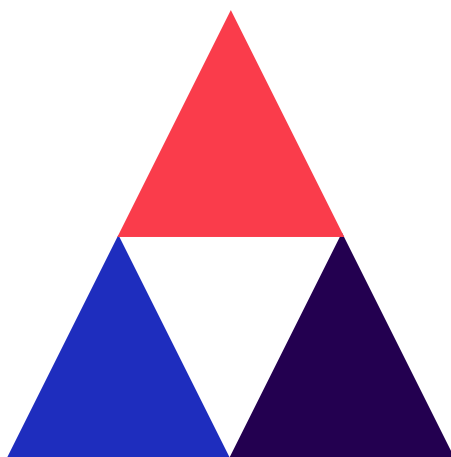




► Actas

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)



► Índice

	Página
Introducción.....	5
Examen de los puntos del orden del día	6
I. Discursos de apertura	6
II. Discusión punto por punto	12
Discusión del punto 1	12
Discusión del punto 2	17
Discusión del punto 3	22
Examen y adopción del proyecto de conclusiones y de recomendaciones	28
Proyecto de conclusiones y de recomendaciones	29
La industria manufacturera y el impacto de la inteligencia artificial	29
Políticas y prácticas encaminadas a promover el trabajo decente, la productividad y una transición justa	30
Recomendaciones para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros.....	34
Clausura de la reunión	40

► Introducción

La 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 se celebró en Ginebra, del 13 al 17 de abril de 2026. En su 353.ª reunión (10-20 de marzo de 2025), el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) había decidido convocar la Reunión a fin de examinar estos desafíos y oportunidades que se plantean en la industria manufacturera, a fin de adoptar conclusiones, incluidas recomendaciones para la acción futura.

En su primera sesión, la Reunión adoptó el calendario y los puntos para la discusión. La Reunión celebró seis sesiones plenarias, incluidas cuatro dedicadas a los puntos para la discusión.

De conformidad con el artículo 6 del Reglamento para las reuniones técnicas, el Presidente de la Reunión fue el Sr. Magnus Norddahl (Responsable de Asuntos Legales y Asesor Principal, Confederación Islandesa del Trabajo, Islandia). En su primera sesión, la Reunión eligió a tres Vicepresidentes, como sigue:

Grupo Gubernamental

Vicepresidente: Sr. Jason Dale (Estados Unidos de América)

Grupo de los Empleadores

Vicepresidenta: Sra. Delphine Rudelli (Consejo Europeo de los Empleadores de la Industria del Metal, la Ingeniería y la Tecnología (CEEMET), Bélgica)

Grupo de los Trabajadores

Vicepresidente: Sr. David White (Asociación Internacional de Maquinistas y de Trabajadores de la Industria Aeroespacial (IAMAW), Estados Unidos de América)

El Secretario General de la Reunión fue el Sr. Frank Hagemann (Director del Departamento de Políticas Sectoriales). La Directora Ejecutiva fue la Sra. Shreya Goel (Funcionaria Técnica, Sectores de la Industria Manufacturera Pesada). El Sr. Casper Edmonds (Jefe de la Unidad, Unidad de Industrias Extractivas, Energéticas y Manufactureras) proporcionó orientación general y apoyo durante la reunión. La coordinadora de los servicios de secretaría fue la Sra. May Mi Than Tun.

La Reunión congregó a 115 participantes, incluidos 36 representantes gubernamentales y consejeros técnicos (provenientes de 24 Estados Miembros), junto con 46 observadores gubernamentales (provenientes de 19 Estados Miembros), así como a 8 representantes de los empleadores y sus 4 consejeros técnicos, y a 8 representantes de los trabajadores y sus 3 consejeros técnicos, y a las secretarías del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores. También asistieron a la Reunión 6 observadores provenientes de organizaciones intergubernamentales y de organizaciones no gubernamentales internacionales invitadas. Las mujeres representaron el 43 por ciento de los participantes.

► Examen de los puntos del orden del día

I. Discursos de apertura

1. El Presidente dio la bienvenida a los participantes y expresó su esperanza de que se mantuvieran discusiones constructivas sobre esta cuestión fundamental, y de que se obtuvieran resultados prácticos. La Reunión tenía por objeto discutir los desafíos y las oportunidades que planteaba la utilización de la inteligencia artificial para la promoción del trabajo decente, la productividad y una transición justa en la industria manufacturera, con miras a adoptar conclusiones, incluidas recomendaciones para la acción futura. Los Gobiernos de todo el mundo, también el de su país, estaban elaborando marcos para gestionar la transición de estrategias nacionales de inteligencia artificial a nuevos enfoques normativos. Si bien las medidas adoptadas hasta la fecha en su país de origen, Islandia, habían sido modestas, reflejaban los problemas y desafíos comunes que afrontaban todos los países, en particular el impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores, las competencias y la calidad del empleo. La Reunión brindaba una oportunidad única para compartir experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas. La industria manufacturera era esencial para todas las economías, ya que empleaba a cientos de millones de personas en todo el mundo, y la transformación del sector derivada de la utilización de la inteligencia artificial ya había comenzado. Por consiguiente, era esencial garantizar que la transformación impulsada por la inteligencia artificial promoviera el trabajo decente y la productividad y fuera inclusiva. Con este fin, era importante hacer un balance de la realidad actual del sector, desde la óptica del trabajo decente, y aportar la perspectiva de la OIT a cuestiones complejas, y a menudo estructurales, por conducto del diálogo social, a fin de determinar el camino a seguir para todas ellas. Dado el acervo de conocimientos especializados que había en la sala, confiaba en que los participantes realizaran progresos, alcanzaran un consenso, y adoptaran un conjunto de conclusiones y recomendaciones, incluidas propuestas para la acción futura.
2. El Secretario General de la Reunión dio la bienvenida a los representantes de los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores provenientes de todas las principales regiones del mundo, señalando que su presencia ponía de manifiesto la importancia y el carácter oportuno de la discusión sobre la inteligencia artificial en la industria manufacturera. La industria manufacturera seguía siendo esencial para el desarrollo económico, el comercio y la innovación, y empleaba a casi 500 millones de trabajadores en todo el mundo. Pocas industrias combinaban ese peso económico con un impacto social tan amplio, proporcionando medios de sustento, competencias y vías hacia el trabajo decente en los diferentes países y sectores.
3. Recordó el compromiso de larga data de la OIT con la industria, desde el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), pasando por comisiones de industria, reuniones sectoriales, repertorios de recomendaciones prácticas, y la orientación y la prestación de apoyo a los Gobiernos y los interlocutores sociales para gestionar el cambio estructural. Esa experiencia proporcionaba unos cimientos sólidos para la reunión, que examinaría la industria manufacturera en su conjunto desde la perspectiva de la inteligencia artificial, una tecnología que ya estaba utilizándose en el diseño de productos, el control de calidad, la logística y las cadenas de suministro.
4. Si bien la adopción de la inteligencia artificial en la industria manufacturera seguía estando en una fase relativamente incipiente en comparación con otros sectores, la inversión estaba aumentando rápidamente y el ritmo del cambio estaba acelerándose. La OIT también había venido fortaleciendo su base de conocimientos empíricos sobre la inteligencia artificial y el mundo del trabajo, inclusive a través de su Observatorio de la inteligencia artificial. El informe preparado para la Reunión ponía de relieve tanto las oportunidades como los desafíos: la inteligencia

artificial podía aumentar la productividad, mejorar la seguridad y salud en el trabajo, fomentar la innovación y promover la utilización más eficiente de los recursos, pero su adopción y sus beneficios estaban distribuidos de forma desigual en los diferentes países y empresas y entre los trabajadores. Esto también planteaba preguntas importantes en relación con las competencias, las condiciones de trabajo, la gobernanza de los datos, la privacidad, la equidad y la inclusión.

5. Por consiguiente, la cuestión clave no era si la inteligencia artificial transformaría la industria manufacturera, sino cómo sería dicha transformación y cómo podría garantizarse una justa distribución de los frutos del progreso para todos. La Reunión se había convocado para examinar los datos empíricos disponibles, intercambiar experiencias, y elaborar conclusiones y recomendaciones con miras a orientar la acción futura para hacer realidad el trabajo decente, la productividad y una transición justa. Subrayó que el diálogo social sería esencial, ya que las transformaciones de tal envergadura requerían cooperación, confianza y una responsabilidad compartida. Dio las gracias al equipo de la Oficina que apoyaba la reunión, y expresó su confianza en que, a través de un diálogo constructivo e informado, los participantes alcanzarían un consenso sobre las conclusiones y recomendaciones a fin de orientar a la industria manufacturera durante el proceso de transformación de la inteligencia artificial en los próximos años.
6. La Secretaria Ejecutiva presentó el informe de referencia preparado por la Oficina como la base para la discusión. Señaló que el informe se componía de tres capítulos. El capítulo 1 proporcionaba una visión global de la industria manufacturera y su papel en la economía mundial. El capítulo 2 examinaba la evolución y aplicación de la inteligencia artificial en la industria manufacturera. El capítulo 3, que constituía el núcleo del informe, analizaba las oportunidades y los desafíos que planteaba la utilización de la inteligencia artificial para la promoción del trabajo decente, la productividad y una transición justa, estaba organizado en torno a cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente de la OIT.
7. Señaló que la inteligencia artificial en la industria manufacturera seguía siendo un ámbito que evolucionaba con rapidez y que la base de conocimientos empíricos disponibles seguía siendo limitada. Los estudios existentes se concentraban en gran parte en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y se centraban fundamentalmente en los efectos de la supresión de puestos de trabajo, mientras que los países en desarrollo, los trabajadores de la economía informal, las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) y las dimensiones de género continuaban estando infrarrepresentadas. Por consiguiente, se alentaba a los participantes a considerar el informe como una contribución a una base emergente de conocimientos empíricos.
8. Volviendo a la industria manufacturera, la oradora observó que el sector representaba aproximadamente el 16,5 por ciento del PIB mundial, más de la mitad del comercio mundial y cerca de 494 millones de empleos en todo el mundo. La industria manufacturera había experimentado una transformación tecnológica considerable en los últimos decenios, y ahora estaba entrando en una nueva etapa asociada con la cuarta revolución industrial. Al mismo tiempo, el sector se estaba enfrentando a diversos desafíos interrelacionados, entre ellos el cambio demográfico, el cambio climático, las tensiones geopolíticas y los cambios tecnológicos.
9. El informe concluyó que la inversión en la inteligencia artificial había crecido rápidamente, aunque su adopción seguía siendo desigual en los diferentes países, sectores y empresas. El acceso a los datos, la capacidad de cómputo, la conectividad y las competencias eran factores favorables esenciales. La inteligencia artificial ya se utilizaba en toda la cadena de valor de la industria manufacturera, desde el diseño de productos y la investigación y el desarrollo hasta la producción, el control de calidad y la logística. Sin embargo, muchas empresas seguían estando en la fase

experimental de la adopción de la inteligencia artificial, y las mipymes se enfrentaban a obstáculos particulares relacionados con el costo, la infraestructura y los conocimientos especializados.

10. En lo que respecta al empleo, el informe indicaba que, a corto plazo, la inteligencia artificial tenía más probabilidades de transformar y redistribuir las tareas que de sustituir ocupaciones enteras. Sin embargo, se esperaban cambios considerables en los perfiles profesionales y las necesidades de competencias. La escasez de competencias era uno de los principales obstáculos para la adopción de la inteligencia artificial, y todo apuntaba a que aumentaría la demanda de competencias tanto técnicas como transversales. El informe también advertía de que las desigualdades existentes, incluidas las brechas de género, podrían aumentar si el acceso a la formación y a las oportunidades seguía siendo desigual.
11. La Secretaría Ejecutiva señaló que la inteligencia artificial tenía el potencial de aumentar la productividad, la innovación y la seguridad y salud en el trabajo, planteando al mismo tiempo cuestiones importantes sobre las condiciones de trabajo, los salarios, la privacidad y la gobernanza de los datos, las herramientas de gestión impulsadas por la inteligencia artificial y la no discriminación. Si bien la inteligencia artificial podía fomentar lugares de trabajo más seguros a través de herramientas de predicción y prevención, también podía generar nuevos riesgos físicos y psicosociales, incluidos los vinculados con la vigilancia, la intensificación del trabajo y la inseguridad del empleo. Por consiguiente, los regímenes de protección social seguían siendo importantes para apoyar a los trabajadores durante los periodos de transición.
12. Por último, la oradora puso de relieve el papel central que desempeñaba el diálogo social al modelar la adopción y la gobernanza de la inteligencia artificial. Basándose en las lecciones extraídas de transformaciones tecnológicas anteriores, el informe concluía que una base más sólida de conocimientos empíricos, el diálogo social continuo y un enfoque centrado en las personas serían esenciales para que la inteligencia artificial en la industria manufacturera promoviera la productividad, fomentando al mismo tiempo el trabajo decente y una transición justa.
13. El Vicepresidente trabajador, tomando nota del carácter oportuno de la discusión, señaló que la inteligencia artificial, junto con los cambios tecnológicos y estructurales más amplios, ya estaba remodelando la industria manufacturera —aunque de una manera desigual— en los diferentes países, sectores y empresas. Su adopción y utilización no debían quedar en manos de las fuerzas del mercado, o ser impulsadas únicamente por los imperativos de la eficiencia, la competitividad y el lucro. Si bien las organizaciones de trabajadores reconocían el potencial de la inteligencia artificial para mejorar los procesos, aumentar la prevención y reducir las tareas peligrosas, su Grupo subrayaba que sus beneficios no eran automáticos. El impacto de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo planteaba importantes cuestiones relacionadas con el empleo, las condiciones de trabajo, las competencias, los salarios, la organización del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la privacidad, la igualdad, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los resultados dependerían de la manera en que se regulaba la inteligencia artificial, quién participaba en su diseño y aplicación, y qué principios orientaban su utilización, centrándose en cuestiones como el poder, la distribución, la ética, la gobernanza y la democracia. La industria manufacturera, que era un pilar central de las economías y una fuente de innovación, capacidad industrial y conocimientos, estaba siendo reconfigurada por varias transiciones que se solapaban: la digitalización, el cambio climático y demográfico, la tensión geopolítica, la reestructuración de la cadena de suministro y el aumento de la desigualdad. La inteligencia artificial estaba entrando en un contexto ya caracterizado por la subcontratación, el empleo precario e informal, una producción fragmentada y, en muchos casos, el debilitamiento del diálogo social y de la negociación colectiva. Si se utilizaba sin una transparencia adecuada, sin salvaguardias o sin la participación de los trabajadores, cabía el riesgo de que intensificara la vigilancia y aumentara la presión laboral y el empleo precario, socavando al mismo tiempo la

acción colectiva. Suscitaban particular preocupación la gestión algorítmica de los procesos disciplinarios y la recopilación masiva de datos sobre el lugar de trabajo, y sus consecuencias para la privacidad, la dignidad y la libertad sindical. Subrayó la necesidad de distribuir equitativamente los beneficios de la productividad —a través de mejores salarios, una mayor protección social, mejores condiciones de trabajo, y la inversión en la formación y la recualificación—, ya que los trabajadores no deberían asumir los costos de la transición mientras estuvieran excluidos de sus beneficios. El desarrollo de competencias debería ser una responsabilidad colectiva, y la formación, la recualificación y el aprendizaje permanente deberían reconocerse como derechos e integrarse en políticas industriales y sociales más amplias. También era importante abordar las crecientes desigualdades: entre las empresas más pequeñas y las grandes multinacionales, entre las economías avanzadas y en desarrollo, entre las formas de trabajo más o menos vulnerables, entre los hombres y las mujeres, y entre los trabajadores que se beneficiaban de protección, representación y formación, y aquellos no tenían acceso a las mismas. En muchos países en desarrollo, los desafíos que planteaba la adopción de la inteligencia artificial eran las brechas tecnológicas, la elevada tasa de informalidad, la escasa inversión y la competencia basada en la mano de obra barata. Las discusiones sobre el trabajo decente, la debida diligencia y la responsabilidad empresarial también debían abordar el impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores «invisibles» que realizaban tareas relacionadas con datos en toda la cadena de valor, a menudo en condiciones precarias. La transformación tecnológica distaba mucho de ser neutra en cuanto al género, y podía aumentar las brechas existentes; en su lugar, debería aumentar el acceso de las mujeres al empleo seguro, cualificado y decente. También se necesitaban vías claras e inclusivas hacia el futuro del trabajo: los trabajadores jóvenes, aunque estaban familiarizados con la inteligencia artificial, se enfrentaban a la incertidumbre acerca de su impacto en las perspectivas de empleo y su participación en la toma de decisiones. Una visión clara y creíble del futuro del trabajo, que les ofreciera perspectivas significativas, era primordial. Dado que la inteligencia artificial podía exacerbar las desigualdades, era esencial adoptar una perspectiva global, que reflejara diversos contextos nacionales. Los trabajadores y sus organizaciones tenían un papel central que desempeñar en el desarrollo, la utilización y la gobernanza de los sistemas de inteligencia artificial, inclusive a través de la supervisión humana significativa y de vías efectivas de recurso. La inteligencia artificial debía promover el trabajo decente y el progreso social, fortalecer los derechos fundamentales en el trabajo, y seguir siendo compatible con la libertad sindical, la igualdad, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo, y la dignidad humana. Subrayando la importancia que revestían las normas internacionales del trabajo y el diálogo social al orientar la utilización de la inteligencia artificial, reafirmó la disposición de su Grupo a colaborar de una manera constructiva, y subrayó la necesidad de orientaciones claras, principios firmes y una base sólida para la acción futura, a fin de crear lugares de trabajo que fueran más seguros, más justos, más democráticos y centrados en las personas.

14. La Vicepresidenta empleadora, hablando en nombre de un conjunto de mandantes diversos que reflejaban diferentes contextos económicos, niveles de desarrollo y estructuras industriales, acogió con agrado el informe de referencia preparado por la Oficina. Este proporcionaba un análisis completo, poniendo de relieve al mismo tiempo las lagunas de datos, en particular en los países de ingresos bajos y medianos y entre las mipymes. La industria manufacturera seguía siendo fundamental para el desarrollo económico, al sustentar la productividad, el comercio, la innovación y el empleo, pero los cambios tecnológicos, incluida la inteligencia artificial, la estaba transformando rápidamente. La incapacidad de adaptación podía debilitar la competitividad, el empleo y la estabilidad económica. El impacto de la inteligencia artificial era desigual en los diferentes países y empresas, y las mipymes se veían particularmente limitadas por el acceso restringido a los datos, la infraestructura, las competencias y la financiación. En muchos casos, el mayor riesgo no era la supresión de puestos de trabajo, sino la exclusión de los mercados y de

las cadenas de valor. El crecimiento de la productividad proporcionaba los cimientos para las empresas sostenibles, la creación de empleo y la resiliencia. La inteligencia artificial podía aumentar la productividad y la innovación cuando estaba respaldada por un entorno favorable: una infraestructura adecuada, la inversión en las competencias, el acceso a los datos, y marcos de políticas claros, predecibles y proporcionados. El diálogo social era esencial para generar confianza, desarrollar las competencias y gestionar las transiciones. La oradora reafirmó el compromiso de su Grupo con una discusión constructiva a fin de obtener resultados consensuados y con visión de futuro. Las empresas sostenibles y competitivas eran esenciales para promover una transición justa y el trabajo decente. La inteligencia artificial debería modelarse para promover tanto el desempeño económico como el progreso social, prestándose apoyo específico a las mypimes y adoptándose enfoques que fueran globalmente informados, pero que respondieran asimismo a las diversas realidades nacionales y sectoriales.

15. El Vicepresidente gubernamental señaló que muchos países ya estaban aplicando políticas nacionales para aprovechar la inteligencia artificial en la industria manufacturera, que abarcaban desde el apoyo a la transición a la automatización y a la industria manufacturera inteligente hasta estrategias nacionales en materia de inteligencia artificial centradas en los trabajadores. Su Grupo estaba dispuesto a colaborar de una manera constructiva y de buena fe con los interlocutores sociales, y acogía con agrado el informe de referencia para la reunión técnica, que era el primero de este tipo.
16. Puso de relieve tres ámbitos prioritarios. En primer lugar, era esencial invertir en el capital humano y el aprendizaje permanente, ya que la capacidad de los trabajadores para recualificarse y adaptarse era fundamental tanto para sus medios de sustento como para la competitividad de la industria manufacturera; la disposición de los Gobiernos de invertir en competencias era en sí misma una medida de diálogo social constructivo. En segundo lugar, debía brindarse protección a los trabajadores: dado que los sistemas basados en la inteligencia artificial se utilizaban cada vez más en las plantas de producción, era necesario salvaguardar su seguridad y su salud, y comprender y abordar asimismo los riesgos profesionales derivados de la interacción con las tecnologías basadas en la inteligencia artificial. En tercer lugar, en lo tocante a la innovación y la productividad, la inteligencia artificial brindaba oportunidades reales para fortalecer la base industrial y apoyar a las empresas, pero su utilización también planteaba cuestiones importantes de protección de datos, transparencia algorítmica y supervisión de los sistemas. Como reguladores, los Gobiernos se enfrentaban al reto de garantizar la coherencia de las políticas en la gobernanza de la inteligencia artificial, el desarrollo industrial, la protección laboral y el desarrollo de competencias. La naturaleza de «caja negra» de muchas tecnologías de fabricación ponía de relieve la necesidad de transparencia y de enfoques normativos coordinados. Las normas internacionales del trabajo tenían un importante papel que desempeñar al abordar la adopción desigual de la inteligencia artificial en los diferentes países y garantizar que estas tecnologías produjeran resultados positivos para el futuro del trabajo. Su Grupo tenía la intención de participar activamente en la Reunión técnica, en un espíritu de diálogo social constructivo.
17. El representante gubernamental de Türkiye señaló que la Reunión estaba teniendo lugar en un momento decisivo para el mundo del trabajo. Si bien la industria manufacturera seguía siendo un pilar central del desarrollo económico y social —al impulsar la industrialización, el comercio, la innovación y el empleo en todas las regiones—, la inteligencia artificial estaba transformando rápidamente los sistemas de producción, las cadenas de suministro y la gestión de las empresas, lo cual tenía profundas repercusiones en los empleos, las competencias y los derechos en el trabajo. Todo apuntaba a que el mercado mundial de la inteligencia artificial alcanzara casi 5 billones de dólares de los Estados Unidos para 2033, pero sus beneficios seguían estando distribuidos de una manera poco equitativa, y estaban aumentando las brechas en la adopción,

la productividad y las capacidades entre los países, las empresas y los trabajadores. Como centro importante de la industria manufacturera integrado en las cadenas de valor mundiales, Türkiye estaba promoviendo la adopción de la inteligencia artificial a través de su Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial. Señaló la creciente utilización de la robótica, los sistemas de producción inteligente y el control de calidad basado en la inteligencia. El orador subrayó que los resultados no estaban predeterminados, sino que dependían de la manera en que se gestionara la transformación. El diálogo social era esencial para configurar el diseño y la utilización de la inteligencia artificial: la colaboración significativa entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores propiciaría transiciones más equilibradas, inclusivas y sostenibles. Instó a tomar medidas ambiciosas y responsables, basadas firmemente en un enfoque de la evolución tecnológica centrado en las personas.

18. El representante gubernamental de los Estados Unidos de América señaló que, si bien sus opiniones estaban considerablemente alineadas con las de su Grupo, los datos empíricos disponibles actualmente sobre la inteligencia artificial en la industria manufacturera seguían siendo limitados. Advirtió que no había que centrarse en los datos empíricos anecdóticos o en las encuestas de pequeña escala sobre los desafíos percibidos que no podían generalizarse, y observó que los datos disponibles se inclinaban notablemente hacia los países de la OCDE. Entre estos países, las tasas de adopción de la inteligencia artificial y los beneficios y desafíos percibidos variaban ampliamente, y las conclusiones eran matizadas e incluso controvertidas, inclusive a escala nacional. Las discusiones sobre la inteligencia artificial deberían apoyarse en datos empíricos, en lugar de en percepciones de los desafíos basadas en el miedo. Era prematuro discutir la vigilancia y la supervisión reguladoras, o proponer requisitos específicos en materia de presentación de informes para las empresas, sin una comprensión clara y con base empírica de los verdaderos desafíos que debían encararse. Las primeras conclusiones de las encuestas sobre la inteligencia artificial de la OCDE de 2022 indicaron que aproximadamente el 80 por ciento de los usuarios de la inteligencia artificial indicaban que la tecnología había mejorado su desempeño laboral, frente a tan solo el 8 por ciento que afirmaba que lo había empeorado. En todos los indicadores de las condiciones de trabajo —satisfacción laboral, salud física, salud mental y equidad de la gestión— los usuarios de la inteligencia artificial tenían cuatro veces más probabilidades de indicar que esta había mejorado sus condiciones de trabajo que de señalar que estas últimas habían empeorado. Subrayó la necesidad de fomentar la innovación y el crecimiento aún limitado de la adopción de la inteligencia artificial, y que la fuerza de trabajo requería recualificación y perfeccionamiento de competencias. Sin una aceptación más amplia —en particular entre las pequeñas y medianas empresas (pymes)— y sin soluciones rápidas y adaptables para el desarrollo de competencias destinadas a los trabajadores, los posibles beneficios de la inteligencia artificial se retrasarían —o no se harían realidad. Era esencial sustituir el miedo a la inteligencia artificial por esperanza en su potencial. En los Estados Unidos, las personas eran plenamente conscientes de los peligros que entrañaba una regulación basada en el miedo. La inteligencia artificial no debía convertirse —como había sucedido con la energía nuclear durante decenios— en la base de un futuro de abundancia no materializado.
19. La representante gubernamental de España señaló que, fundamentalmente, quería compartir la labor que estaba realizando España de conformidad con el Reglamento sobre inteligencia artificial de la Unión Europea, que consideraba sumamente pertinente para la reunión. El Reglamento era directamente aplicable, aunque los Estados Miembros seguían siendo responsables de algunos ámbitos, tales como la reglamentación de mercados específicos y el establecimiento de sanciones. El Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública de su país estaba elaborando una legislación nacional a fin de incorporar las disposiciones pertinentes a la legislación nacional. El Reglamento tenía por objeto buscar un equilibrio entre los beneficios de la inteligencia artificial para la sociedad y los riesgos para los derechos fundamentales y los

productos, estableciendo requisitos para los sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo, como la supervisión humana, la trazabilidad, la ciberseguridad, la solidez y la precisión de los resultados. Subrayó la importancia de garantizar que fueran exactos los datos a partir de los cuales se formaba a los sistemas de inteligencia artificial. El Reglamento clasificaba el mercado de trabajo como un área de alto riesgo, en particular el empleo y la gestión de recursos humanos, y los sistemas que asignaban tareas o evaluaban el desempeño. La oradora concluyó señalando el objetivo de su delegación de garantizar la aplicación efectiva y beneficiosa de la inteligencia artificial en el mercado de trabajo, con salvaguardias para mitigar los riesgos para los derechos de las personas y para el trabajo decente.

II. Discusión punto por punto

Discusión del punto 1

¿Cómo está repercutiendo la adopción de la inteligencia artificial en la industria manufacturera en lo que respecta al trabajo decente, la productividad y una transición justa?

20. La Vicepresidenta empleadora señaló que la inteligencia artificial ya estaba reconfigurando la industria manufacturera, en particular el diseño, la gestión y el suministro de bienes en cadenas de valor cada vez más complejas. Subrayando las lagunas existentes en la adopción de la inteligencia artificial, que era menor en las empresas más pequeñas, destacó que la transformación no era facultativa para el sector. Si bien la industria manufacturera seguía siendo un pilar central del desarrollo económico y el empleo, en un entorno mundial cada vez más competitivo y cambiante, las empresas debían adaptarse para poder seguir siendo viables, preservar los empleos y mantener las cadenas de valor. En un contexto de débil crecimiento de la productividad, la inteligencia artificial era una tecnología favorable clave que podía ayudar a las empresas a mejorar la eficiencia, innovar y seguir siendo competitivas, fomentando las empresas sostenibles y el trabajo decente. La discusión no debería centrarse en la especulación y la exageración, sino en cómo traducir el potencial de la inteligencia artificial en el aumento mensurable de la productividad, la competitividad y el empleo de calidad. Existían cuatro áreas de oportunidad principales. En primer lugar, la inteligencia artificial podría aumentar la productividad, impulsar la innovación y mejorar el desempeño en toda la cadena de valor de la industria manufacturera, inclusive a través del mantenimiento predictivo, el control de calidad en tiempo real, y la optimización de la producción y la logística; dichos beneficios podrían reducir la inactividad y los costos, mejorar la fiabilidad y fortalecer la competitividad, creando condiciones favorables para la inversión, el crecimiento empresarial y empleos de calidad. En segundo lugar, la inteligencia artificial podría fomentar un crecimiento más inclusivo al reducir los obstáculos de acceso y permitir que más empresas, en particular las pymes, mejoraran la productividad y la calidad, profundizaran su integración en los mercados nacionales y mundiales, y aumentaran las oportunidades de negocio. En tercer lugar, la inteligencia artificial podría hacer que las condiciones de trabajo fueran más seguras y mejores, al reducir la exposición a tareas peligrosas, sucias y degradantes, y fomentar enfoques más preventivos y proactivos de la seguridad y salud en el trabajo. En cuarto lugar, la inteligencia artificial tenía más probabilidades de remodelar y aumentar los empleos que de sustituirlos completamente, ayudando a los trabajadores a realizar las tareas con mayor precisión, reduciendo los errores y liberándoles para que se centraran en actividades de más valor, como la resolución de problemas, la toma de decisiones y la innovación. Fundamentalmente, la inteligencia artificial no sustituía el criterio humano, sino que lo fortalecía, y podía crear nuevas funciones en ámbitos como el análisis de datos, la gestión de sistemas y las operaciones digitales.

21. No obstante, dichas oportunidades no eran automáticas, y persistían algunos desafíos. La adopción de la inteligencia artificial seguía siendo muy desigual en las diferentes empresas y regiones, y las empresas más grandes estaban mucho mejor situadas que las mipymes para ir más allá de la experimentación y aumentar su utilización. Sin un apoyo específico, dichas disparidades podían aumentar las brechas de productividad existentes, debilitar la competitividad, socavar la integración en la cadena de valor y limitar el crecimiento inclusivo. Esto revestía particular importancia, habida cuenta del papel central que desempeñaba las mipymes en el empleo mundial y el desarrollo empresarial.
22. La adopción de la inteligencia artificial requería una inversión inicial considerable y un gasto continuo en mantenimiento y actualizaciones; el acceso limitado a la financiación, la aplicación compleja y la rentabilidad incierta dificultaban más aún su adopción, en particular para las mipymes, que se enfrentaban a obstáculos adicionales, como una infraestructura insuficiente y conocimientos especializados limitados. Los déficits de competencias seguían siendo una grave limitación: las empresas necesitaban mayores capacidades técnicas, prácticas y de gobernanza, y un mayor ajuste entre la educación y las necesidades del mercado de trabajo. El solapamiento de las normas y las cargas administrativas también podían crear incertidumbre y desalentar la inversión, en particular para las mipymes que carecían de la capacidad interna para lidiar con los complejos requisitos en materia de cumplimiento.
23. Los resultados de la adopción de la inteligencia artificial en la industria manufacturera dependerían de la combinación adecuada de la tecnología, las competencias, la inversión y un entorno favorable para las empresas sostenibles. La principal cuestión que se planteaba no era si el trabajo cambiaría, sino la rapidez de dicho cambio, y si las empresas y los trabajadores estarían preparados. Por consiguiente, el fortalecimiento de las capacidades, la inversión en competencias y el establecimiento de marcos prácticos y coherentes serían esenciales para que la inteligencia artificial fomentara el rendimiento empresarial y el trabajo decente en los próximos años.
24. El Vicepresidente trabajador señaló que la adopción de la inteligencia artificial ya estaba teniendo un impacto considerable en la industria manufacturera. Dicho impacto debía evaluarse, no solo en términos de innovación y productividad, sino también en términos de derechos, condiciones de trabajo, gobernanza y la distribución de los beneficios. La principal cuestión que se planteaba no era qué podría hacer la inteligencia artificial, sino quién decidía cómo se utilizaba, con qué fin, con arreglo a qué normas y con qué consecuencias para los trabajadores. La inteligencia artificial tenía el potencial de fomentar la innovación, el crecimiento y la transformación estructural a través de la mejora de los procesos, el mantenimiento predictivo, la eficiencia energética, y la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, también al detectar los riesgos y al reducir la exposición a tareas peligrosas. Sin embargo, sería erróneo presentar dicha transición como inherentemente positiva. La inteligencia artificial no era neutral: sin una regulación adecuada y sin la participación de los trabajadores, su utilización podría aumentar las desigualdades existentes, degradar la calidad de los empleos y menoscabar los derechos fundamentales. Los riesgos emergentes incluían la intensificación del trabajo, la mayor carga cognitiva, la fragmentación de las tareas, la pérdida de autonomía profesional, unos sistemas de evaluación opacos, la supervisión permanente del desempeño y nuevas formas de control digital. La automatización no reducía necesariamente las cargas de trabajo; podría reorganizar el trabajo de maneras más exigentes, rápidas e individualizadas, aumentando la presión, el estrés y la incertidumbre para los trabajadores.
25. También había repercusiones para la salud mental y riesgos psicosociales: la reorganización impulsada por la inteligencia artificial podía conducir al aislamiento, la fatiga cognitiva y la pérdida de sentido en el trabajo, en particular cuando los trabajadores tenían funciones más limitadas y repetitivas o tenían que supervisar sistemas sobre los cuales tenían poco control real. Dichos

cambios no podían considerarse progreso social; los cambios tecnológicos debían regirse por principios democráticos y centrados en las personas.

26. En lo que respecta a la gestión algorítmica y a las herramientas de gestión basadas en la inteligencia artificial, la inteligencia artificial podía utilizarse para establecer ritmos de trabajo, asignar tareas, evaluar el desempeño, activar alertas, aplicar criterios disciplinarios, e influir en las decisiones en materia de contratación y promoción. A menos que dichos sistemas fueran transparentes, auditables y objeto de supervisión humana, cabía el riesgo de que hicieran los lugares de trabajo más opacos y autoritarios, y de que fuera más difícil para los trabajadores cuestionarlos.
27. La utilización de la inteligencia artificial debía ir acompañada de la información, la consulta, la participación de los sindicatos y la negociación colectiva. Se necesitaban marcos legislativos y normativos claros con mecanismos de control del cumplimiento, y los trabajadores deberían participar desde las primeras etapas del diseño, la planificación, la introducción y la evaluación. Las experiencias en países como Alemania, Suecia y Singapur mostraban que la participación de los sindicatos mejoraba la aceptación de la nueva tecnología, ayudaba a anticipar las necesidades de competencias, y producía resultados más equilibrados tanto para las empresas como para los trabajadores.
28. El desarrollo de competencias era una cuestión esencial: si bien la inteligencia artificial podía transformar las tareas y crear nuevas ocupaciones, también podía causar obsolescencia de las competencias, aumentar la polarización y excluir a los trabajadores que no tenían acceso a formación de calidad. La responsabilidad de adaptarse no debería recaer únicamente en los trabajadores. Desde la perspectiva de los sindicatos, el aprendizaje permanente, la recualificación y el desarrollo de competencias deberían reconocerse como derechos inclusivos y estructurados, financiados por los empleadores y las autoridades públicas y disponibles para todos los trabajadores, incluidos los que tenían un empleo informal y los grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes. Una condición jurídica precaria, el acceso limitado a la formación y la protección social, y las barreras del idioma aumentaban la exposición a la explotación en los lugares de trabajo en los que intervenía la inteligencia artificial. Si no se adoptaban medidas eficaces, la inteligencia artificial aumentaría las desigualdades existentes, en lugar de reducirlas. Estas comprendían las disparidades entre los países y las regiones derivadas de una inversión desigual en la inteligencia artificial, la infraestructura y la formación —y los países en desarrollo se enfrentaban a desafíos adicionales, tales como las brechas tecnológicas, instituciones débiles, el trabajo en la economía informal y modelos de producción basados en salarios bajos—, y las brechas entre las grandes empresas y las pymes, ya que estas últimas tenían recursos y apoyo limitados. También existían desigualdades dentro de las empresas, en particular entre los trabajadores altamente cualificados a nivel digital, y quienes corrían el riesgo de quedar atrás; la formación y la protección debían llegar a toda la fuerza de trabajo como parte de una transición justa. Persistían asimismo disparidades de género: a menos que se adoptaran políticas correctivas, las mujeres corrían un mayor riesgo de perder sus empleos en determinados sectores, de tener un acceso reducido a la formación y de enfrentarse a posibles sesgos en los sistemas de inteligencia artificial. También suscitaban preocupación la privacidad y la protección de los datos, y la necesidad de garantizar el derecho de los trabajadores a la transparencia en la recopilación de datos y en la utilización de la inteligencia artificial con fines de vigilancia o discriminatorios. La inteligencia artificial no debía utilizarse como una herramienta antisindical, y la libertad sindical y la negociación colectiva debían mantenerse. Si se distribuyeran equitativamente los beneficios del aumento de la productividad derivado de la utilización de la inteligencia artificial, estos deberían traducirse en mejores salarios, condiciones de trabajo y cotizaciones a la seguridad social, y posiblemente en jornadas de trabajo más cortas sin pérdida de salario. Se necesitaban sistemas de protección social e instituciones del trabajo fuertes, marcos

de formación eficaces y un diálogo social constructivo a fin de gestionar la transición. Si bien la inteligencia artificial tenía un potencial transformador considerable, los resultados dependían de las decisiones en materia de políticas y exigían un enfoque centrado en las personas, basado en la justicia, la inclusión, la transparencia y la distribución equitativa de los beneficios.

29. La representante trabajadora de Alemania presentó las conclusiones de un estudio independiente sobre la transformación digital, centrado específicamente en la inteligencia artificial. El estudio, que se basaba en una encuesta nacional de más de 10 000 trabajadores de diferentes sectores industriales, concluyó que la mayoría de los trabajadores veían con ojo crítico el aumento de la productividad derivado de la utilización de la inteligencia artificial, y el 58 por ciento consideraba que la productividad no había aumentado, o apenas. El estudio indicaba un fuerte vínculo entre la productividad y la participación de los trabajadores en la introducción de sistemas digitales y de la inteligencia artificial: debido a que los trabajadores tenían conocimientos prácticos de los procesos laborales, su participación determinaba los resultados. Sin su contribución, los sistemas de inteligencia artificial no estarían alineados con las necesidades de los lugares de trabajo, lo que conduciría a la utilización ineficiente o incluso a la elusión deliberada.
30. El Vicepresidente gubernamental señaló que su Grupo reconocía el potencial considerable de la inteligencia artificial para transformar la industria manufacturera, especialmente al aumentar la productividad, mejorar el control de calidad, reducir los residuos y la inactividad, y fomentar la innovación y la competitividad mundial. El informe para la discusión proporcionaba ejemplos destacados, incluido el margen para reducir el tiempo de inspección y mejorar la precisión. No obstante, la adopción de la inteligencia artificial seguía siendo incipiente, en particular entre las mipymes, y estaba distribuida de una forma desigual entre los distintos países y dentro de los mismos. La falta de sensibilización era un gran obstáculo, ya que las percepciones de la inteligencia artificial a menudo no se ajustaban a sus capacidades reales: por consiguiente, tanto la sensibilización general como las demostraciones prácticas de casos de utilización concretos eran importantes. Algunos Gobiernos habían subrayado la necesidad de aclarar la propiedad de los datos, la protección y las condiciones de utilización, incluidas las preocupaciones por los intermediarios que proporcionaban tecnologías de inteligencia artificial. Se necesitaba un marco ético para la inteligencia artificial en la industria manufacturera a fin de evitar el uso indebido y de proteger los intereses de los trabajadores y las empresas. La Reunión también había destacado la importancia de evaluar el impacto directo e indirecto de la inteligencia artificial a nivel laboral —inclusive en la gestión de los recursos humanos, los procesos organizativos y la generación de empleo— y de considerar las repercusiones en los trabajadores desde el principio. Era esencial invertir en competencias, incluida la recualificación y el perfeccionamiento de competencias durante toda la carrera profesional, integrar en la educación las competencias en materia de inteligencia artificial y desarrollar trayectorias profesionales claras. Los principales obstáculos para la distribución equitativa de los beneficios de la inteligencia artificial eran los costos de la tecnología, la escasez de trabajadores cualificados y la ausencia de marcos normativos equilibrados que pudieran fomentar la innovación y proteger al mismo tiempo los derechos de los trabajadores. Los beneficios de la inteligencia artificial estaban distribuidos de una manera desigual, y los riesgos eran reales. La consecución del trabajo decente y de una transición justa dependería de políticas gubernamentales que se guiaran por los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
31. El representante gubernamental de Türkiye señaló que la inteligencia artificial estaba transformando rápidamente la industria manufacturera, mejorando la productividad, la calidad y la seguridad y fomentando una producción más ecológica, pero los beneficios seguían estando distribuidos desigualmente y los riesgos eran reales. El hecho de que la inteligencia artificial promoviera el trabajo decente dependía de la manera en que se gestionara. Las empresas ya

estaban utilizando tecnologías de inteligencia artificial, tales como el aprendizaje automático, la visión artificial y el mantenimiento predictivo, a fin de optimizar los procesos y reducir los residuos, indicando oportunidades para aumentar la eficiencia y mejorar las condiciones de trabajo y el perfeccionamiento de competencias, así como ciertos desafíos. La adopción de la inteligencia artificial era desigual, en particular entre las pymes, y podía aumentar las brechas de productividad entre los países y las empresas, remodelando al mismo tiempo el trabajo y planteando preocupaciones acerca de la intensidad, la supervisión, la privacidad y la calidad del empleo. Su Gobierno estaba abordando dichas cuestiones a través de estrategias nacionales que vinculaban la inteligencia artificial con el desarrollo industrial y la transformación del mercado de trabajo, y promovían la transición del país hacia la Industria 4.0. La adopción de la inteligencia artificial exigía el respeto de las normas internacionales del trabajo, medidas de política más amplias, el fortalecimiento del diálogo social, el desarrollo de competencias, el aprendizaje permanente, apoyo a las pymes y protección social; solo un enfoque tripartito integrado garantizaría que la inteligencia artificial condujera al aumento de la productividad además de proporcionar trabajo decente.

32. El representante gubernamental de los Estados Unidos señaló que su Gobierno consideraba la inteligencia artificial como una de las tecnologías más prometedoras desde generaciones, con el potencial de impulsar la prosperidad y de mejorar tanto la productividad como las condiciones de trabajo. El informe para la discusión había documentado numerosos casos de utilización de la inteligencia artificial en todas las etapas de la cadena de valor de la industria manufacturera, incluidas mejoras en el diseño de productos, la etapa central de procesamiento y los sistemas de control de calidad. A pesar de los considerables beneficios e inversión, la adopción de la inteligencia artificial en la industria manufacturera seguía siendo limitada, en particular entre las mipymes, que representaban una gran parte del empleo; como consecuencia, muchos trabajadores y empresas aún debían beneficiarse de ella. Como se mencionaba en el informe para la discusión preparado por la Oficina, los principales obstáculos incluían la escasez de competencias y marcos normativos excesivamente complejos: afrontar dichos obstáculos debería ser una prioridad de primer orden. A fin de abordar la escasez de competencias, los Gobiernos deberían apoyar iniciativas para el desarrollo de competencias impulsadas por la industria, ya que los empleadores estaban mejor situados para comprender las necesidades cambiantes de competencias. Dichas iniciativas, que deberían ser flexibles y llevarse a cabo rápidamente, ayudarían a los trabajadores a aprovechar las oportunidades y el aumento de la productividad impulsados por la inteligencia artificial. También se necesitaba un entorno que propiciara la innovación, ya que las normas restrictivas y los requisitos complejos en materia de presentación de informes dificultaban la inversión, la innovación y la creación de empleo. La política de inteligencia artificial debería mantenerse separada de las agendas ideológicas o centradas en los riesgos, incluidas las relativas al cambio climático o la equidad, que podían generar una burocracia excesiva y frenar los beneficios de la inteligencia artificial.
33. La Vicepresidenta empleadora señaló que estaba emergiendo un consenso acerca de los desafíos y las oportunidades que planteaba la inteligencia artificial, aunque probablemente surgirían diferencias al discutir las soluciones y la aplicación. Los Gobiernos tenían un papel central que desempeñar al establecer marcos de política y reglamentarios favorables, para que las empresas pudieran adoptar e integrar efectivamente las tecnologías de la inteligencia artificial. Al mismo tiempo, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores compartían la responsabilidad de la transición, en particular con respecto a la inversión, la transición de la fuerza de trabajo y el perfeccionamiento de competencias. Si bien había convergencia en torno al diagnóstico de los principales problemas, sería necesario redoblar los esfuerzos y fortalecer el compromiso a fin de acordar soluciones concretas.

34. El representante trabajador de la India proporcionó el ejemplo de un corredor industrial en la India, donde las grandes empresas habían introducido recientemente nuevas tecnologías en sus fábricas, incluida la mayor utilización de robots. El cambio había conducido a la supresión de muchos trabajos manuales y había reducido considerablemente el empleo. El Gobierno estaba impartiendo formación sobre la inteligencia artificial, y la federación de sindicatos había comenzado a ofrecer sus propias actividades de formación para ayudar a los trabajadores a comprender qué era la inteligencia artificial y cómo utilizarla; sin embargo, se habían rechazado las solicitudes de formación dirigidas a los empleadores.
35. La Vicepresidenta empleadora afirmó que era importante distinguir la inteligencia artificial de la automatización y otras tecnologías, y advirtió que no debían mezclarse distintos conceptos. La inteligencia artificial no debería equipararse a los robots, ni la automatización debería entenderse automáticamente como inteligencia artificial; la utilización de ejemplos de robotización para extraer conclusiones sobre la pérdida de empleos podía oscurecer la discusión. El mandato de la Reunión se refería específicamente a la inteligencia artificial, no a la automatización o la robotización. Aunque estos fenómenos podían estar vinculados en algunos casos, dichos vínculos no deberían darse por sentados. Si bien la automatización podía cambiar los empleos algunas veces, la inteligencia artificial estaba asociada principalmente con la transformación de los empleos, no con la pérdida de empleos. Señalando que era importante distinguir claramente entre inteligencia artificial, robotización, automatización y gestión algorítmica, la oradora puso de relieve que la presente discusión debía seguir centrándose en la inteligencia artificial.
36. El representante trabajador de Suecia subrayó que la adopción de la inteligencia artificial debería conllevar la información y la consulta, la participación de los sindicatos y la negociación colectiva. Proporcionó el ejemplo de una fábrica que pasaba de la producción principalmente manual a operaciones totalmente digitalizadas y automatizadas impulsadas por la inteligencia artificial. Allí donde la productividad y la calidad se habían apoyado fundamentalmente en las competencias manuales, el nuevo modelo automatizaba los procesos, y las operaciones eran supervisadas y gestionadas por los trabajadores a través de interfaces digitales. Las negociaciones del sindicato con la empresa habían conducido a un acuerdo para evaluar las competencias de los trabajadores manuales y proporcionar a continuación un programa integral de perfeccionamiento de competencias como parte de la transición. Cuando el nuevo modelo entró en funcionamiento, no se había despedido a ningún trabajador por falta de competencias. Dichos resultados demostraban la importancia de participar inicialmente en la gestión de las transiciones. Si se establecían medidas y acuerdos adecuados en una fase temprana, podrían lograrse resultados más favorables, lo cual aumentaría considerablemente las probabilidades de una transición satisfactoria.

Discusión del punto 2

¿Qué políticas y prácticas relacionadas con la adopción de la inteligencia artificial en la industria manufacturera se necesitan a fin de contribuir a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo; el diálogo social para una transición justa; el empleo y la creación de empleos; la productividad, y la protección social y unas condiciones de trabajo decentes?

37. El Vicepresidente trabajador señaló que las políticas y prácticas relacionadas con la adopción de la inteligencia artificial debían garantizar que la transformación tecnológica contribuyera al trabajo decente en lugar de a la creciente desigualdad, a la precariedad y al debilitamiento de los derechos. Los cambios recientes apuntaban a una intensificación —en lugar de a una reducción— del ritmo de trabajo y del número de tareas, lo que mostraba que la cuestión principal que se planteaba era cómo se adoptaba la inteligencia artificial: las normas aplicadas, los mecanismos

de participación y los objetivos que pretendía alcanzarse. Dichas políticas públicas y prácticas empresariales debían garantizar que la adopción y la propagación de la inteligencia artificial estuvieran subordinadas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el diálogo social, la creación de empleo de calidad, una transición justa, la protección social y la distribución equitativa de los beneficios. Las políticas sobre la inteligencia artificial en la industria manufacturera debían garantizar el pleno respeto de las normas internacionales del trabajo y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo —en particular la libertad sindical y de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la no discriminación, la igualdad de remuneración, la protección contra el despido arbitrario, y la seguridad y salud en el trabajo. La innovación tecnológica no disminuía esos derechos. Los Gobiernos debían examinar y fortalecer los marcos normativos existentes a fin de garantizar su aplicación efectiva, y explorar maneras de expandir los regímenes de protección social para cubrir las necesidades básicas y los ingresos, con independencia de la situación laboral. Las declaraciones voluntarias y los principios no bastaban: se necesitaban normas claras, mecanismos de control del cumplimiento, inspección del trabajo y creación de capacidad institucional. Las lagunas normativas aumentaban el riesgo de abuso e incertidumbre, mientras que la regulación efectiva permitía la adopción segura, equitativa y sostenible de nueva tecnología.

38. Una transición justa requería diálogo social. La inteligencia artificial debía introducirse a través de la información, la consulta y la negociación colectiva, y los trabajadores y sus sindicatos deberían participar desde el principio en el diseño, la aplicación y la evaluación de los sistemas de inteligencia artificial. Los trabajadores y sus sindicatos debían acceder a información pertinente y tener tiempo para evaluarla, y debían tener derecho asimismo a consultar a especialistas externos y a participar de manera significativa en la toma de decisiones. Basándose en ejemplos obtenidos de Singapur, Alemania, Italia y Francia, el orador describió la manera en que los mecanismos de diálogo social habían contribuido a mejorar los resultados, incluida la formación, así como la organización del trabajo y la mitigación de los riesgos, y la protección contra el uso indebido de los datos, y a lograr la aplicación más efectiva de los sistemas de inteligencia artificial.
39. En lo que respecta a la creación de empleo, las políticas debían centrarse en proteger los empleos existentes, facilitar una transición justa y crear empleos nuevos y de calidad. Los nuevos empleos no debían conllevar una peor remuneración, precariedad, niveles más bajos de protección o la falta de acceso a la negociación colectiva. Debía garantizarse el trabajo decente, con formación adecuada, derechos colectivos y cobertura sindical, y debía evitarse el empleo precario o desreglamentado. El aprendizaje permanente, la recualificación y el desarrollo de competencias eran derechos que debían estar respaldados por marcos adecuados de financiación, temporales e institucionales, y deberían ponerse a disposición de todos los trabajadores durante las horas de trabajo con garantías de ingresos. Las políticas públicas deberían ayudar a las pymes a tener acceso a la tecnología, la financiación, los datos y la formación, para no exacerbar las desigualdades. Si no se tomaban medidas, la adopción de la inteligencia artificial aumentaría las brechas existentes: entre las pequeñas y las grandes empresas, entre las economías avanzadas y en desarrollo, y entre los trabajadores que recibían apoyo y quienes quedaban atrás. Los Gobiernos tenían un papel esencial que desempeñar al crear un entorno favorable —a través de la inversión pública, centros digitales, la financiación, el apoyo a la innovación, la formación y marcos de transición justa. Si bien la inteligencia artificial podía aumentar la eficiencia y la productividad, la productividad no debería ser el único criterio que guiara la política de inteligencia artificial. El aumento de la productividad solo representaba un avance si conducía asimismo a mejoras tangibles para los trabajadores —a través de la distribución de los beneficios, la fiscalidad progresiva y la distribución equitativa de la riqueza. La inteligencia artificial no debía utilizarse para degradar las condiciones de trabajo en nombre de la productividad, ya fuera a través de la vigilancia excesiva, de decisiones disciplinarias automatizadas, de la intensificación de los ritmos de trabajo o de la remuneración individualizada.

La tecnología debería mejorar el mundo del trabajo, no despojar a las personas de sus derechos. La protección social y unas condiciones de trabajo decentes deberían ser los pilares centrales de cualquier estrategia de inteligencia artificial, y debería haber sistemas portátiles y universales que permitieran a los trabajadores superar las transiciones sin riesgo de inseguridad, pobreza o exclusión. La supervisión humana debía mantenerse en las decisiones que afectaban a los trabajadores, y la gobernanza de la inteligencia artificial debía ser democrática e incluir a los trabajadores y sus representantes. La inteligencia artificial debería contribuir al trabajo decente y a una transición justa.

40. La representante trabajadora de Singapur señaló que, en su país, los esfuerzos encaminados a garantizar una transición justa se fundamentaban en un diálogo social sólido a través del tripartismo, con la estrecha colaboración entre el Gobierno, los sindicatos y los empleadores. En la industria manufacturera, la adopción de la inteligencia artificial se guiaba por mapas de la transformación de la industria, elaborados conjuntamente sobre una base tripartita y que cubrían la adopción de la tecnología, la redefinición de los puestos de trabajo y el desarrollo de competencias, para que los cambios de empleo se anticiparan en una fase temprana y los trabajadores estuvieran preparados con antelación.
41. A nivel empresarial, el diálogo social se ponía en práctica a través de comités de formación de empresa dirigidos por sindicatos e integrados por representantes de la empresa y de los trabajadores. Estos comités discutían proyectos de transformación empresarial, incluidos los relacionados con la inteligencia artificial; identificaban los empleos afectados; redefinían las funciones hacia tareas de más valor, y determinaban trayectorias de formación para los trabajadores ajustadas a su perfil. El Gobierno proporcionaba financiación a las empresas para proyectos de transformación, incluida la adopción de la inteligencia artificial, y las subvenciones eran administradas por el Congreso Nacional de Sindicatos a fin de garantizar resultados positivos para los trabajadores. La aprobación de las subvenciones requería el apoyo sindical, basado en una evaluación de los beneficios, tales como el incremento de los salarios, asignaciones para el desarrollo de competencias y planes estructurados orientados al desarrollo profesional. Las subvenciones también financiaban la formación de los trabajadores para que cumplieran los requisitos de sus nuevas funciones. Ese enfoque basado en alianzas fomentaba el diálogo en una fase temprana. Todas las partes compartían la responsabilidad de velar por que ningún trabajador quedara atrás y por que los beneficios de la adopción de la inteligencia artificial se distribuyeran, garantizando una transición justa.
42. La Vicepresidenta empleadora señaló que, si bien las transiciones económicas y en el mercado de trabajo no eran nuevas, estaban acelerándose, y la inteligencia artificial se había convertido en una característica central y duradera de dicha transformación. El principal reto que se planteaba no era si la inteligencia artificial modelaría la industria manufacturera, sino cómo garantizar que su adopción respaldara el trabajo decente, la productividad, la competitividad y el crecimiento económico sostenible. Dicha tarea requería un entorno favorable para las empresas sostenibles, poniendo de relieve el papel esencial que desempeñaban los Gobiernos al garantizar la estabilidad política y reglamentaria, marcos de políticas transparentes y predecibles, y procedimientos administrativos simplificados. La inversión pública sostenida era esencial —en infraestructura digital, investigación y desarrollo, y ecosistemas de innovación—, junto con medidas específicas para fomentar el crecimiento y la competitividad de las empresas. Las mipymes en particular necesitaban apoyo específico para adoptar la inteligencia artificial: mayor acceso a la financiación, subvenciones para la digitalización, incentivos fiscales, infraestructura de tecnología compartida, y participación en los centros de innovación y las plataformas de colaboración. Sin políticas específicas, la adopción de la inteligencia artificial corría el riesgo de limitarse a las grandes empresas, frenando el aumento de la productividad, debilitando las

cadena de suministro y dificultando el desarrollo económico más amplio y la creación de empleo. El diálogo social efectivo, basado en el derecho a la libertad sindical y de asociación y en el reconocimiento efectivo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, era esencial, y la cooperación en el lugar de trabajo entre los empleadores y los trabajadores podría facilitar la integración tecnológica, fortalecer la confianza y ayudar a las empresas a adaptar su organización del trabajo, sus competencias y sus procesos de producción. Los marcos de políticas deberían preferir la orientación a una regulación excesivamente preceptiva, fomentando enfoques proporcionados, basados en los riesgos y propicios para la actividad empresarial que apoyaran la innovación. Una orientación clara, un cumplimiento racionalizado y la reducción de las cargas administrativas eran esenciales para ayudar a las empresas —particular las más pequeñas— a lidiar con la adopción de la inteligencia artificial. La estabilidad y la previsibilidad de la reglamentación eran cruciales para las decisiones de inversión a largo plazo y para la planificación y el aumento de la innovación. Los enfoques basados en la orientación, incluidas las normas voluntarias y las prácticas en la industria, podrían proporcionar orientación práctica, permitiendo al mismo tiempo la adaptación, y deberían elaborarse junto con los interlocutores sociales y basarse en datos empíricos. La reglamentación debería adaptarse a los contextos nacionales y sectoriales, teniendo en cuenta los niveles de desarrollo y la capacidad industrial. El desarrollo de competencias era fundamental para el crecimiento y la competitividad de las empresas. La recualificación y la readaptación profesional continuas —apoyadas por sistemas de educación y formación reactivos, así como por aprendizajes y por la formación en el trabajo— eran necesarias para proporcionar a las empresas acceso a una fuerza de trabajo cualificada capaz de adoptar y utilizar efectivamente la inteligencia artificial. Esto requería la estrecha coordinación entre los Gobiernos, los empleadores y las instituciones de formación, con objeto de adecuar la oferta de competencias a las necesidades empresariales cambiantes.

43. Unos sistemas de protección social modernizados eran importantes para fomentar la movilidad laboral y las transiciones de la fuerza de trabajo, ayudando al mismo tiempo a las empresas a adaptarse, y garantizando asimismo que los trabajadores pudieran cambiar de empleo y de sector con el apoyo adecuado, en particular el acceso a la formación, los servicios de adecuación de la oferta y la demanda de empleo, y la orientación profesional. El objetivo debía ser apoyar a las personas a través del cambio, no impedir el cambio. Si bien la inteligencia artificial ya estaba transformando la industria manufacturera, su plena integración llevaría tiempo y requería políticas coherentes y centradas en las empresas. El éxito dependía de crear las condiciones adecuadas para que las empresas de todos los tamaños invirtieran, innovaran y crecieran. Unos marcos restrictivos o fragmentados, en particular los que afectaban a las mipymes, limitarían la productividad, debilitarían la competitividad y dificultarían la creación de empleo. El desarrollo de las empresas y la protección de los trabajadores deberían reforzarse mutuamente; si se gestionaba de una manera adecuada, la inteligencia artificial podría fortalecer tanto el rendimiento económico como el trabajo decente.
44. El Vicepresidente gubernamental señaló el amplio acuerdo que había en su Grupo acerca de que las políticas y prácticas en materia de inteligencia artificial en la industria manufacturera deberían basarse en datos empíricos, reconociendo al mismo tiempo que se necesitaban más estudios detallados —en particular, al nivel de las tareas y subsectores—, junto con un enfoque a largo plazo. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluida la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, debían defenderse. La inteligencia artificial había planteado nuevos desafíos de rendición de cuentas en la toma de decisiones algorítmicas, así como preocupaciones acerca de la no discriminación, la autonomía de los trabajadores y la privacidad. Los sesgos en los sistemas de inteligencia artificial, especialmente en la contratación, debían abordarse a través de salvaguardias, tales como auditorías y medidas de cumplimiento, reconociéndose al mismo tiempo el potencial de la inteligencia artificial para reducir los sesgos

humanos existentes y la necesidad de evitar un impacto desproporcionado en las mujeres. Era esencial lograr una mayor coherencia de las políticas; estas deberían equilibrar la facilitación de innovación e inversión, por una parte, y la protección de los trabajadores, por otra, y los marcos normativos deberían garantizar una transición justa y evitar al mismo tiempo ser excesivamente complejos para las empresas. El diálogo social en el lugar de trabajo era crucial, y herramientas como las evaluaciones conjuntas de los riesgos ayudaban a gestionar la introducción de la inteligencia artificial. Si bien la adopción de la inteligencia artificial podría mejorar el grado de satisfacción en el empleo al reducir las tareas mundanas y liberar a los trabajadores para que se centraran en el trabajo más creativo, también afectaba la seguridad y salud en el trabajo, incluidos los riesgos de estrés, la intensificación del trabajo y la mala salud mental. Habiendo discutido tanto la creación de empleo como la supresión de puestos de trabajo, algunos miembros de su Grupo habían subrayado que la productividad no debería ser el único objetivo, y que también debían considerarse las condiciones de trabajo decentes y el bienestar duradero, señalando al mismo tiempo que la inteligencia artificial podría crear nuevas oportunidades para la inclusión. Era esencial invertir en competencias, en particular el aprendizaje permanente y enfoques de formación híbridos, y apoyar a los trabajadores y las empresas con acceso limitado a las tecnologías de inteligencia artificial. Las discusiones de su Grupo habían reflejado los diversos contextos nacionales de los miembros; no se había alcanzado un pleno consenso sobre todas las cuestiones, y los distintos representantes gubernamentales explicarían con más detalle sus posiciones y experiencias.

45. El representante gubernamental de Türkiye señaló que la inteligencia artificial estaba transformando rápidamente la industria manufacturera —reconfigurando la organización del trabajo, la toma de decisiones y la creación de valor, lo cual estaba teniendo importantes consecuencias para la productividad, el empleo, las condiciones de trabajo y la igualdad. La principal cuestión que se planteaba no era si se adoptaría la inteligencia artificial, sino si dicha transformación fomentaría el trabajo decente o aumentaría las desigualdades. Una gobernanza efectiva exigía un enfoque equilibrado en el que los principios y derechos fundamentales en el trabajo siguieran siendo plenamente aplicables en los lugares de trabajo en los que intervenía la inteligencia artificial; los Gobiernos debían garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y mecanismos de control del cumplimiento que permitieran a los trabajadores cuestionar las decisiones algorítmicas. Subrayó la importancia que revestía el diálogo social para gestionar una transición justa, destacando la necesidad de una colaboración temprana y significativa entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores en lo que respecta a cuestiones como los empleos, las competencias, las condiciones de trabajo y la gobernanza de los datos. Las políticas de empleo deberían promover el empleo pleno y productivo, respaldado por el desarrollo de competencias, el aprendizaje permanente y medidas activas del mercado de trabajo, a fin de que la inteligencia artificial creara oportunidades y ayudara al mismo tiempo a los trabajadores que estaban realizando la transición y previniera la exclusión. Si bien la inteligencia artificial aumentaba considerablemente la productividad, los beneficios del aumento de la productividad debían ser inclusivos, y debía prestarse particular atención a las pymes, los déficits de competencias y la distribución justa de los beneficios. La protección social y los sistemas de seguridad en el trabajo debían fortalecerse con miras a afrontar los nuevos riesgos. Türkiye estaba alineando sus esfuerzos de digitalización industrial con las normas del trabajo, el diálogo social y el crecimiento inclusivo.
46. El representante gubernamental de los Estados Unidos señaló que unas políticas y prácticas adecuadas podían promover la creación de empleo y la productividad, y mejorar las condiciones de trabajo. Sin embargo, la preocupación por la seguridad y los riesgos especulativos, en lugar de por las oportunidades prácticas, podía dificultar la innovación, aumentar los problemas, y limitar la participación de los países en desarrollo en la economía de la inteligencia artificial. La actualización de los marcos normativos existentes para reflejar las nuevas tecnologías, los casos

de utilización y las necesidades específicas de los sectores fomentaría la adopción de la inteligencia artificial y proporcionaría más claridad y certidumbre, permitiendo que la industria se centrara en la innovación, en lugar de en las cargas reglamentarias. Los marcos de políticas nacionales deberían hallar un equilibrio entre el respeto por la propiedad intelectual, la protección de los trabajadores y la promoción de la innovación y la competencia, manteniendo al mismo tiempo medidas sólidas de protección laboral, a fin de garantizar condiciones de trabajo justas y seguras. Los marcos de políticas debían ser claros, prácticos y capaces de adaptarse a las nuevas tecnologías sin crear obstáculos para la contratación, el desarrollo de competencias o la innovación. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, debería desempeñar un papel práctico y orientado a la obtención de resultados al ayudar a los empleadores y los trabajadores a gestionar el cambio en el lugar de trabajo. Para fomentar el empleo de una manera efectiva, era necesario promover la inversión, fomentar el crecimiento y eliminar los obstáculos para la adopción de la tecnología, permitiendo que las empresas se expandieran y contrataran a más trabajadores. El aumento de la productividad derivado de la utilización de la inteligencia artificial solo se lograría si su adopción fuera generalizada y los trabajadores tuvieran competencias pertinentes, lo que ponía de relieve la importancia del desarrollo de la fuerza de trabajo, incluidos los aprendizajes y la formación dirigida por el empleador. Los sistemas de protección social deberían seguir siendo flexibles y adaptarse a los contextos nacionales, y las políticas deberían fomentar la innovación, el empleo y la competitividad.

47. El Vicepresidente trabajador señaló que, dada la ausencia de un marco institucional formal más amplio para el diálogo social en su país, su sindicato se centraba en garantizar convenios colectivos sólidos que abordaran la utilización de los sistemas de inteligencia artificial. Una prioridad esencial era establecer comités mixtos de trabajadores y empleadores a nivel de empresa, a fin de garantizar el diálogo continuo, durante todo el periodo de vigencia del contrato, sobre los efectos de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo. Subrayó la importancia que revestía la transparencia, así como la contribución de los trabajadores desde las primeras etapas del diseño de sistemas de inteligencia artificial hasta la evaluación de dichos sistemas. Ese enfoque de colaboración a nivel de empresa era una cuestión central para su sindicato.
48. El Vicepresidente empleador señaló que el diálogo social adoptaba diferentes formas en los distintos países y debería reflejar los contextos nacionales e institucionales. El nivel más efectivo de compromiso era el lugar de trabajo o la empresa, donde los trabajadores y la dirección podían cooperar directamente en la implementación de sistemas de inteligencia artificial, teniendo en cuenta la actividad empresarial específica, la tecnología y los contextos de la fuerza de trabajo. Aunque el diálogo social era esencial, debería seguir siendo flexible y basarse en la realidad del lugar de trabajo.

Discusión del punto 3

¿Qué recomendaciones pueden formularse para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros –Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores– en lo que respecta a la promoción del trabajo decente, la productividad y una transición justa? En particular relacionadas con: recomendaciones en materia de políticas para la acción tripartita; acciones prioritarias y orientación práctica para la Oficina, con inclusión de la recopilación de datos sobre buenas prácticas, el intercambio de conocimientos y el fomento de la capacidad

49. La Vicepresidenta empleadora señaló que la inteligencia artificial, en las condiciones adecuadas, podía fomentar el trabajo decente, la productividad y una transición justa en la industria manufacturera. Aunque la adopción de la inteligencia artificial estaba avanzando, estaba surgiendo una dinámica «de dos velocidades», ya que las diferencias en términos de capacidad

producían resultados desiguales. Muchas empresas seguían careciendo de los datos, las competencias, las prácticas en el lugar de trabajo y los marcos de gobernanza necesarios para potenciar efectivamente la inteligencia artificial, y los conocimientos limitados tanto digitales como sobre la inteligencia artificial seguían siendo un gran obstáculo para la adopción de esta última. Una gobernanza excesivamente compleja o impráctica podía convertir la inteligencia artificial en un ejercicio de cumplimiento y aumentar la brecha entre las normas formales y la práctica en el lugar de trabajo. La adopción de la inteligencia artificial debía aumentar la productividad y el trabajo decente, permitiendo al mismo tiempo que las empresas siguieran siendo competitivas y continuaran invirtiendo. Las recomendaciones de política tripartitas deberían centrarse en una gobernanza de la inteligencia artificial proporcionada, basada en los riesgos y en datos empíricos. Las aplicaciones de bajo riesgo no deberían regularse de la misma manera que los casos de utilización de gran impacto. En consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los Gobiernos deberían elaborar marcos normativos predecibles y diferenciados que evitaran obstáculos innecesarios para la innovación y la inversión. La coherencia de las políticas era fundamental: los Gobiernos deberían garantizar el alineamiento entre la política de empleo, la privacidad de los datos, la propiedad intelectual, los sistemas de competencias y las necesidades de las mipymes. Cuando no existían medidas de protección de la propiedad intelectual, estas debían elaborarse y aplicarse para permitir la innovación y acelerar la adopción de la inteligencia artificial. Esto exigía una consulta tripartita continua y estructurada para que las políticas siguieran siendo coherentes y prácticas y respondieran a la realidad del mercado de trabajo y de las empresas.

50. Los empleadores contribuían a través de decisiones en materia de implementación e inversión a nivel de empresa, mientras que las organizaciones de trabajadores formulaban observaciones sobre las consecuencias en el lugar de trabajo. La adopción de la inteligencia artificial exigía un alineamiento entre la estrategia, las estructuras organizativas, las capacidades de la fuerza de trabajo y los sistemas de rendimiento, y debía concederse prioridad al desarrollo de competencias y al aprendizaje permanente para permitir la adaptación de los trabajadores, en lugar de a la preservación de las tareas existentes. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían modernizar los sistemas educativos, incluidos los programas de estudios y la educación y formación técnica y profesional, a fin de responder a las necesidades del mercado de trabajo. Los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores compartían la responsabilidad de promover y facilitar el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, mientras que los trabajadores y sus organizaciones deberían fomentar una cultura de aprendizaje y apoyar el cambio tecnológico. La formación destinada a los empleadores y los trabajadores debería ser práctica e inclusiva, y centrarse en las aplicaciones de la inteligencia artificial en el mundo real, sus limitaciones y su juicio crítico, y los interlocutores sociales deberían fomentar la divulgación de información y la participación. Un entorno propicio para las empresas, en particular las mipymes, era esencial y dependía de la estabilidad política, de marcos normativos claros de larga duración y de una infraestructura pública sólida, incluidos sistemas educativos de calidad, el acceso equitativo al mercado de trabajo y una protección social sostenible. Las empresas más pequeñas se enfrentaban a obstáculos estructurales —financiación limitada, sistemas de datos más débiles y escasez de competencias— y, sin un apoyo específico, la adopción de la inteligencia artificial podía aumentar las brechas de productividad. Los Gobiernos deberían mejorar el acceso a la financiación y proporcionar apoyo consultivo y orientado al desarrollo de la capacidad. El diálogo social efectivo, práctico y orientado a la búsqueda de soluciones era necesario para generar confianza y facilitar el cambio. A nivel de empresa, podía reducir la resistencia, sensibilizar y apoyar unas transiciones más fluidas. Se necesitaban sistemas de protección social modernos y sostenibles para fomentar las transiciones

laborales, la recualificación y el aprendizaje permanente, y para garantizar la continuidad de la protección en los diferentes puestos de trabajo, sectores y modalidades de empleo.

51. La Oficina tenía un papel esencial que desempeñar al colmar la brecha entre los principios y la práctica, y la principal prioridad era el fortalecimiento de la base de conocimientos empíricos. Los estudios sobre la inteligencia artificial seguían siendo limitados y se centraban en las tendencias mundiales o en la supresión de puestos de trabajo, y no se prestaba suficiente atención a la adopción de la inteligencia artificial a nivel de empresa, la medición de la productividad, la creación de empleo y la mejora de los empleos. Había una clara necesidad de datos empíricos más prácticos a nivel de empresa sobre la manera en que la inteligencia artificial conducía a resultados mensurables. La Oficina también debería compilar y difundir sistemáticamente buenas prácticas y promover el diálogo en el lugar de trabajo, la identificación de competencias, y la implementación y la adopción efectivas de la inteligencia artificial entre las mipymes. La recopilación de datos debería abarcar los sectores, las empresas de diferentes tamaños y las regiones, e incluir estudios de caso prácticos para apoyar la reproducción y la ampliación. La labor reciente realizada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT había proporcionado una base útil que podía ampliarse y compartirse con los mandantes.
52. La OIT estaba bien situada para actuar como una plataforma mundial para la cooperación y el aprendizaje colectivo. Podía lograrse un mayor impacto a través del intercambio de experiencias, el fortalecimiento de la recopilación de datos empíricos, y la determinación de las necesidades de fomento de la capacidad y de prácticas eficaces. También se alentaba a la Oficina a fortalecer el desarrollo de la capacidad, la asistencia técnica y la formación, en particular para los países de ingresos bajos y medianos. Muchos países se enfrentaban a deficiencias en la infraestructura digital, los sistemas de competencias y la capacidad institucional. Era esencial apoyar a las administraciones del trabajo y los sistemas de inspección del trabajo, y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, especialmente las mipymes, a fin de garantizar que la adopción de la inteligencia artificial contribuyera al trabajo decente y la productividad. La Oficina también podía fomentar la utilización efectiva de la inteligencia artificial por el sector público, incluidas las funciones administrativas, de inspección del trabajo y de control del cumplimiento. La realización de progresos en el futuro requería un diálogo social efectivo, medidas adaptadas a los contextos nacionales, y un enfoque equilibrado basado en datos empíricos —práctico, orientado a la productividad, que tenga en cuenta a las mipymes y alineado con las necesidades cambiantes de competencias. Los empleadores ponían de relieve que el trabajo decente y sostenible en la industria manufacturera dependía de la existencia de empresas competitivas, capaces de adaptarse y de invertir. Una transición justa debía proteger a los trabajadores y permitir al mismo tiempo que las empresas se modernizaran, crecieran y crearan los empleos del futuro. Con el equilibrio adecuado, la inteligencia artificial podía impulsar el progreso compartido.
53. El Vicepresidente trabajador señaló que la adopción de la inteligencia artificial en la industria manufacturera estaba avanzando con más rapidez que la elaboración de normas y de medidas de protección para gestionarla. Por consiguiente, la principal cuestión que se planteaba no era si la inteligencia artificial seguiría avanzando, sino en qué condiciones, en qué dirección y con qué objetivos. La Reunión debería trazar el camino hacia un instrumento normativo de la OIT más sólido, poniendo de relieve al mismo tiempo la necesidad de medidas más inmediatas. El cambio tecnológico no debería utilizarse para justificar las lagunas normativas, y la transición digital debería ir respaldada por políticas que garantizaran el trabajo decente y la protección laboral para todos los trabajadores. El aumento de la productividad debía conducir a mejores salarios; condiciones de trabajo mejores y más seguras; una mayor estabilidad y, cuando fuera posible, una reducción del tiempo de trabajo sin recortes salariales. La acción futura de la OIT debería apoyarse en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en las normas internacionales

del trabajo existentes. El orador pidió que se proporcionara orientación sobre el diálogo social y la negociación colectiva a nivel nacional, sectorial y empresarial en relación con la adopción de la inteligencia artificial. Cuando los trabajadores y sus sindicatos participaban desde el principio, los resultados eran mejores: su participación daba legitimidad al cambio y le hacía más efectivo y sostenible. La información, la consulta y la negociación colectiva tenían que formar parte de la utilización de la inteligencia artificial. También era fundamental tratar la formación, la recualificación y el aprendizaje permanente como derechos organizados y financiados, defendidos en cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT y a través de reuniones y talleres subregionales. Además, alentó a la Oficina a elaborar orientaciones sobre cuestiones insuficientemente reglamentadas, incluida la transparencia de los sistemas algorítmicos, los límites a la vigilancia, la protección de los datos personales y la privacidad de los trabajadores, la prevención de los sesgos y la discriminación, el mantenimiento de la supervisión humana significativa y la prohibición de dejar exclusivamente en manos de sistemas automatizados las decisiones de alto impacto. La Oficina debería examinar el impacto de la inteligencia artificial en el empleo, la salud mental, la intensificación del trabajo, la igualdad, la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Debería convocarse una reunión de expertos a fin de examinar y abordar dichas cuestiones, para que la Organización siguiera estando al frente de la transformación. El orador pidió que se examinara el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de datos personales de los trabajadores (1997), de la OIT. Además, instó a la Oficina a que fortaleciera la recopilación de datos, la labor de investigación y el intercambio de conocimientos, incluidos datos desglosados, y a que fomentara la creación de capacidad para los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los sistemas de inspección del trabajo y las administraciones del trabajo. La OIT podía desempeñar un papel central al producir orientaciones prácticas, facilitar el aprendizaje y ayudar a desarrollar la capacidad cuando esta fuera débil. Puso de relieve la necesidad de normas, de supervisión y de rendición de cuentas en la adopción de la inteligencia artificial. La transición tecnológica no debía ocurrir a expensas de los trabajadores. El hecho de centrarse en la competitividad no debía conducir a que los riesgos sociales se relegaran a un segundo plano. Se necesitaba un enfoque verdaderamente humano, democrático y tripartito, y la presente Reunión proporcionaba el punto de partida para futuras orientaciones, allanando el camino hacia un convenio y una recomendación de la OIT. A fin de garantizar que la inteligencia artificial contribuyera al trabajo decente, la productividad compartida y una transición justa, era imperativo tomar medidas conjuntas inmediatas.

54. El representante trabajador de la India señaló que, dada la ausencia de reglamentaciones integrales sobre la inteligencia artificial, muchos trabajadores de su país solo tenían un conocimiento limitado de la tecnología y se preocupaban cada vez más por su impacto en los empleos y en las condiciones de trabajo. Unas orientaciones claras y una reglamentación efectiva ayudarían a responder a dichas preocupaciones y alentarían a los trabajadores a utilizar las nuevas tecnologías en el desempeño de sus funciones. Por consiguiente, los Gobiernos deberían establecer y hacer cumplir reglamentaciones sólidas sobre la inteligencia artificial y la robótica en el lugar de trabajo, en particular a través de una inspección del trabajo efectiva. Los empleadores y los sindicatos deberían evaluar conjuntamente los riesgos relacionados con la inteligencia artificial, entablar un diálogo social constructivo, y establecer normas sólidas sobre la seguridad y salud en el trabajo. Los sistemas de inteligencia artificial deberían seguir siendo transparentes y estar libres de sesgos, y el derecho de los trabajadores a la privacidad, la dignidad, la igualdad y la no discriminación debería protegerse en todo momento.
55. El Vicepresidente gubernamental señaló que su Grupo había identificado algunas vías para la acción futura, y subrayó que la inteligencia artificial debería integrarse en las políticas industriales, de empleo y en materia de competencias de ámbito nacional, en lugar de abordarse únicamente

como una cuestión tecnológica. Algunos miembros de su Grupo habían instado a establecer marcos nacionales claros que proporcionaran a las empresas previsibilidad y estabilidad, situando la equidad en el centro de la transformación. Dada la adopción desigual de la inteligencia artificial en los distintos países y sectores, un enfoque único válido para todos era inadecuado, y se ponía de relieve el papel facilitador del Estado, especialmente al prestar apoyo a las mipymes. Los miembros del Grupo consideraban que la inversión en las competencias y en el aprendizaje permanente era una prioridad, incluida la reforma del sistema educativo, la recualificación, el acceso garantizado a la formación, y medidas de sensibilización acerca de los beneficios prácticos de las competencias relacionadas con la inteligencia artificial. Más allá de los programas de competencias, los miembros habían destacado la importancia de promover la adopción de la inteligencia artificial y de garantizar que la formación llegara a las personas más necesitadas. El diálogo social era esencial para fomentar la mayor utilización de la inteligencia artificial, salvaguardando al mismo tiempo las condiciones de trabajo. Algunos miembros habían puesto de relieve que las empresas deberían evaluar los riesgos para los trabajadores, promover el diseño centrado en las personas, y responder a las preocupaciones relacionadas con la protección de datos y la privacidad, en particular en las empresas más pequeñas. El Grupo había subrayado que la inteligencia artificial no debería perennizar los sesgos existentes, y que las normas internacionales del trabajo deberían aplicarse en los lugares de trabajo en los que intervenía la inteligencia artificial. Las recomendaciones dirigidas a la Oficina habían sido crear un repositorio mundial de buenas prácticas y de estudios de caso sobre la inteligencia artificial en la industria manufacturera; recopilar datos fiables y actualizados sobre las trayectorias y el impacto de la inteligencia artificial; evaluar las normas y políticas existentes, incluidos los efectos macroeconómicos; facilitar el intercambio de conocimientos transfronterizo e interinstitucional, y mantener a los mandantes informados tanto de las oportunidades como de los desafíos que se planteaban. La labor y las recomendaciones de la Oficina deberían mantener un enfoque equilibrado. El Grupo también había sugerido que la clasificación de los sistemas de inteligencia artificial basada en los riesgos debería orientar los enfoques normativos, y que una mejor comprensión de las tareas más adecuadas para la inteligencia artificial facilitaría la formulación de políticas. Señaló que su Grupo tenía una composición diversa: si bien la mayoría de esas ideas habían recibido un amplio apoyo, no se había alcanzado un consenso pleno sobre todas las cuestiones.

56. El representante gubernamental de Türkiye indicó que las discusiones de grupo habían puesto de relieve desafíos y oportunidades considerables; garantizar que la inteligencia artificial contribuyera al trabajo decente, la productividad y una transición justa requería un enfoque tripartito centrado en las personas, basado en las normas internacionales del trabajo. La inteligencia artificial debería integrarse en estrategias de empleo, industriales y en materia de competencias más amplias. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían defenderse en los lugares de trabajo en los que intervenía la inteligencia artificial, garantizando la transparencia, la no discriminación, la seguridad y salud en el trabajo, y la consulta significativa sobre la introducción de nuevas tecnologías y la participación en la introducción de las mismas. El diálogo social y la inversión en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente eran esenciales, en particular dados los obstáculos a los que se enfrentaban las mipymes. Türkiye, que iba a organizar la Cumbre de Competencias de la OCDE 2026, ya había introducido herramientas de orientación profesional basadas en la inteligencia artificial, así como vías de aprendizaje más flexibles para apoyar la recualificación durante la vida laboral, junto con medidas encaminadas a movilizar el talento infrautilizado. Asimismo, puso de relieve la importancia de unos sistemas de protección social más fuertes. La Oficina debía fortalecer la base de conocimientos empíricos, inclusive mejorando la recopilación de datos sobre el impacto de la inteligencia artificial en el empleo, la productividad y las condiciones de trabajo. Apoyándose en la experiencia existente, la

Oficina debería seguir recopilando y compartiendo buenas prácticas. Tenía un papel clave que desempeñar al fomentar la capacidad y ayudar a los mandantes a desarrollar las instituciones, competencias y herramientas necesarias para gestionar efectivamente la inteligencia artificial. La Oficina también debería proporcionar orientación práctica, traduciendo los principios en herramientas viables para los lugares de trabajo —inclusive sobre el diálogo social, la seguridad y salud en el trabajo, las competencias y la gobernanza—, a fin de mejorar los resultados.

57. El representante gubernamental de los Estados Unidos señaló que la gobernanza de la inteligencia artificial debería responder a las necesidades e intereses de determinados grupos; su Gobierno no estaba de acuerdo en orientar la discusión hacia la gobernanza mundial de la inteligencia artificial o hacia nuevas normas que pudieran reducir la flexibilidad y ralentizar la innovación. La discusión debería seguir centrándose en la cooperación práctica. No obstante, dada la ausencia actual de datos de calidad, la Organización tenía un papel que desempeñar en la investigación del impacto de la inteligencia artificial en el mercado de trabajo mundial. Dicha labor de investigación también debería examinar el efecto de las políticas y normas sobre la inteligencia artificial en los indicadores económicos más amplios, en particular la productividad, la innovación y el crecimiento. A este respecto, la OIT podía servir como un repositorio de buenas prácticas y apoyar el fomento de la capacidad para los países que trataban de fortalecer los sistemas de competencias y de ampliar el acceso a las nuevas tecnologías. Al mismo tiempo, el orador subrayó que los enfoques nacionales variaban y deberían respetarse, y advirtió que no debería haber soluciones únicas válidas para todos.
58. La Vicepresidenta empleadora dijo que la discusión había permitido que los participantes tuvieran un entendimiento común de las oportunidades y los desafíos que planteaba la inteligencia artificial en la industria manufacturera. Habían surgido áreas de consenso, aunque persistían diferencias y se necesitaban más datos empíricos y experiencia práctica. Aunque la inteligencia artificial tenía el potencial de aumentar la productividad, la competitividad y la innovación, la base de conocimientos empíricos seguían siendo limitados y persistían lagunas de datos. A su juicio, la confianza y la protección de los datos, tanto para los trabajadores como para las empresas, eran condiciones esenciales para la adopción exitosa de la inteligencia artificial, que seguía siendo desigual en los diferentes países, sectores y empresas, especialmente las más pequeñas. Se necesitaban enfoques de política específicos, coherentes, simples y prácticos con miras a fomentar la innovación, en lugar de dificultarla. Los ámbitos de convergencia eran la necesidad de sensibilizar, de hacer frente a los obstáculos para la adopción de la inteligencia artificial, de fortalecer el desarrollo de competencias, la recualificación, el aprendizaje permanente, la formación y la educación en consonancia con las necesidades cambiantes del mercado de trabajo, de invertir en capital humano y de garantizar un entorno que propiciara la innovación. Sin embargo, persistían puntos de divergencia. El alcance de la Reunión debería limitarse a la inteligencia artificial en la industria manufacturera, dejando de lado cuestiones como la gestión algorítmica, la robótica y cuestiones más amplias relacionadas con la gobernanza de la tecnología. Si bien la competitividad y la productividad eran condiciones previas importantes para las empresas sostenibles, el trabajo decente y una transición justa, su Grupo no apoyaba la idea de que el aumento de la productividad debería conducir automáticamente a la participación en los beneficios. La formación y el desarrollo de competencias eran esenciales, y debían ser efectivos, financiarse de una manera adecuada, estar conectados con las trayectorias laborales reales y responder a las necesidades del mercado, y debían seguir siendo al mismo tiempo una responsabilidad compartida de los Gobiernos, los interlocutores sociales y las iniciativas de cooperación público-privadas. Las decisiones sobre el desarrollo y la utilización de la inteligencia artificial eran estratégicas y de gestión, por lo que formaban parte de la prerrogativa de la dirección, y no entraban dentro del alcance del diálogo social, aunque, en algunos casos, el impacto de la inteligencia artificial podía abordarse a través de la cooperación en el lugar de

trabajo, el intercambio de información y la celebración de consultas. La oradora expresó su esperanza en que el proyecto de conclusiones reflejaría los ámbitos de convergencia y dejaría de lado aquellos en los que seguía habiendo divergencia de opiniones.

► Examen y adopción del proyecto de conclusiones y de recomendaciones

59. De conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Reglamento para las reuniones técnicas, la Reunión designó a representantes y consejeros técnicos para que formaran parte de un grupo de trabajo sobre las conclusiones, que se reunió los días 15 y 16 de abril de 2026, a fin de examinar el proyecto de conclusiones redactado por la Oficina sobre la base de las discusiones mantenidas los días anteriores.

60. El grupo de trabajo estuvo presidido por el Presidente, Sr. M. Norddahl, y estuvo compuesto de los siguientes miembros:

Miembros gubernamentales

Estados Unidos de América: Sr. J. Dale (Vicepresidente)

Namibia: Sra. E. Kakonya

Arabia Saudita: Sr. S. Al Sharmah

Türkiye: Sr. F. Acar

Miembros empleadores

Sra. D. Rudelli (Vicepresidenta, Bélgica)

Sra. M-L. Pottier (Bélgica)

Sra. E. Staworzynska (Estados Unidos de América)

Sr. J. Díaz Mirón Salcedo (México)

Secretaría: Sr. L.R. Morales Vélez (Organización Internacional de Empleadores (OIE))

Sra. N. Privee Boudeguer (OIE)

Miembros trabajadores

Sr. D. White (Vicepresidente, Estados Unidos de América)

Sr. D. Hellkvist (Suecia)

Sra. V. Soh (Singapur)

Sr. M. Maito (Argentina)

Secretaría: Sr. A. Praça (Confederación Sindical Internacional)

Sra. D. Junquera Curiel (IndustriALL Global Union)

61. El proyecto de conclusiones 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 (TMDWAI/2026/7), revisado por el grupo de trabajo, se sometió a la Reunión para su adopción en su quinta sesión, el 17 de abril de 2026.

Proyecto de conclusiones y de recomendaciones

62. El Presidente presentó un proyecto de documento, que contenía las conclusiones y recomendaciones redactadas por la Oficina. Se habían propuesto y discutido enmiendas durante las reuniones del grupo de trabajo. Invitó a la Reunión a examinar y finalizar el documento, con miras a su adopción.

La industria manufacturera y el impacto de la inteligencia artificial

Párrafos 1-3 propuestos

63. *Los párrafos 1-3 se aprobaron tal como se habían propuesto.*

Párrafo 4 propuesto

64. Tras una breve discusión, el Vicepresidente trabajador propuso el siguiente texto de compromiso con referencia a los marcos normativos: «la ausencia de un marco normativo adecuado».
65. La Vicepresidenta empleadora, respaldada por el Grupo Gubernamental, expresó su preferencia por la propuesta inicial de la Oficina de «marcos normativos», con la adición de «complejos».
66. El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo, en aras del consenso, pero señaló que esto representaba una concesión muy importante para su Grupo.
67. *El párrafo 4 se aprobó en su forma enmendada.*

Párrafo 5 propuesto

68. El Vicepresidente trabajador propuso añadir una referencia a «descualificación» e insertar las palabras «el ritmo del trabajo» después de «las condiciones de trabajo», y a continuación «la dignidad humana y la integridad, la discriminación y la supervisión».
69. La Vicepresidenta empleadora propuso hacer referencia simplemente a «competencias», lo cual abarcaría tanto los déficits de competencias como la descualificación.
70. Así quedó acordado.
71. El Presidente señaló que la Vicepresidenta empleadora había propuesto suprimir las palabras «la intensidad del trabajo», mientras que el Grupo de los Trabajadores había propuesto «el ritmo del trabajo» como alternativa.
72. La Vicepresidenta empleadora indicó que su Grupo estaba de acuerdo en aceptar el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores. Sin embargo, el párrafo debería finalizar después de «el ritmo del trabajo».
73. El Vicepresidente trabajador señaló que existían datos y estudios, inclusive provenientes del Instituto de Tecnología de Massachusetts, que indicaban el aumento de la intensidad del trabajo impulsado por la inteligencia artificial.
74. El Vicepresidente gubernamental indicó que el proyecto de texto destacaba desproporcionadamente el impacto negativo, sin reflejar de una manera adecuada los aspectos positivos, tales como una mayor autonomía, mejores experiencias con la inteligencia artificial, y otros beneficios. En aras del equilibrio, propuso volver al texto original, propuesto por la Oficina, incluida la expresión «la intensidad del trabajo».
75. El Vicepresidente trabajador respaldó dicha propuesta, a pesar de su sugerencia anterior de insertar las palabras «el ritmo del trabajo».

76. La Vicepresidenta empleadora también expresó su voluntad de volver al texto original, pero pidió que quedara constancia de la preferencia de su Grupo por las palabras «el ritmo del trabajo».
77. Se acordó suprimir el término «déficits» y conservar el texto original de la Oficina en el resto del párrafo.
78. *El párrafo 5 se aprobó en su forma enmendada.*

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

Párrafo 6 propuesto

79. *El párrafo 6 se aprobó tal como se había propuesto.*

Párrafo 7 propuesto

80. El Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental propusieron enmiendas. Tras mantener discusiones sobre el diálogo social y los derechos de los trabajadores y de los empleadores, el Vicepresidente gubernamental respaldó la propuesta de volver al texto original de la Oficina.
81. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con dicha propuesta.
82. El representante gubernamental de los Estados Unidos propuso que la segunda oración rezara: «estas deberían promover el trabajo decente»; el resto del párrafo podía suprimirse a continuación. También pidió a la Oficina que proporcionara una definición de «trabajo decente».
83. La Vicepresidenta empleadora apoyó esa propuesta, junto con el representante gubernamental de la Arabia Saudita.
84. El Jefe de la Unidad proporcionó una definición de la expresión, basada en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, poniendo de relieve los cuatro objetivos estratégicos enumerados en la propuesta de la Oficina: el empleo, la protección social (incluida tanto la seguridad social como la protección laboral), el diálogo social, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
85. Se propusieron nuevas enmiendas. Tras mantenerse discusiones adicionales, la Reunión acordó conservar el texto de la Oficina, con una supresión importante y una enmienda.
86. La Vicepresidenta empleadora señaló que la segunda oración del párrafo no tenía sentido y debería suprimirse.
87. El representante gubernamental de los Estados Unidos estuvo de acuerdo con el Grupo de los Empleadores y propuso añadir asimismo, después de «aumentar la productividad», las palabras: «Estas deberían promover el trabajo decente».
88. El Vicepresidente trabajador propuso añadir, después de «trabajo decente», las palabras «y llevarse a cabo a través del diálogo social, cuando proceda.»
89. Así quedó acordado.
90. *El párrafo 7 se aprobó en su forma enmendada.*

Párrafo 8 propuesto

91. *El párrafo 8 se aprobó tal como se había propuesto.*

Párrafo 9 propuesto

92. El representante gubernamental de los Estados Unidos señaló que inicialmente había propuesto suprimir la palabra «inclusivas» en la frase «estrategias integrales e inclusivas para el desarrollo de competencias», ya que el concepto de «inclusividad» apuntaba a políticas que promovían cuotas, la representación y metas basadas en las características sociodemográficas, a lo cual se oponía su Gobierno. Sin embargo, habiendo tomado nota de que su enmienda propuesta no había recibido apoyo, retiró la enmienda.
93. Tras una breve discusión sobre los términos «integrales» e «inclusivas», en particular las propuestas de añadir referencias a estrategias que tengan en cuenta a los jóvenes y con perspectiva de género, las cuales no recibieron suficiente apoyo, se acordó que el texto «integrales e inclusivas» era más adecuado.
94. A raíz de las discusiones sobre las responsabilidades en materia de desarrollo de competencias, con enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental y un breve intercambio sobre el alcance de los términos «trabajadores» y «empleadores», la Reunión decidió adoptar el siguiente texto de compromiso: «El desarrollo de competencias es una responsabilidad compartida y continua de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, que tienen responsabilidades distintas, pero complementarias».
95. El Presidente puso de relieve una propuesta del Grupo de los Trabajadores de suprimir la referencia a las alianzas público-privadas, apoyándose en la preocupación que suscitaba su conexión con la privatización.
96. La enmienda propuesta no fue apoyada por el Grupo Gubernamental o el Grupo de los Empleadores; el Vicepresidente gubernamental subrayó que la mayoría de los Gobiernos habían establecido algún tipo de sistema de alianzas público-privadas, y el representante gubernamental de la Arabia Saudita proporcionó una visión global de dicho sistema, y de su importancia, en su país.
97. El Jefe de la Unidad señaló que en la Estrategia de la OIT sobre competencias y aprendizaje permanente 2030 figuraba una referencia a las alianzas público-privadas, en relación con las competencias y el aprendizaje permanente en el contexto de la digitalización. Una redacción similar, utilizada en los textos de la OIT, era «estrecha cooperación con los sectores público y privado» o «a través de alianzas entre los Gobiernos, los empleadores, los trabajadores y los proveedores de formación».
98. La Vicepresidenta empleadora, subrayando la importancia de las alianzas público-privadas, propuso el texto siguiente: «debería potenciarse, cuando proceda, a través del diálogo social y de alianzas público-privadas», a fin de reconocer que no todas las actividades de desarrollo de competencias conllevaban dichas alianzas y que también existían otras modalidades.
99. El Vicepresidente trabajador propuso una nueva enmienda a la propuesta de los empleadores: «debería potenciarse, cuando proceda, por conducto del diálogo social, y podría incluir alianzas público-privadas».
100. El Vicepresidente gubernamental y la Vicepresidenta empleadora estuvieron de acuerdo.
101. *El párrafo 9 se aprobó en su forma enmendada.*

Párrafo 10 propuesto

102. El Presidente señaló que el representante gubernamental de los Estados Unidos había propuesto suprimir la palabra «inclusiva» y utilizar en su lugar el término «integral» para describir la protección social.

- 103.** El representante gubernamental de los Estados Unidos señaló que, habida cuenta de la falta de apoyo a su enmienda, y de que había quedado constancia de la misma, podía estar de acuerdo en que se desestimara.
- 104.** Tras una breve discusión sobre la naturaleza y el alcance de la protección social, y dado que el representante gubernamental del Camerún había destacado los principios clave de sostenibilidad, universalidad e inclusividad, y el Grupo de los Trabajadores había puesto énfasis en un enfoque universal y basado en los derechos, el Jefe de la Unidad propuso el siguiente texto de compromiso: «Los sistemas de protección social, a través de un enfoque basado 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».
- 105.** La Vicepresidenta empleadora propuso la siguiente formulación alternativa para el principio de la oración: «los sistemas de protección social basados en los derechos».
- 106.** *El párrafo 10 se aprobó en su forma enmendada.*

Párrafo 11 propuesto

- 107.** Tuvo lugar una breve discusión sobre la conveniencia de suprimir la sección del párrafo que proporcionada detalles adicionales y orientación sobre la utilización de los sistemas de gestión de la inteligencia artificial y los marcos normativos. Si bien el Grupo de los Empleadores y el representante gubernamental de los Estados Unidos apoyaron su supresión, algunos participantes estuvieron en desacuerdo, señalando que un cierto grado de detalle era beneficioso y proporcionaba orientación útil, especialmente si las directrices debían resistir el paso del tiempo.
- 108.** La representante gubernamental de España y el representante gubernamental de la Arabia Saudita propusieron conservar el texto original de la Oficina, pero suprimir la referencia a «la tecnología tradicional».
- 109.** La Vicepresidenta empleadora respaldó la propuesta de volver al texto original de la Oficina, con los siguientes cambios adicionales: sustituir «la velocidad, la autonomía y la opacidad» por «la evolución»; sustituir «tienen» por «pueden tener» antes de «consecuencias para la privacidad», y finalizar el párrafo después «las condiciones de trabajo», dado que los frutos del progreso ya se reflejaban en otro lugar.
- 110.** *El párrafo 11 se aprobó en su forma enmendada.*

Párrafo 12 propuesto

- 111.** Tras una discusión sobre la redacción del párrafo, en particular la lógica interna y la terminología utilizada, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores propusieron algunas soluciones de compromiso, inclusive sustituir las palabras «las nuevas formas de riesgos físicos y psicosociales» por «las preocupaciones emergentes acerca de nuevos riesgos».
- 112.** La Vicepresidenta empleadora propuso volver a redactar la primera oración, para que rezara: «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».

113. El representante gubernamental de los Estados Unidos propuso añadir, después del nuevo texto propuesto por el Grupo de los Empleadores y el Grupo Gubernamental, las palabras «incluidos los derivados de las crecientes actividades de seguimiento y de la inseguridad del empleo».
114. El Vicepresidente trabajador propuso una pequeña enmienda a ese texto.
115. El representante gubernamental de los Estados Unidos pidió que el Grupo de los Trabajadores aclarara el impacto negativo de la vigilancia de la seguridad y la salud.
116. El representante trabajador de la Argentina explicó que la inteligencia artificial podía utilizarse como una herramienta antisindical. Había pruebas de que las herramientas de inteligencia artificial se habían utilizado para predecir la actividad sindical —asignando a los trabajadores una puntuación de riesgo basada en su potencial para organizarse— y en los sistemas de control o de vigilancia, a fin de limitar los movimientos de los trabajadores o de examinar minuciosamente sus correos electrónicos y redes sociales. En otros casos, documentados por los representantes y los medios de comunicación, los algoritmos de la inteligencia artificial se habían utilizado para evaluar y filtrar a los candidatos a los trabajos por su probabilidad de simpatizar con los sindicatos.
117. El representante gubernamental de los Estados Unidos de América señaló que dichos ejemplos parecían ser más una cuestión de privacidad que de seguridad y salud.
118. El representante gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, estuvo de acuerdo con la posición del Grupo de los Trabajadores. Propuso pequeñas enmiendas al texto del párrafo.
119. El Presidente propuso sustituir «los derivados» por «los que se derivan», antes de las palabras «de las crecientes actividades de seguimiento», para indicar claramente solo esos riesgos específicos.
120. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo, en el entendimiento de que se suprimiría la referencia a «inseguridad del empleo».
121. El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo, en aras del compromiso.
122. El representante gubernamental de los Estados Unidos de América señaló que había propuesto suprimir la última oración del párrafo y su referencia a un programa transformador para la igualdad de género. Sin embargo, habiendo tomado nota de que su enmienda propuesta no había recibido apoyo, retiró la enmienda, pero quiso que quedara constancia de su oposición a ese término.
123. *El párrafo 12 se aprobó en su forma enmendada.*

Párrafo 13 propuesto

124. Se discutieron algunas versiones propuestas del párrafo, y los tres Grupos presentaron enmiendas adicionales. El Grupo de los Trabajadores redactó un texto de compromiso, basado en el texto original de la Oficina, que incorporaba la redacción propuesta por el Grupo de los Empleadores: «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 sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales 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 la innovación, las inversiones, y las actividades y los sistemas comerciales, se debería informar y consultar a los trabajadores y contar con su participación de una manera oportuna, en relación con la

introducción de los sistemas de inteligencia artificial que probablemente tengan importantes consecuencias para ellos».

125. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores propusieron nuevas pequeñas enmiendas, incluidas supresiones y propuestas para reformular la oración sobre la participación de los trabajadores y la consulta a los mismos, la inserción de las palabras «cuando proceda» y una propuesta de la Vicepresidenta empleadora de incluir una referencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y un texto para poner énfasis en que las actividades y los sistemas comerciales eran la prerrogativa de los empleadores. Tras un breve intercambio sobre el significado del término «prerrogativa», la Reunión estuvo de acuerdo en adoptar el texto enmendado, que rezaría: «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».

126. *El párrafo 13 se aprobó en su forma enmendada.*

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

Párrafo 14 propuesto

- 127.** La Vicepresidenta empleadora propuso insertar, en el párrafo introductorio, las palabras «cuando corresponda, y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales», a fin de tener en cuenta las diferentes situaciones nacionales y de reflejar el hecho de que cada apartado se refería a diferentes tipos de acción, no todos los cuales requerían consulta.
- 128.** El Vicepresidente trabajador preguntó si las recomendaciones para la acción futura en otras conclusiones de reuniones técnicas incluían generalmente el texto propuesto por el Grupo de los Empleadores.
- 129.** El Presidente recordó que las conclusiones y recomendaciones iban dirigidas tanto a la Oficina como a los Gobiernos.
- 130.** El Jefe de la Unidad explicó que, si bien algunas conclusiones y recomendaciones contenidas en textos similares de la OIT utilizaban la expresión «cuando corresponda», no hacían referencia a «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales». Subrayó que las conclusiones eran orientativas y no vinculantes. Destacó asimismo que la inclusión de una referencia a la legislación nacional podía implicar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo estaban sujetos a la legislación nacional, lo cual sería incorrecto.
- 131.** La Reunión acordó suprimir la referencia a la legislación y la práctica nacionales, pero conservar la adición de las palabras «cuando corresponda».
- 132.** El Presidente señaló que el Grupo Gubernamental había propuesto refundir los apartados c), e) y i) en un solo apartado, y suprimir los apartados e) y i).
- 133.** Se propuso el siguiente texto de compromiso, que incorporaba las propuestas del Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente gubernamental: «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».

134. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con el texto propuesto en aras del compromiso, apoyándose en que en ningún otro lugar del texto figuraban referencias a los salarios o a la distribución de los beneficios de los avances tecnológicos.
135. El Presidente tomó nota de que los tres Grupos habían propuesto pequeñas enmiendas al apartado d).
136. Tras una breve discusión y después de las aclaraciones proporcionadas por el Jefe de la Unidad, la Reunión acordó insertar las palabras «cuando sea necesario,» al principio del apartado.
137. El Vicepresidente trabajador advirtió que no debería incluirse una referencia a la protección de la propiedad intelectual, ya que estaba fuera del alcance de la reunión, y además estaba cubierta por la legislación sobre la propiedad intelectual.
138. El Vicepresidente gubernamental pidió una aclaración sobre la lógica subyacente al texto de la Oficina, ya que no estaba claro, por ejemplo, la manera en que los sistemas de desarrollo de competencias estaban relacionados con la privacidad de los datos y la propiedad intelectual.
139. El Jefe de la Unidad señaló que el proyecto de texto reflejaba las declaraciones formuladas por los mandantes tripartitos durante el examen de los tres puntos para la discusión, inclusive sobre la protección de la propiedad intelectual, cuestión que había planteado la Vicepresidenta empleadora.
140. El representante gubernamental de los Estados Unidos señaló que su Gobierno era consciente de los derechos de propiedad intelectual y que, dado que no estaba claro la manera en que la privacidad de los datos y los derechos de propiedad intelectual se aplicaban a las políticas de empleo o en materia de competencias, proponía la solución de suprimir las referencias a ambas.
141. Dicha propuesta fue respaldada por el representante gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, y por el Grupo de los Trabajadores.
142. La Vicepresidenta empleadora señaló que la propiedad intelectual era una cuestión importante, planteada en otros documentos de la OIT y en puntos anteriores durante la reunión.
143. El Vicepresidente trabajador acordó suprimir la referencia a la privacidad de los datos y a la propiedad intelectual, e insertar un punto final después de las palabras «integrar mejor la inteligencia artificial».
144. Así quedó acordado.
145. El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores propusieron algunas enmiendas al apartado k), incluida una propuesta de la Vicepresidenta empleadora de suprimir la referencia a los riesgos físicos y psicosociales, y de sustituir las palabras «considerar opciones que aprovechen» por la palabra «aprovechar».
146. El Vicepresidente trabajador señaló que su Grupo podía apoyar dicha propuesta si se insertaban las palabras «, así como los nuevos riesgos,» antes de las palabras «en la industria manufacturera».
147. Así quedó acordado.
148. El representante gubernamental de los Estados Unidos, refiriéndose a su propuesta anterior de suprimir la referencia a «la igualdad de género» en el apartado l), quiso señalar la oposición de su Gobierno a esta expresión. Sin embargo, dado que su enmienda no recibió apoyo, se desestimaría.

149. La Vicepresidenta empleadora propuso añadir, en el apartado I), un texto para aclarar que abordaba la no discriminación y la igualdad de género «en relación con la adopción de la inteligencia artificial en la industria manufacturera».
150. El representante gubernamental de los Estados Unidos señaló que, dado que su propuesta de suprimir el resto del párrafo después de las palabras «la igualdad de oportunidades» no había recibido suficiente apoyo, quería que quedara constancia de que su Gobierno se oponía a la utilización del término «participación», ya que implicaba establecer niveles de participación basados en las características sociodemográficas. En lo que respecta a las palabras «la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», su Gobierno había buscado un texto alternativo en el sistema de las Naciones Unidas. Preguntó a la Oficina qué texto estándar se utilizaba en otros documentos de la OIT.
151. El Jefe de la Unidad señaló que el lenguaje utilizado en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) era: «igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor».
152. Se conservó la referencia a «la igualdad de género», y se aceptó la redacción estándar de la OIT sobre la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
153. El representante gubernamental de los Estados Unidos recordó que la misma cuestión se planteaba regularmente y que su Gobierno planteaba objeciones cada vez. Preguntó por qué prácticamente todos los documentos redactados tenían que repetir las mismas discusiones.
154. El Vicepresidente trabajador sugirió que «la inteligencia artificial no debería acrecentar las desigualdades existentes, sino reducirlas».
155. La Vicepresidenta empleadora señaló que, con respecto al apartado n), se había acordado un texto similar en el párrafo 13 y propuso que el texto del apartado se alineara en consecuencia.
156. El Jefe de la Unidad propuso el siguiente texto de compromiso, redactado por la Oficina: «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».
157. Así quedó acordado.
158. *El párrafo 14 se aprobó en su forma enmendada.*

Párrafo 15 propuesto

159. *El párrafo 15 se aprobó tal como se había propuesto.*

Párrafo 16 propuesto

160. La Vicepresidenta empleadora propuso una pequeña enmienda editorial. También propuso suprimir la referencia a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el resto del párrafo que figuraba a continuación.
161. El representante gubernamental de la Arabia Saudita pidió que se proporcionara una aclaración sobre el vínculo entre el contenido del apartado y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).
162. El Jefe de la Unidad señaló que, si bien la Declaración no se refería específicamente a las evaluaciones de los riesgos, sí incluía la noción de la debida diligencia en materia de derechos

humanos, basada en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Al redactar el apartado, la Oficina había pretendido reflejar los comentarios de los participantes sobre el tercer punto para la discusión, relacionado con los riesgos diferenciados, y sobre la propuesta de que los riesgos asociados con los sistemas de inteligencia artificial debían evaluarse.

163. El representante gubernamental de Türkiye señaló que los derechos laborales eran derechos humanos; los principios y derechos fundamentales en el trabajo se mencionaban en otros párrafos y en el anexo. No era necesario incluir referencias adicionales.
164. El Vicepresidente gubernamental dijo que con la adición de las palabras «se alienta» para sustituir las palabras «se recomienda», su Grupo podía respaldar las enmiendas propuestas.
165. La Vicepresidenta empleadora puso de relieve que las empresas ya estaban sometidas a una presión considerable con respecto a las obligaciones de debida diligencia, y que introducir las evaluaciones de los riesgos no mejoraría la situación. Como concesión, propuso que la última oración del párrafo se enmendara, de tal manera que rezara: «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».
166. El Presidente, tomando nota de que el Grupo de los Trabajadores había expresado su voluntad de conservar una referencia a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, señaló que una posible solución sería incluir en el anexo una referencia a dicho documento.
167. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo, aunque mostrando cierta reticencia, con esa propuesta.
168. *El párrafo 16 se aprobó en su forma enmendada.*

Párrafo 17 propuesto

169. El representante gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo del representante gubernamental de la Arabia Saudita, propuso sustituir el término «género» por el término «sexo» en el apartado a), a fin de alinearse con el entendimiento por su Gobierno del desglose por las características demográficas.
170. El Secretario General de la Reunión señaló que, en las estadísticas, los datos se desglosaban normalmente por «sexo», no por «género». Aunque estaban surgiendo nuevas escuelas de pensamiento en la comunidad estadística que proponían que el campo se ampliara y que se utilizara el término «género», muchos organismos de las Naciones Unidas seguían refiriéndose a «datos desglosados por sexo».
171. El Presidente propuso suprimir cualquier referencia al género o al sexo.
172. Se pidió a la Oficina que aclarara la lógica subyacente a la inclusión del término «género» en el proyecto de texto original.
173. El Jefe de la Unidad señaló que el término «sexo» se refería a las diferentes características biológicas y fisiológicas de las mujeres y los hombres, basadas en diferenciadores tales como los cromosomas, las hormonas o los órganos reproductivos. En cambio, el término «género» se refería a las características que la sociedad atribuía a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, con inclusión de las normas, los comportamientos y las funciones que desempeñaban, sobre los cuales también se recopilaban datos estadísticos. El objetivo era recopilar datos sobre las mujeres y los hombres, que sirvieran de base para realizar nuevas investigaciones.

174. El Vicepresidente trabajador puso de relieve un documento de la OIT que hacía referencia a «datos desglosados por género».
175. El representante gubernamental de Türkiye, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, con la excepción de los representantes gubernamentales de los Estados Unidos y la Arabia Saudita, dijo que la mayoría del Grupo respaldaba la propuesta de introducir una referencia a «género/sexo».
176. El representante gubernamental de la Arabia Saudita, señalando que el objetivo era recopilar datos, indicó que el término más adecuado en este contexto era «sexo».
177. La Vicepresidenta empleadora subrayó que la discusión estaba relacionada con las estadísticas, y no con el género como un concepto sociológico o filosófico, y propuso conservar únicamente las palabras «datos desglosados por región y sector», y suprimir toda referencia al sexo.
178. El Presidente propuso el texto de compromiso «género/sexo».
179. Así quedó decidido.
180. El representante gubernamental de los Estados Unidos dijo que había propuesto sustituir, en el apartado a), las palabras «una transición justa» por las palabras «transiciones exitosas para los trabajadores». Señaló que deseaba que quedara constancia de que su Gobierno no estaba de acuerdo con el concepto de «una transición justa», que abarcaba cuestiones relacionadas con el cambio climático y alineadas con los resultados iguales y el establecimiento de cuotas, niveles de participación y objetivos basados en las características demográficas. Su Gobierno se oponía a esas ideas. Sin embargo, habiendo tomado nota de que su enmienda propuesta no había recibido apoyo, retiró la enmienda.
181. Tuvo lugar una discusión sobre posibles medidas de seguimiento, incluida la elaboración de directrices de la OIT sobre la inteligencia artificial en la industria manufacturera. EL Vicepresidente trabajador, apoyado por algunos miembros del Grupo Gubernamental, subrayó la importancia que revestían las orientaciones, en particular para los países en desarrollo con una reglamentación insuficiente sobre la inteligencia artificial, y puso de relieve la naturaleza con visión de futuro, orientativa y no vinculante de dichas directrices. La Vicepresidenta empleadora y el representante gubernamental de los Estados Unidos señalaron que, en la actualidad, no había suficientes datos disponibles para formular directrices sólidas y que la atención debería seguir centrándose en la recopilación y compilación de datos, de cara a la posible acción futura.
182. La Oficina propuso insertar el texto siguiente después de las palabras «la industria manufacturera»: «Dichas investigaciones también deberían orientar la posible acción futura de la OIT, incluida la posibilidad de convocar una reunión que decidiera el Consejo de Administración a fin de elaborar unas directrices sobre la inteligencia artificial y el trabajo decente en la industria manufacturera».
183. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores presentaron nuevas propuestas para enmendar el texto del apartado a), en particular con respecto a la posible acción futura de la OIT o posibles directrices.
184. Tras una extensa discusión sobre las orientaciones y la posible acción futura, el Jefe de la Unidad presentó la siguiente propuesta de compromiso para el apartado a): «recopilar datos desglosados por género/sexo, 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».

185. El Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental estuvieron de acuerdo con el texto propuesto por la Oficina, pero quisieron que quedara constancia de que los miembros de ambos Grupos, con la salvedad de los Estados Unidos, habían expresado su deseo de incluir una recomendación sobre la elaboración de unas directrices.
186. La Vicepresidenta empleadora propuso suprimir, en el apartado *b)*, la referencia a «convenios colectivos».
187. El Vicepresidente trabajador prefirió conservar dicha referencia, que abarcaba la recopilación de datos y la compilación de buenas prácticas. El texto utilizado en los convenios colectivos a menudo contribuía a determinar el impacto de la inteligencia artificial en los lugares de trabajo.
188. La Vicepresidenta empleadora señaló que la expresión «diálogo social» ya cubría los convenios colectivos.
189. El Vicepresidente trabajador propuso la siguiente solución: «el diálogo social, incluidos los convenios colectivos».
190. El representante gubernamental del Camerún estuvo de acuerdo, ya que siempre era positivo incluir referencias a los convenios colectivos y los instrumentos de la OIT.
191. El representante gubernamental de los Estados Unidos propuso sustituir, en el apartado *d)*, la expresión «transición justa» por las palabras «transiciones exitosas para los trabajadores», indicando su objeción anterior a ese texto.
192. Su enmienda no fue apoyada.
193. La Vicepresidenta empleadora y el representante gubernamental de los Estados Unidos propusieron suprimir todo el apartado *e)*.
194. Tras una discusión sobre el contenido del apartado propuesto, inclusive si en el apartado *e)* debería figurar una referencia a las directrices o a la acción futura de la OIT, o si dicha referencia debería incorporarse al apartado *a)*, la Reunión decidió suprimir el apartado *e)* e insertar texto pertinente en el apartado *a)*.
195. *El párrafo 17 se aprobó en su forma enmendada.*

Anexo

196. El representante gubernamental de los Estados Unidos, recordando las objeciones planteadas anteriormente, propuso suprimir la referencia a las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.
197. Si bien la Vicepresidenta empleadora respaldó esa propuesta, no hubo apoyo del Grupo de los Trabajadores ni de la mayoría del Grupo Gubernamental.
198. El representante gubernamental de los Estados Unidos señaló que, dada la ausencia de una mayoría clara, la enmienda se desestimaría. Sin embargo, quiso señalar la objeción de su Gobierno, para que constara en acta.
199. *El anexo fue aprobado.*

Conclusiones y recomendaciones

200. La 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 adoptó unánimemente todas las Conclusiones y recomendaciones, en su versión enmendada.

► Clausura de la reunión

- 201.** El Secretario General de la Reunión encomió a los participantes por una semana constructiva de diálogo social global, que había producido un documento final sólido y pionero en un ámbito en el que apenas existían orientaciones o datos empíricos. El documento final, que era de interés general más allá de la industria manufacturera, equilibraba las oportunidades que brindaba la inteligencia artificial frente a los riesgos asociados. Señaló que, si bien la Oficina promovía y apoyaba los esfuerzos nacionales, la principal responsabilidad de la recopilación de datos y la compilación de prácticas nacionales recaía en los mandantes a nivel nacional. También subrayó la importancia de poner en práctica sus resultados. Dio las gracias al Presidente y a los Vicepresidentes por su colaboración constructiva y su capacidad para superar las diferencias y crear consenso. Expresó asimismo su agradecimiento a todos los participantes, en persona y en línea, y al personal de la Secretaría de la OIT, cuyo arduo trabajo había garantizado que la Reunión se desarrollara sin contratiempos. Tomando nota de que la Reunión marcaba el final de su mandato como Director del Departamento de Políticas Sectoriales, agradeció a todos los presentes su cooperación y apoyo.
- 202.** La Vicepresidenta empleadora dio las gracias a todos los participantes, señalando que, si bien las discusiones habían sido difíciles, se había logrado un texto equilibrado. Expresó su agradecimiento por el espíritu de compromiso que había prevalecido entre los tres Grupos y por la considerable labor preparatoria realizada antes de la reunión. Señaló que la inteligencia artificial seguiría siendo una prioridad continua.
- 203.** El Vicepresidente trabajador expresó su agradecimiento por los esfuerzos constructivos realizados por el Presidente, y por el Grupo de los Empleadores y el Grupo Gubernamental, para lograr un compromiso, así como por el apoyo prestado por la Oficina. Se felicitó por el carácter colaborativo del proceso y las contribuciones colectivas de todos los participantes.
- 204.** El Vicepresidente gubernamental dio las gracias a todos los participantes, expresando su particular agradecimiento por las contribuciones del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores y por su voluntad de lograr un compromiso. También dio las gracias a la Oficina por su inestimable labor preparatoria.
- 205.** El Presidente reflexionó sobre su papel y puso de relieve su compromiso con la imparcialidad, señalando que se había propuesto actuar de una manera equilibrada que fuera aceptable para todas las partes. Expresó su agradecimiento por la colaboración constructiva de los participantes y subrayó la importancia de las discusiones para configurar el futuro del trabajo. Dio las gracias asimismo al personal de la Secretaría por su apoyo y su labor de documentación. Concluyó expresando su agradecimiento a todos los participantes por su cooperación y por la confianza que habían depositado en él, y declaró clausurada la Reunión técnica.