filtro tecnológico que condiciona la empleabilidad y tiende a profundizar las desigualdades entre quienes poseen competencias digitales avanzadas y quienes carecen de ellas. En esa línea, como argumenta César Rázuri Vargas (2023, p. 53), “la IA no es una herramienta enemiga de los trabajadores, sino que se muestra como un mecanismo que los Estados deberán emplear, a efectos de que se geste y promocione un escenario de empleo digno a nivel global.”

El desafío consiste en precisar la naturaleza de este eventual derecho. Desde un punto de vista estructural, la IA no puede ser comprendida como una mera comodidad tecnológica, sino como un requisito social básico, en tanto condiciona el ejercicio efectivo de otros derechos fundamentales. Quien domina las herramientas de IA accede con ventaja al mercado laboral, a la información, a la educación y a la comunicación; quien no lo hace, corre el riesgo de quedar relegado en una nueva forma de exclusión social.

No es raro ver hoy a las personas –de cualquier rango etario– acceder a la IA para consultas relacionadas con distintas temáticas, para generación de imágenes, adquisición de conocimiento o incluso preguntas de la vida cotidiana; y que esta consulta sea considerada como algo novedoso. Es más, es muy común escuchar a las personas, ante una duda, que alguien sugiera: “preguntale a ChatGPT”. Este fenómeno revela un proceso de naturali-

zación tecnológica que impacta de lleno en la forma en que se conciben el trabajo, la educación y la interacción social.

El presente trabajo propone examinar la IA como un derecho humano emergente y su incidencia directa en el tránsito del trabajo decente al trabajo emergente¹, entendido este último como el conjunto de nuevas realidades laborales surgidas del entorno tecnológico y digital. Desde esta doble perspectiva –ética y jurídica– se abordará el problema de la igualdad en el acceso, los riesgos de exclusión y los fundamentos constitucionales e internacionales que justifican su reconocimiento.

Tal como señalan Milagros Salinas Atencio y Christian Guzmán Napurí (2025, p. 71), “en el área laboral, estos sistemas automatizados se volvieron cruciales al optimizar la selección, valoración y administración del talento humano, no obstante, su uso ha generado preocupaciones marcadas en temas de equidad y transparencia, particularmente por los sesgos algorítmicos que se generan en este proceso de automatización y que pueden resultar en ambientes discriminatorios que pueden manifestarse en la preferencia por ciertos perfiles o en la plena exclusión de determinados grupos vulnerables, suscitando retos para la justicia laboral y la protección de derechos de los trabajadores dado que la falta de regulación perpetúa las desigualdades existentes.”

En definitiva, se pretende demostrar que la IA no solo transforma el modo en que trabajamos, sino también el contenido mismo del derecho al trabajo, obligando a repensar sus estándares de dignidad, equidad y justicia en el contexto de una nueva sociedad digital, donde la equidad tecnológica se convierte en el nuevo parámetro de justicia social.

Este trabajo se inscribe en una línea de investigación más amplia que propone una interpretación dinámica tridimensional del derecho², orientada a ofrecer respuestas hermenéuticas frente a los fenómenos tecnológicos no previstos por el legislador. Sin profundizar aquí en su desarrollo teórico, se adopta su premisa esencial: la necesidad de una interpretación evolutiva que mantenga la vigencia sustantiva de los derechos fundamentales ante el cambio digital.

2. El derecho al trabajo como derecho humano fundamental

El derecho al trabajo constituye uno de los pilares del constitucionalismo social contemporáneo. Su reconocimiento se encuentra consagrado en el artículo 6 primer párrafo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que establece: “Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar

¹ Esta expresión debe entenderse como el tránsito desde un paradigma laboral consolidado hacia un escenario de transformaciones aún inciertas; del ámbito de lo regulado al de las nuevas realidades tecnológicas todavía no normadas. En definitiva, implica pasar de la estructura conocida del trabajo decente a la apertura dinámica del trabajo emergente, donde el Derecho se ve interpelado a repensar sus categorías tradicionales.

² El método de interpretación dinámica tridimensional ha sido formulado por los autores en un trabajo en elaboración sobre IA y métodos de interpretación de la norma jurídica, en el que se propone un marco hermenéutico integrador entre las dimensiones normativa, sociológica y dikelógica del fenómeno jurídico.

este derecho”. Aquí ya se advierte la obligación de los Estados Partes de adaptar las condiciones de acceso al empleo a los cambios tecnológicos, dentro del marco de las medidas adecuadas que deben adoptar para asegurar el ejercicio efectivo de este derecho.

En el ámbito regional, el art. 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) impone la obligación de desarrollar progresivamente los derechos económicos, sociales y culturales, entre los cuales el trabajo ocupa un lugar central. Como subraya la Corte Interamericana, “esta Corte ha reiterado la interdependencia e indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales” (CIDH, *Lagos del Campo vs. Perú*, párr. 141), y, en esa misma línea, ha resaltado que “[t]oda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas...” (CIDH, *ídем*, párr. 144).³ También, como recuerda la OIT, el trabajo decente implica “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social.”⁴

Este concepto integrador vincula la noción de trabajo con la justicia social y la inclusión. De ello se desprende que el trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino también un espacio de realización humana, que exige condiciones equitativas y seguras. En este sentido, los Estados tienen la obligación no solo de promover el empleo, sino también de garantizar su calidad y accesibilidad, de modo que todas las personas puedan participar del progreso social en igualdad de condiciones. Así, la comprensión del trabajo como derecho humano fundamental constituye el punto de partida para repensar su vigencia y alcance en el contexto del trabajo emergente y de la irrupción de la inteligencia artificial.

3. El derecho humano emergente al acceso equitativo a la IA

3.1. La IA como nueva frontera del desarrollo humano

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha subrayado que el derecho a participar en el progreso científico y gozar de sus beneficios implica una obligación estatal activa de garantizar el acceso igualitario y sin discriminación a las aplicaciones de la ciencia. Esta obligación positiva exige la adopción de políticas públicas inclusivas que aseguren la disponibilidad, accesibilidad y participación efectiva de todos los sectores sociales en el uso de nuevas tecnologías, entre ellas la IA, cuyo desarrollo incide directamente en el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales.⁵

En este marco, hemos señalado la existencia de “lagunas del derecho dinámicas” ante fenómenos tecnológicos de evolución constante, lo que exige respuestas interpretativas acordes, sin alterar la arquitectura constitucional-convencional del sistema (Carril y Calvó, 2025).

La IA, como forma avanzada de dicho progreso, se convierte en una herramienta clave para garantizar el desarrollo humano, la educación continua, el acceso a la información y la empleabilidad en el siglo XXI. En consecuencia, el artículo 15.1.b del PIDESC debe in-

³ Disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf

⁴ *Memoria del Director General: Trabajo decente*, 87.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, pág. 15.

⁵ Paráfrasis del contenido de la *Observación General N.º 25 (2020)* del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párrs. 15–18, Naciones Unidas, documento E/C.12/GC/25. Disponible en <https://undocs.org/E/C.12/GC/25>

interpretarse evolutivamente: el acceso equitativo a la IA integra el derecho a gozar de los beneficios del progreso científico, en tanto su exclusión implica una restricción indirecta del acceso al conocimiento, al trabajo y a la participación democrática.

3.2. Igualdad material y acceso tecnológico

El avance tecnológico impone a los Estados un deber positivo de prevención y regulación frente a los riesgos inherentes al desarrollo científico y digital. Este deber involucra no solo el entorno ambiental o sanitario sino también el dominio social y laboral, pues la omisión estatal puede consolidar desigualdades estructurales y exclusión digital. Como lo advierte un reciente estudio: “el desarrollo de las nuevas tecnologías (...) no va de la mano con la creación y el desarrollo de los mecanismos de regulación que se necesitan, por lo que resulta preocupante advertir la falta de respuestas por parte de los Estados” (PUCP, 2023).

En el plano práctico, la automatización de los procesos de selección y contratación introduce riesgos de exclusión y afectación de derechos. Como señala Maldonado Smith, “el empleo de los algoritmos aplicado a la fase de contratación laboral plantea muchos aspectos en donde conviene prestar la debida atención. En este caso, la libertad empresarial para la contratación puede encontrarse en tensión frente a derechos fundamentales como la igualdad y la no discriminación, pero también dar margen a la lesión de derechos adicionales como la privacidad, intimidad, la tutela de los datos personales, la tutela judicial efectiva (se recuerde el efecto caja negra), la propia imagen e, incluso, el honor” (Maldonado Smith, *op. cit.*, p. 103).

Asimismo, la igualdad real de oportunidades, prevista en el artículo 75 inciso 23 de la Constitución argentina, obliga a adoptar medidas positivas que aseguren que todos los sectores sociales puedan acceder y utilizar la IA de modo equitativo, evitando que se transforme en un nuevo mecanismo de discriminación socioeconómica. En este sentido, por ejemplo, Kurczyn Villalobos (*op. cit.*, p. 3) enfatiza la obligación de controlar los algoritmos y mantener la justicia algorítmica, que implica eliminar la discriminación algorítmica que el propio ser humano programa.

Tal como hemos sostenido respecto de las relaciones laborales tradicionales, el desequilibrio estructural entre empleador y trabajador justifica un derecho protector. Hoy, ese desequilibrio se reproduce bajo nuevas formas: la asimetría digital, en la que el trabajador desconoce los criterios algorítmicos que rigen su desempeño o selección laboral. En esta línea, Leonardo Stekelberg Poses (2023, p. 3) observa que “se ha hecho hincapié en la necesidad de introducir cambios en la legislación para proteger contra la discriminación (...) que pueda surgir como resultado de la implementación de algoritmos en procesos de toma de decisiones. Existen casos en los que las operaciones digitales pueden ejecutar decisiones discriminatorias, por lo que es fundamental establecer regulaciones que salvaguarden los derechos y eviten prácticas injustas”.

Esta reflexión resulta particularmente relevante para comprender que la desigualdad digital no es solo un problema técnico, sino una cuestión estructural de justicia laboral. La ausencia de mecanismos de control o transparencia en los algoritmos puede transformar la

tecnología en una fuente de exclusión sistemática. Como sugiere Maldonado Smith, “lo preocupante es que, si el algoritmo se encuentra sesgado, la decisión resultante incidiría en los derechos fundamentales, con la agravante de que sería muy difícil de acreditar, colocando al sujeto en una condición de indefensión” (*op. cit.*, p. 96).

3.3. La IA como derecho humano emergente

Podemos definir a estos derechos como aquellos que surgen en respuesta a los desafíos contemporáneos planteados por los avances científicos, tecnológicos y las nuevas formas de exclusión. En ese sentido, entendemos que los derechos humanos emergentes no sustituyen, sino complementan los derechos clásicos, al surgir como consecuencia de la evolución social y tecnológica que genera nuevas necesidades jurídicas y éticas.

En términos del proyecto de Carta de Derechos Emergentes del Instituto de Derechos Humanos de Cataluña, la noción de derechos humanos emergentes “se inscribe como respuesta a los procesos de globalización [que] excluye[n] de sus beneficios a amplias capas de la población mundial”, y advierte, a la vez, “peligros (...) ligados a los avances tecnológicos no controlados” (control/vigilancia, intervención sobre el ser humano).⁶

El acceso equitativo a la IA, aunque no expresamente reconocido, cumple con esos requisitos: su existencia condiciona el ejercicio real de otros derechos humanos reconocidos y constituye una garantía instrumental de igualdad en el mundo digital.

3.4. Obligaciones convencionales de los Estados

Conforme al principio de progresividad (art. 26 CADH y art. 2.1 PIDESC), los Estados deben adoptar medidas legislativas, educativas y presupuestarias para facilitar el acceso equitativo a las tecnologías de IA. La falta de acceso a las tecnologías digitales puede constituir una forma contemporánea de desigualdad y exclusión social. El Comité DESC ha advertido que los Estados deben “promover la ciencia abierta y la publicación en código abierto de las investigaciones” (OG 25, párr. 16).⁷

En consecuencia, los sesgos algorítmicos configuran una nueva forma de discriminación estructural que compromete la obligación estatal de garantizar la igualdad de oportunidades laborales, conforme a los estándares de la OIT y el PIDESC. En otras palabras, el acceso equitativo a la IA no solo es una aspiración ética, sino una obligación jurídica de carácter internacional, derivada de los tratados de derechos humanos vigentes.

En este sentido, César Arese sostiene que “de lo que se trata es de crear antídotos frente a los efectos nocivos de los avances tecnológicos, por un lado. Pero al mismo tiempo, ayudarse, acompañarse y adelantarse mediante los recursos más avanzados de la tecnología de la información y comunicación para asegurar estándares de trabajo decente, es decir, de cumplimiento con los derechos humanos laborales” (Arese, 2020, p. 73).

⁶ Cf. Proyecto de Carta de Derechos Humanos Emergentes. IDHC, Barcelona, Págs. 2-3. El documento está disponible en: <https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/catedradh2007/SeminariosCatedra/Documentos/CartaDerechosEmergentesDH.pdf>

⁷ Observación General N.º 25 (2020) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párr. 16, Naciones Unidas, documento E/C.12/GC/25.

4. Del trabajo decente al trabajo emergente: transformación del paradigma laboral

El concepto de trabajo decente, promovido por la OIT como eje de su programa de acción, representó un avance decisivo en la humanización del trabajo. No obstante, las transformaciones tecnológicas y la expansión de la economía digital han dado lugar a nuevas formas de empleo –teletrabajo, plataformas digitales, trabajo automatizado y subordinación algorítmica– que han reconfigurado el vínculo laboral clásico.

En esta línea, como observa Rázuri Vargas (2023, p. 64), “el Derecho Laboral siempre ha respondido a la coyuntura a la que se enfrenta, lo cual significa que éste es una creación del contexto mundial, lo que implica que siempre estará en constante cambio, no pudiendo utilizar las mismas respuestas de manera transversal a todas las épocas indistintamente”.

Estas modalidades, agrupadas bajo la noción de trabajo emergente, se caracterizan por la flexibilidad, la deslocalización y la mediación tecnológica. Aunque amplían las posibilidades de inserción laboral, también introducen riesgos como la precarización, la ausencia de protección social, la despersonalización del empleador y la pérdida de control sobre las condiciones de trabajo.

La subordinación algorítmica –fenómeno por el cual las decisiones laborales (asignación de tareas, evaluación, sanción) son tomadas o gestionadas por sistemas automatizados de decisión– redefine el poder de dirección del empleador y plantea dilemas sobre la autonomía y la dignidad del trabajador.

Durante la fase de diseño o entrenamiento de los algoritmos pueden incorporarse variables que, aun de manera involuntaria, generen tratos diferenciales hacia determinadas categorías de trabajadores. En este sentido, la discriminación debe entenderse –según Jesús Rodríguez Zepeda, siguiendo una formulación clásica– como “una conducta culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales”⁸.

Esta concepción teórica resulta plenamente aplicable al ámbito digital, donde los sesgos algorítmicos reproducen desigualdades estructurales bajo nuevas formas, encubiertas tras la apariencia de neutralidad tecnológica. En coincidencia con esta idea, Stekelberg Poses advierte que el “avance de las nuevas tecnologías, de la robotización y de la Inteligencia Artificial plantean desafíos trascendentales en la esfera laboral a nivel mundial. En este contexto, el Derecho del Trabajo desempeña un papel crucial (...) al posicionarse como un colectivo garante de la protección y priorización del empleo humano” (Stekelberg Poses, 2023, p. 3).

Así, la IA actúa simultáneamente como instrumento de eficiencia y fuente de desigualdad, dependiendo de quién la controla y cómo se regula su uso; de allí que garantizar un acceso equitativo a la IA no sea solo una cuestión tecnológica, sino una exigencia de justicia laboral y una actualización necesaria del concepto de trabajo decente.

⁸ Citado por Calvó (2022, p. 279).

5. Nuevas desigualdades laborales y obligaciones internacionales

La brecha digital genera una nueva forma de desigualdad: una exclusión cognitiva y tecnológica que afecta la inserción, permanencia y ascenso en el empleo. Quien no accede o no domina las herramientas de IA se encuentra en desventaja frente a quienes sí pueden utilizarlas eficazmente.

El informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2023” de la OIT señala que “muchos expertos consideran paradójico que, a pesar de la disponibilidad y los rápidos avances de las tecnologías digitales, la productividad se ralentice”, lo que demuestra que el progreso tecnológico no garantiza por sí solo mejores condiciones sociales ni laborales. Asimismo, la OIT advierte que “las instituciones y las políticas del mercado de trabajo son esenciales no solo para potenciar el crecimiento de la productividad, sino también para asegurar una justa distribución de las ganancias de productividad una vez obtenidas” (pp. 87–88).

De ello se deriva el deber del Estado de regular, educar y garantizar la capacitación digital, especialmente en sectores vulnerables, conforme a los principios de igualdad sustantiva, no regresividad y progresividad. Hoy, ello no solo se traduce en un derecho sino en una exigencia constitucional⁹. Como indica Maldonado Smith, “nos enfrentamos a una ‘caja negra’, porque, aunque eventualmente podamos conocer cuál fue la información de entrada que se suministró al algoritmo y cuál fue su conclusión, no podemos acreditar el procedimiento específico bajo el que se llegó a esa decisión” (*op. cit.*, p. 94).¹⁰

En concordancia, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT propone “revitalizar el contrato social mediante la inversión en las capacidades de las personas, las instituciones del trabajo y el trabajo decente y sostenible.”¹¹

6. Conclusión

La IA se ha convertido en un eje estructural de la vida social y laboral contemporánea. Su incorporación masiva redefine no solo las formas de trabajar, sino también los parámetros de igualdad, dignidad y acceso al conocimiento.

Es importante destacar que la defensa de los derechos de los trabajadores debe partir de una base normativa clara: el reconocimiento del acceso equitativo a la IA como un derecho humano emergente. Solo a partir de esta premisa los Estados podrán adoptar medidas efectivas para regular su uso, garantizar su aplicabilidad y asegurar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

⁹ El Art. 76 de la Constitución de la Provincia de Jujuy incorporó expresamente la IA o no humana en la reforma constitucional del año 2023. Celebramos por nuestra parte la consagración legislativa que necesariamente debe traducirse en un serio compromiso del Estado provincial para concretar los mandatos constitucionales que los convencionales constituyentes han querido consagrar. No es caprichoso señalar que el reconocimiento del uso de la IA no se agota con esa declaración *stricto sensu*. Demanda más que el reconocimiento de las tecnologías y sistemas de IA que ya conviven entre nosotros, que el Estado asuma la garantía, frente a su uso, de que todo otro derecho no sea vulnerado. Este es el sentido, teleológicamente hablando, en el que, en el marco de una interpretación consecuencialista, entendemos debe interpretarse la norma constitucional.

¹⁰ Citando a Pasquale, *The Black Box Society: The Secret Algorithms that control Money and Information*, p. 34.

¹¹ OIT. *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor*. Informe, Ginebra, 2019, citado por Arese (2020, p. 67).

El tránsito del trabajo decente al trabajo emergente no debe implicar una pérdida de derechos, sino una evolución normativa que reafirme los principios de libertad, equidad y dignidad humana en un entorno digital. Para posibilitar un tránsito justo –sin afectar los derechos adquiridos ni permitir nuevas formas de discriminación en el acceso o permanencia laboral– resulta imprescindible el reconocimiento de este derecho humano emergente.

En un plano más específico, se impone la necesidad de regular los algoritmos que intervienen en los procesos laborales, en tanto potenciales factores de discriminación o generadores de sesgos. Regular no implica prohibir, sino establecer los márgenes legales, éticos y morales que aseguren un uso justo y transparente de la IA en el trabajo. Ya sea que la IA se utilice como criterio de selección –a través de algoritmos automatizados– o como herramienta indispensable para el acceso y desempeño laboral, su funcionamiento debe estar sujeto a una regulación estatal fundada en este derecho humano emergente.

Así como en algún momento fue requisito saber escribir a máquina y luego dominar programas de ofimática¹², hoy parece avizorarse una nueva exigencia: el manejo de la IA como competencia básica para la inclusión laboral. Quien no accede o no domina estas herramientas enfrenta una desventaja estructural, que puede traducirse en actos de discriminación y exclusión tecnológica.

En varias provincias argentinas, incluida la nuestra (Jujuy), persisten brechas significativas de conectividad en zonas rurales y periurbanas, altos índices de informalidad laboral y una insuficiente capacitación digital. Estas condiciones agravan el riesgo de exclusión tecnológica y profundizan la desigualdad en el acceso a las oportunidades laborales mediadas por IA. Ello refuerza la necesidad de políticas públicas diferenciadas que garanticen un acceso equitativo y efectivo a las nuevas tecnologías.

La ética debe mantener presencia permanente para regular, limitar y evitar excesos innecesarios que puedan dañar a la humanidad; la IA no debe desplazar al trabajo humano, sino complementarlo. Como opina Maldonado Smith, “la ecuación expresada habría de brindar supremacía a la tutela de la igualdad, por lo que el desarrollo tecnológico sin frenos y su aplicación al ámbito laboral-empresarial únicamente podría permitirse en tanto fuere coherente con la tutela de los derechos fundamentales” (*op. cit.*, p. 79).

Negar o restringir este acceso significaría permitir una nueva forma de exclusión, no ya basada en la propiedad de los medios de producción, sino en el acceso desigual al conocimiento y la tecnología. El desafío, entonces, es construir un marco jurídico internacional capaz de garantizar que el progreso tecnológico no erosione la humanidad del trabajo, sino que la expanda. Como advierte Luis Camacho, “la omnipresencia de la disruptión digital y los nuevos procesos laborales está constantemente modificando y reajustando el panorama laboral, desafiando el sistema clásico de relaciones laborales y generando cambios significativos” (Camacho, 2024, p. 2).

¹² La ofimática es el uso de herramientas informáticas para automatizar y optimizar las tareas de oficina, como la creación de documentos, la gestión de hojas de cálculo y la comunicación.

En definitiva, el acceso equitativo a la IA se configura como un derecho humano emergente necesario para equilibrar ese proceso y evitar que el cambio tecnológico erosione la justicia social. ¿Podrá el Derecho, en su dimensión convencional y social, acompañar el ritmo del cambio tecnológico sin abdicar de su núcleo humanista?

Mientras el derecho positivo avanza hacia el reconocimiento del acceso equitativo a la IA como derecho humano emergente, la interpretación dinámica tridimensional se proyecta como una herramienta idónea para acompañar esta transición, preservando la eficacia práctica de los derechos laborales en un entorno digital en constante transformación.

Referencias

- Arese, C. (2020). *Trabajo decente y derechos humanos laborales en la era digital*. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Calvó, Leonardo S., *Cálculo de indemnizaciones laborales*, 1ra Ed., San Salvador de Jujuy, El Fuste, 2022.
- Camacho, Luis (2024). “Noticias del cielo: reflexiones sobre la tecnología y el humanismo contemporáneo”, *Revista Cielo*, n.º 11.
- Carril, M. P., & Calvó, L. S. (2025, 14 julio). “Violencia digital e IA generativa: el fallo «UndressHer.app» como punto de inflexión en materia de tutela judicial”, *Microjuris Argentina* (MJ-DOC-18329-AR).
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (2020). *Observación general N.º 25: La ciencia y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 15.1 b, c y 15.3 del Pacto)*. Doc. E/C.12/GC/25.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017). *Caso Lagos del Campo vs. Perú (Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia de 31 de agosto de 2017, Serie C No. 340.
- Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP). (2023). *Nuevas tecnologías y derechos humanos: Análisis sobre escenarios de posibles amenazas* (Informe de Investigación N.º 7). Lima: PUCP.
- Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC). Proyecto de Carta de Derechos Humanos Emergentes. Barcelona, IDHC.
- Kurczyn Villalobos, P. (2023). *Trabajo y derechos humanos en la era de la inteligencia artificial*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Maldonado Smith, M. (2021). “Algoritmos y derechos fundamentales: entre la opacidad y la responsabilidad”, *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 10(2), 71–99.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 87.^a reunión, Ginebra.
- Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). (2023). *Inteligencia artificial y derechos laborales: riesgos y desafíos regulatorios*. Lima: PUCP.
- Rázuri Vargas, C. A. (2023). “¿Avanzamos hacia un trabajo decente? La inteligencia artificial como herramienta de mejora para el impulso del empleo decente”, *Revista Laborem*, n.º 28, 50-70, Lima.
- Salinas Atencio, Milagros A. y Guzmán Napurí, Christian, “La inteligencia artificial, los sesgos del algoritmo y la discriminación en las relaciones laborales”, *Revista Laborem*, n.º 31 (2025).

Stekelberg Poses, L. (2023). “El trabajo emergente y la subordinación algorítmica”, *Revista Iberoamericana de Derecho Laboral*, (9), 33–59.