

Declaración del TUAC ante la 11.ª Cumbre Ministerial del Programa Regional de la OCDE para América Latina y el Caribe

«Orientar el avance de la IA a través del diálogo social»

Montevideo, 28–29 September 2026

El rápido avance de la inteligencia artificial (IA) está transformando el empleo, las economías y la sociedad en general. La IA conlleva tanto riesgos como potencial para el desarrollo económico en América Latina y el Caribe (ALC), pero para aprovechar ese potencial se requiere actuar con rapidez a fin de fomentar una transición digital inclusiva y centrada en las personas, así como un reparto amplio y justo de las posibles ganancias de productividad.

Un informe reciente revela que entre el 30 % y el 40 % del empleo en la región está expuesto a la IA generativa y que hasta el 5 % de los puestos de trabajo corren el riesgo de ser automatizados.¹ Si bien es posible que se alcancen ganancias potenciales de productividad, es poco probable que estos beneficios se distribuyan de manera equitativa: los trabajadores con ingresos más altos y empleo formal serán quienes más se beneficien, mientras que los trabajadores más jóvenes, con menor capacitación y las mujeres obtendrán menores beneficios.² Esta brecha se ve agravada por la alta prevalencia del empleo informal - casi la mitad de los trabajadores en los países de América Latina y el Caribe están empleados de manera informal - y por el acceso limitado a la infraestructura digital. Sin ese acceso, los beneficios del aumento de la IA podrían quedar fuera del alcance de los trabajadores en hasta la mitad de los empleos que podrían beneficiarse de ella - unos 17 millones de trabajadores en toda la región, según las estimaciones.

El despliegue de la IA también conlleva el riesgo de un abuso a gran escala de los datos personales y laborales. El monitoreo y la vigilancia en el lugar de trabajo vulneran tanto el derecho de los trabajadores a la privacidad como su capacidad para participar en la negociación colectiva. Hay casos documentados que muestran que las empresas han utilizado herramientas de IA para interferir en los esfuerzos de los trabajadores por formar sindicatos y restringir su derecho fundamental a la libertad de asociación.

La gestión algorítmica, la IA autónoma y las herramientas de automatización limitan aún más la autonomía de los trabajadores y pueden amplificar patrones de sesgo y discriminación, como la discriminación por motivos de género. Las herramientas para el reclutamiento, la evaluación del desempeño y la prestación de servicios públicos corren el riesgo de intensificar la discriminación

¹ [¿Amortiguador o cuello de botella? El impacto de la IA generativa en el empleo y la brecha digital en América Latina](#)

² [Nuevos datos de la OIT confirman que las mujeres enfrentan mayores riesgos laborales derivados de la IA generativa que los hombres | Organización Internacional del Trabajo](#)

que afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a los grupos minoritarios. La creciente huella ambiental de la IA - incluidas sus considerables demandas de energía y agua y las emisiones de carbono asociadas - corre el riesgo de agravar la escasez de recursos y afectar a las comunidades vulnerables, incluidos los pueblos indígenas, en regiones que ya cuentan con recursos limitados. Además, el uso indebido de la IA con fines de engaño, vigilancia y manipulación de la información tiene el potencial de interferir en los procesos democráticos, erosionar la confianza pública y socavar la capacidad de los trabajadores para organizarse y defender sus derechos de manera efectiva.

Involucrar a los trabajadores a través del diálogo social es fundamental para abordar estos riesgos: las investigaciones han demostrado que beneficia tanto a las empresas como a los trabajadores, ya que aumenta la productividad y mejora las condiciones laborales.

A la luz de lo anterior, recordando el marco estratégico de la OCDE para América Latina y el Caribe y su objetivo de «abordar la informalidad, mejorar el índice de Gini y abordar las desigualdades de todo tipo», y en consonancia con los Principios de la OCDE sobre IA, el TUAC y sus afiliados en América Latina y el Caribe instan a la OCDE y a sus miembros a:

- **Elaborar** un **Plan de Acción regional específico de la OCDE sobre IA para el trabajo decente y la prosperidad compartida**, con el fin de revisar periódicamente, en consulta con los sindicatos, las medidas adoptadas para garantizar que los avances en IA conduzcan a la creación de empleos decentes y a la reducción de las desigualdades. Este **Plan de Acción regional de la OCDE** debería incluir indicadores verificables por país, en particular en lo que respecta a la pérdida y la creación de empleos asociados con la IA; la cobertura de la negociación colectiva; la participación sindical en los procesos de implementación de tecnología; la capacitación y el reciclaje profesional e ; la discriminación y la vigilancia algorítmica; las tendencias en las ganancias de productividad y su distribución; y los efectos de la IA en los trabajadores subcontratados y del sector informal.
- **Respetar** los derechos de los trabajadores y las normas internacionales del trabajo, incluidos los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT: el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, la no discriminación, la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable;
- **Reconocer** de manera expresa y oficial el principio de una Transición Digital Justa, estableciendo que los costos económicos, sociales y laborales derivados de la adopción de la inteligencia artificial y la automatización no pueden recaer de manera desproporcionada sobre los trabajadores;
- **Exigir** el diálogo social y la negociación colectiva sobre el diseño, la implementación, el seguimiento, la evaluación y la aplicación de la IA en el lugar de trabajo, asegurando que se consulte e involucre activamente a los trabajadores en las decisiones que les afectan, incluso en lo relativo a las herramientas de IA que inciden en las condiciones de trabajo, el acceso al empleo o la retención del puesto de trabajo;
- **Adoptar** legislación y marcos normativos para garantizar que los seres humanos mantengan el control y la responsabilidad sobre los impactos de la IA en el lugar de trabajo, exigiendo transparencia algorítmica y supervisión humana del uso de la IA en las decisiones relacionadas con el empleo, y estableciendo el derecho a una explicación y revisión para quienes se vean afectados por la toma de decisiones algorítmicas;
- **Establecer** organismos especializados para evaluar el impacto de la IA en los trabajadores, los mercados laborales y la sociedad a través del diálogo social;

- **Exigir** que, antes de su introducción, se realicen evaluaciones específicas para cada lugar de trabajo sobre los posibles impactos de los sistemas de IA en el empleo y los derechos fundamentales, las cuales se lleven a cabo con la participación de los sindicatos;
- **Prohibir** expresamente el uso de la IA para prácticas antisindicales, incluidos los sistemas diseñados para identificar, monitorear, perfilar o discriminar a los trabajadores en función de su actividad sindical, así como cualquier tecnología destinada a interferir en la organización sindical, la libertad de asociación o la negociación colectiva;
- **Garantizar** una transición digital justa mediante el diálogo social y la negociación colectiva, reconociendo el derecho de los trabajadores y sus sindicatos a recibir información suficiente y oportuna, a ser consultados y a negociar sobre la introducción de sistemas de IA que puedan tener efectos significativos en el empleo, los salarios, las horas de trabajo, la organización y las condiciones laborales, la salud y seguridad en el trabajo, la privacidad y la no discriminación;
- **Garantizar** que los beneficios de productividad derivados de la IA se redistribuyan de manera justa entre los trabajadores a lo largo de las cadenas de suministro globales, contribuyan al crecimiento económico sostenible y reduzcan las desigualdades;
- **Facilitar** y apoyar la negociación colectiva para asegurar que las ganancias de productividad generadas por la IA se traduzcan en mejores salarios y condiciones de trabajo, una reducción de la jornada laboral sin pérdida de salario, capacitación continua y el fortalecimiento de los mecanismos de protección social;
- **Invertir** en el desarrollo de competencias, la educación digital y la capacitación en IA para jóvenes y adultos, lo que incluye su integración en los planes de estudio escolares y la sensibilización sobre los riesgos, la eficacia y el uso responsable de la IA;
- **Promover** iniciativas de reciclaje y mejora de las competencias de los trabajadores más afectados por la transformación impulsada por la tecnología digital y la IA, en particular los trabajadores poco calificados, del sector informal, los jóvenes y los trabajadores vulnerables;
- **Fortalecer** la protección social de los trabajadores desplazados por la IA y el cambio tecnológico, al tiempo que se promueve la creación de empleos decentes y de calidad;
- **Fomentar** la transparencia y la concientización sobre los sesgos arraigados en los sistemas y algoritmos de IA, y garantizar que se implementen medidas para prevenir y mitigar los resultados discriminatorios.