



Reunión técnica sobre los desafíos y las oportunidades que plantea la utilización de la inteligencia artificial para la promoción del trabajo decente, la productividad y una transición justa en la industria manufacturera

Ginebra, 13-17 de abril de 2026

► Conclusiones y recomendaciones¹

La industria manufacturera y el impacto de la inteligencia artificial

1. La industria manufacturera abarca una extraordinaria diversidad de sectores en todo el mundo. Sigue siendo un elemento central de la transformación económica, la innovación tecnológica y el progreso social. En 2024, la industria manufacturera generó el 16,5 por ciento del PIB mundial² y proporcionó empleo directo a más de 489 millones de personas³.
2. Si bien el mercado de la inteligencia artificial en la industria manufacturera se encuentra todavía en sus albores, se prevé que se multiplicará por más de seis de aquí a 2040. La inteligencia artificial está dejando de ser un concepto para transformarse rápidamente en aplicaciones concretas en la industria manufacturera y más allá. Los sistemas de inteligencia artificial, junto con otras tecnologías, están cambiando cómo se diseñan, producen y distribuyen las mercancías en unas cadenas de valor cada vez más complejas.
3. La inteligencia artificial tiene el potencial de fomentar la innovación, la competitividad, la productividad y la transformación estructural, y de redefinir la manera en que la producción y el trabajo se llevan a cabo y organizan. Puede ayudar a mejorar el trabajo, así como la seguridad y la salud, por ejemplo, al reducir las tareas repetitivas, predecir accidentes en el lugar de trabajo y personalizar la capacitación mediante herramientas de inteligencia artificial. Sin embargo, estos resultados no son automáticos. Dependen de que existan las condiciones, prácticas y marcos de políticas adecuados que permitan la utilización efectiva de la inteligencia artificial fiable en la industria manufacturera.
4. La adopción de la inteligencia artificial sigue siendo desigual y avanza a distintas velocidades según el país, el sector y el tamaño de las empresas. Las regiones y los sectores que cuentan con una infraestructura digital sólida, una fuerza de trabajo cualificada y políticas e

¹ De conformidad con los procedimientos establecidos, las conclusiones y recomendaciones se someterán a la 358.ª reunión (noviembre de 2026) del Consejo de Administración de la OIT para su examen.

² Estimaciones de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), 2024.

³ ILOSTAT, «Data Explorer». Consultado el 14 de abril de 2026.

instituciones favorables obtienen mayores ventajas. Algunas grandes empresas de los sectores de alta tecnología han adoptado la inteligencia artificial de un modo más eficaz, pero las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes), especialmente en las economías emergentes y de ingresos medianos, se ven frenadas por una infraestructura limitada, marcos normativos complejos y poco favorables, un apoyo insuficiente en materia de políticas, el acceso a la financiación, sistemas de datos deficientes, la escasez de competencias y la falta de concienciación. Esta situación acrecienta las brechas digitales y de productividad y las desigualdades existentes entre los países, las industrias manufactureras, las empresas y los trabajadores.

5. A medida que evolucionan los sistemas y las tecnologías de inteligencia artificial, crece la preocupación por el impacto de esta transformación potencialmente disruptiva en los mercados de trabajo, el empleo, las competencias, la organización del trabajo, los salarios, las condiciones de trabajo, la intensidad del trabajo, y la privacidad y la protección de datos. También se cuestiona la eficacia de los sistemas de protección social, así como la capacidad de la legislación, la normativa y las instituciones del mercado de trabajo nacionales para proteger los derechos de los trabajadores y promover el trabajo decente.

Políticas y prácticas encaminadas a promover el trabajo decente, la productividad y una transición justa

6. La Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo (2019) y su enfoque centrado en las personas proporcionan una hoja de ruta para modelar un futuro que redunde en beneficio de todas las personas, también en la industria manufacturera. Es preciso desplegar esfuerzos concertados para cerrar las brechas digitales tanto dentro de los sectores y los países como entre ellos, y garantizar que todos los empleadores y trabajadores puedan aprovechar todo el potencial de los avances tecnológicos en pos del trabajo decente, el crecimiento de la productividad y una transición justa.
7. Las políticas industriales y de inteligencia artificial nacionales son esenciales para atraer inversiones, impulsar la innovación, afrontar los obstáculos para la adopción de la inteligencia artificial y aumentar la productividad. Deberían promover el trabajo decente y llevarse a cabo a través del diálogo social, cuando proceda. Al mismo tiempo, los marcos de políticas de empleo deberían abordar el potencial de la inteligencia artificial para lograr el empleo pleno, productivo y libremente elegido. Se necesitan marcos de gobernanza y enfoques de política más sólidos, predecibles, coherentes y con visión de futuro.
8. La inteligencia artificial puede aumentar la productividad y facilitar sistemas de producción más sostenibles con empleos de mayor calidad, siempre que la adopción de la tecnología vaya acompañada de inversiones sostenidas en infraestructura digital, acceso a la financiación, competencias, apoyo específico a la investigación y el desarrollo, centros de innovación e instituciones laborales. Los Gobiernos desempeñan un papel central a la hora de crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, en particular para las mipymes, y de garantizar que la adopción de la inteligencia artificial sea inclusiva y contribuya a la creación de empleo y al trabajo decente.
9. El desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente son esenciales para garantizar que los empleadores y los trabajadores se beneficien de la inteligencia artificial. También son fundamentales para responder a la rápida evolución de las necesidades en materia de competencias y la escasez de competencias relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM), y en materia de competencias digitales y transversales. Unas estrategias integrales e inclusivas para el desarrollo de competencias que abarquen la

educación y formación técnica y profesional (EFTP), los aprendizajes, la transición de la escuela al trabajo y el aprendizaje asistido por la inteligencia artificial son esenciales para aumentar la empleabilidad y acceder a empleos de calidad. Para ser eficaces, dichas estrategias deberían responder a las necesidades del mercado de trabajo y ser complementadas por políticas activas del mercado de trabajo y la protección social. El desarrollo de competencias es una responsabilidad compartida y continua de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, que tienen responsabilidades distintas, pero complementarias, y debería potenciarse, cuando proceda, por conducto del diálogo social, y podría incluir alianzas público-privadas.

10. Los sistemas de protección social basados en los derechos refuerzan la resiliencia de las sociedades y constituyen un medio para responder a la transformación estructural derivada de la adopción de la inteligencia artificial. Pueden contribuir a crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, el aumento de la productividad, la creación de empleo y el trabajo decente. Se deberían potenciar esos sistemas para garantizar el acceso universal de todos los trabajadores, en todos los tipos de empleo, a una protección social integral, adecuada y sostenible.
11. Por lo general, las políticas y los modelos de regulación no avanzan al mismo ritmo que los sistemas de inteligencia artificial. La recopilación y el uso de datos mediante la inteligencia artificial en el lugar de trabajo pueden tener consecuencias para la privacidad y la protección de datos de los trabajadores. Se necesitan marcos normativos que aborden el tiempo de trabajo, los salarios, la organización del trabajo, las herramientas de gestión del lugar de trabajo basadas en la inteligencia artificial, la protección de datos y la privacidad, con el fin de salvaguardar las condiciones de trabajo.
12. La promoción, el respeto y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo adquieren suma importancia a medida que aumenta la utilización de sistemas de inteligencia artificial. Debería prestarse especial atención a aprovechar las oportunidades que brinda la inteligencia artificial para mejorar la seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores, y deberían abordarse las preocupaciones emergentes acerca de nuevos riesgos, incluidos los que se derivan de las crecientes actividades de seguimiento. La no discriminación y el programa transformador para la igualdad de género contenidos en la Declaración del Centenario constituyen un aspecto esencial del enfoque centrado en las personas.
13. El diálogo social, en todas sus formas y a todos los niveles, ha desempeñado un papel fundamental en la gestión de las anteriores oleadas de cambios tecnológicos en la industria manufacturera y sigue siendo primordial. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son principios y derechos fundamentales en el trabajo que permiten que las organizaciones de empleadores y de trabajadores sólidas e independientes influyan en las políticas sobre la inteligencia artificial, la digitalización y el empleo que definirán el futuro de la industria manufacturera. Al tiempo que se reconoce que los empleadores impulsan las inversiones y la innovación, y tienen la prerrogativa de decidir sobre las actividades y los sistemas comerciales, se debería informar y consultar a los trabajadores y contar con su participación de una manera oportuna, cuando proceda, en relación con la introducción de los sistemas de inteligencia artificial que probablemente tengan consecuencias para ellos.

Recomendaciones para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

14. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando corresponda, deberían:
- a) invertir en infraestructura digital para reducir la brecha digital y garantizar un acceso inclusivo y asequible a sistemas y tecnologías de inteligencia artificial seguros y protegidos para todos;
 - b) racionalizar, reforzar y adaptar los marcos nacionales de gobernanza, y garantizar que los marcos normativos simplificados se basen en datos empíricos, sean predecibles y estén diferenciados en función del riesgo, teniendo en cuenta que no todas las aplicaciones de inteligencia artificial entrañan el mismo nivel de riesgo. Estos también deberían establecer un entorno de trabajo seguro y saludable, en el que la prevención sea un elemento central;
 - c) eliminar los obstáculos para la adopción de sistemas de inteligencia artificial fiables y adoptar políticas sobre inteligencia artificial basadas en datos empíricos que promuevan el crecimiento de la productividad, fomenten el empleo, mejoren las condiciones de trabajo, incluidos los salarios, y alienten a compartir ampliamente los beneficios de los avances tecnológicos;
 - d) cuando existan marcos normativos y de gobernanza regionales, estos deben ser coherentes y promover una regulación eficaz, fomentar la competitividad, impulsar la innovación y reducir la carga administrativa
 - e) cuando sea necesario, formular, actualizar y aplicar efectivamente políticas coherentes en materia de empleo, protección social, competencias y aprendizaje permanente, y otras políticas activas del mercado de trabajo, a fin de integrar mejor la inteligencia artificial;
 - f) fomentar un entorno propicio para las empresas sostenibles mediante la estabilidad política, marcos normativos claros y a largo plazo, marcos administrativos simplificados, infraestructuras públicas sólidas, el acceso a la financiación, el apoyo específico a la investigación y el desarrollo, y centros de innovación;
 - g) modernizar la educación y los sistemas de EFTP, con objeto de integrar específicamente la inteligencia artificial, e invertir en competencias, alfabetización digital y en materia de inteligencia artificial, y aprendizaje permanente a todos los niveles y para todos;
 - h) invertir a fin de proporcionar acceso a la protección social universal, adecuada, integral y sostenible que ayude a los trabajadores a afrontar mejor las transiciones laborales;
 - i) garantizar que la legislación, la normativa y las directrices prácticas en materia de privacidad y protección de datos en relación con el mundo del trabajo estén preparadas para el futuro a medida que la inteligencia artificial evolucione y se vaya adoptando en la industria manufacturera;
 - j) aprovechar las oportunidades que ofrece la inteligencia artificial para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como los nuevos riesgos, en la industria manufacturera;
 - k) promover la no discriminación y la igualdad de género en relación con la adopción de la inteligencia artificial en la industria manufacturera, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades, participación y trato, incluida la igualdad de remuneración por trabajo de

igual valor, y que la adopción de la inteligencia artificial no acreciente las desigualdades existentes, sino que contribuya a reducirlas;

- l) aprovechar las oportunidades para que las personas con discapacidad se beneficien de las herramientas de inteligencia artificial y combatir la discriminación de la que puedan ser objeto en la actualidad en la industria manufacturera;
 - m) partiendo de la base de que los empleadores impulsan las inversiones y la innovación, y tienen la prerrogativa de decidir sobre las actividades y los sistemas comerciales, alentar a las empresas a que informen y consulten a los trabajadores, y procuren su participación de una manera oportuna, cuando proceda, sobre la introducción de sistemas de inteligencia artificial que puedan tener consecuencias para ellos;
 - n) recopilar datos e información sobre el mercado de trabajo, y realizar estudios sobre el impacto de la inteligencia artificial en la industria manufacturera, y
 - o) fortalecer la administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, a fin de garantizar el cumplimiento de la legislación.
- 15.** Los Gobiernos tienen el deber de adoptar, aplicar y hacer cumplir la legislación nacional, y de garantizar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados protejan y se apliquen a todos los trabajadores de la industria manufacturera a medida que la inteligencia artificial se desarrolle y adopte.
- 16.** Los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas multinacionales deberían promover y respetar los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Se alienta a las empresas a realizar evaluaciones de los riesgos con respecto a los efectos adversos reales y potenciales de la adopción de la inteligencia artificial.
- 17.** Teniendo en cuenta las diversas circunstancias y prioridades de sus Estados Miembros, la Oficina debería:
 - a) recopilar datos desglosados por sexo/género, sector y región, y realizar investigaciones orientadas a la acción sobre el impacto de la inteligencia artificial en el trabajo decente, la productividad y una transición justa en la industria manufacturera. El objetivo de dichas investigaciones es orientar la posible acción futura de la OIT;
 - b) recopilar y difundir sistemáticamente buenas prácticas y estudios de caso sobre la adopción de la inteligencia artificial, los enfoques de política, el desarrollo de competencias, la seguridad y salud en el trabajo y el diálogo social, incluidos los convenios colectivos, en los diversos sectores, países y empresas de diferente tamaño;
 - c) actuar como una plataforma mundial para la cooperación y el aprendizaje colectivo a través del intercambio de experiencia práctica entre los mandantes a nivel mundial, regional, nacional y sectorial;
 - d) aumentar la creación de capacidad, la asistencia técnica y la formación a los mandantes, a fin de garantizar que la adopción de la inteligencia artificial contribuya al trabajo decente, la productividad y una transición justa, inclusive en cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y los centros regionales de formación, y a través de reuniones y talleres subregionales;
 - e) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes para la adopción de la inteligencia artificial en la industria manufacturera (véase el anexo), y

- f) fortalecer su cooperación con las organizaciones internacionales pertinentes para afrontar los desafíos y las oportunidades que plantea la adopción de la inteligencia artificial para la promoción del trabajo decente en la industria manufacturera.

Anexo

Lista no exhaustiva de declaraciones, instrumentos y orientaciones de la OIT, y otros instrumentos internacionales encaminados a promover el trabajo decente, la productividad y una transición justa con la adopción de la inteligencia artificial en la industria manufacturera

Normas internacionales del trabajo

Convenios fundamentales (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014, y Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio (núm. 138) y Recomendación (núm. 146) sobre la edad mínima, 1973
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002, y Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
- Convenio (núm. 182) y Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- Convenio (núm. 187) y Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Convenios de gobernanza (y recomendaciones conexas)

- Convenio (núm. 81) y Recomendación (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947
- Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964, y Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)

Convenios técnicos (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)*
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio (núm. 131) y Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- Convenio (núm. 135) y Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971

- Convenio (núm. 140) y Recomendación (núm. 148) sobre la licencia pagada de estudios, 1974
- Convenio núm. 142, y Recomendación (núm. 195) sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004
- Convenio (núm. 150) y Recomendación (núm. 158)** sobre la administración del trabajo, 1978
- Convenio (núm. 154) y Recomendación (núm. 163) sobre la negociación colectiva, 1981
- Convenio (núm. 156) y Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- Convenio (núm. 158) y Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
- Convenio (núm. 161) y Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- Convenio (núm. 168) y Recomendación (núm. 176) sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
- Convenio (núm. 183) y Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000
- Convenio (núm. 190) y Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019

Recomendaciones técnicas

- Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)
- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)
- Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208)

En la fecha de adopción de estas Conclusiones:

* Situación: Instrumento en situación provisoria

** Situación: Sin conclusiones

Debería prestarse especial atención a la situación de estos instrumentos en la fecha de referencia considerada.

Declaraciones y resoluciones

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, en su versión enmendada en 2022
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, en su versión enmendada en 2022
- Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, sexta edición, 2022

- Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, 2023
- Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, 2021
- Resolución relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo, 2015
- Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, 2007

Orientaciones de la OIT

- *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, 2015
- *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores*, 1997

Otros instrumentos internacionales

- Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, 2011