

## II. INFORMES

### INTELIGENCIA ARTIFICIAL, DIÁLOGO SOCIAL Y NUEVO CONTRATO SOCIAL

Vasco TORRES DE LEÓN  
Gellys PALENCIA OYOLA

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. 2. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES. 3. ROL DEL DIÁLOGO SOCIAL PARA LA REGULACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS RELACIONES LABORALES. 4. EXPERIENCIA EN LATINOAMÉRICA. 5. NUEVO CONTRATO SOCIAL.

#### **PRESENTACIÓN DE INFORME<sup>1</sup>**

En el marco de la Asamblea General y la reunión del Consejo de Administración, de la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS), organización internacional que promueve el diálogo social global, como espacio para Consejos Económicos y Sociales (CES) y organismos similares, la Escuela Interamericana de Diálogo Social, Tripartismo y Resolución de Conflictos, de la Universidad de Panamá (EI-DiSTReC), fue invitada a participar en las discusiones de la agenda temática que acompañó el evento, además de concurrir, en calidad de observador, a tal Asamblea General. Las actividades realizadas fueron la Reunión del Consejo de Administración (30 de octubre de 2025); Asamblea General (31 de octubre de 2025), y; 2da Reunión del Consejo de Administración (también 31 de octubre de 2025), en Willemstad, Curaçao.

La AICESIS, al igual que la EI-DiSTReC, promueve el intercambio de experiencias y la cooperación internacional, así como la construcción de marcos para la gobernanza participativa y la cohesión social. En tal sentido, la Escuela fue invitada a participar en el taller denominado: “Inteligencia Artificial, Diálogo Social y la Renovación del Contrato Social”, junto con otros panelistas como Noraya Godfried, (enlace francófono del SER, Curaçao); Roderick Middelhof, Ministro de Desarrollo Económico, Curaçao; Kim Putters, Presidente del SAR, Curaçao; y Raul Henríquez, Director/Secretario

---

<sup>1</sup> Este informe fue preparado por Vasco Torres De León, Director General de la EI-DiSTReC, de la Universidad de Panamá y Gellys Palencia Oyola, Especialista en Diálogo Social y Tripartismo por la Universidad de Panamá.

general de SER, Curaçao, entre otras personalidades mundiales referidas a las instituciones y procesos de diálogo social.

El taller fue concebido para explorar cómo marcos de gobernanza eficaces, estrategias de inclusión y Consejos Económicos y Sociales (CES) fortalecidos, pueden garantizar que la innovación impulsada por la inteligencia artificial (AI) apoye el trabajo decente, la justicia y un contrato social más sólido, en lugar de debilitarlos. El formato combinó intervenciones de alto nivel y diálogo interactivo para producir recomendaciones concretas y cumplir con la misión de la AICESIS: promover un diálogo social mundial sobre cuestiones urgentes.

Se presentó una “Perspectiva mundial y política de la OIT”, por Gilbert F. Hounbo (Director General de la OIT), representado por un alto cargo de la OIT; también, “IA, trabajo decente y contrato social: una visión global”. Presentación que versó sobre cómo la IA está transformando el trabajo a escala mundial, los riesgos para el trabajo decente y la igualdad, y el papel del diálogo social en esta transición. Además, una “Perspectiva multilateral y gobernanza ética”, por Paula Isturiz-Cavero, especialista del Programa de Ciencias Sociales y Humanas, Oficina de la UNESCO para el Caribe.

En el contexto del presente taller internacional sobre inteligencia artificial, y por nuestra parte, preparamos el informe expuesto a continuación con el interés de mostrar elementos iniciales de ligamiento entre el diálogo social —al menos como vehículo— para abordar tan trascendental discusión global sobre IA y nuevo contrato social. Veamos.

## 1. INTRODUCCIÓN

El vertiginoso ritmo de los avances tecnológicos sigue, como ha sido siempre, impactando con fuerza el mundo del trabajo, a la vez que transforma la sociedad y el relacionamiento social entre todos los seres que habitamos el planeta. La reciente irrupción de la Inteligencia Artificial (AI) ha significado uno de los impactos más profundos a nuestra sociedad, moldeando tanto el trabajo, como la economía, el comercio, la ciencia y, en general, casi toda acción humana.

Aquella realidad, a la par de constituir un avance tecnológico sin precedentes, resulta también un gran desafío a la convivencia social, la organización del trabajo y al comercio, creando desasosiegos societales de distintos niveles y alcances. De allí que se hace urgente lidiar de forma adecuada con esta nueva realidad que amenaza con producir nuevas generaciones de excluidos, ampliando la brecha digital, ya bien constatada en todo el planeta, con su consiguiente estela de pobreza, discriminación y exclusión.

En buena hora se ha venido poniendo en la palestra el debate sobre la necesidad de construir un nuevo contrato social, en el que gobernantes y

gobernados, de todos los países, sin distinguir régimen político de gobierno, religión o geografía, debatan y adopten nuevas reglas de convivencia humana, que sean capaces de garantizar un mínimo de bienestar, justicia y equidad.

La emergencia y profundidad de los cambios que vienen impactando nuestro mundo y nuestro diseño y entendimiento de él —es decir, del contrato social—, están a la vista de todos y nos impactan a todos. El cambio climático y su estela sin fin de desastres naturales; el cambio científico y tecnológico, con especial énfasis en la IA, y su impacto en el trabajo y en la reorganización de la vida en sociedad que este cambio mismo viene determinando; la exacerbación de los sistemas económicos y financieros con su imparable aumento en la riqueza de los menos y la exclusión y pobreza de los más; la desvalorización del hecho democrático y el consiguiente ascenso autoritario, extremista, intolerante y más, nos sitúan cerca de un punto de inflexión como sociedad global.

En el contexto descrito, la búsqueda de respuestas a las distintas crisis se vuelve una labor, tanto como un derecho, así como una responsabilidad, societaria. Y visto que el diálogo social, tal como ha venido configurándose de la mano de la OIT, se ha venido consolidando como una herramienta muy importante para encarar los retos laborales y societarios conjuntamente, parece ser necesario elevar el mismo a un elemento configurador de un nuevo contrato social.

## **2. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES**

La integración de sistemas de inteligencia artificial, en la relación de trabajo, trae consigo repercusiones que pueden ser positivas o negativas, dependiendo del manejo que se dé al uso de estas tecnologías, especialmente al considerar aspectos como el nivel de autonomía que tienen en su funcionamiento o, su influencia en la toma de decisiones sobre la relación laboral.

La creciente incorporación de la IA en los procesos productivos y la poca regulación específica que hay al respecto, sobre todo en lo que respecta a países latinoamericanos, genera incertidumbre sobre los límites jurídicos y principios éticos que deberían orientar el uso de estas nuevas tecnologías, pues, sus consecuencias impactan directamente aspectos como la productividad, la organización del trabajo, el acceso al empleo, la estabilidad laboral, las condiciones de empleo, el derecho a la intimidad y la protección de datos, los modelos empresariales, la demanda de competencias, la organización de la producción, el surgimiento de nuevas industrias, etc. Todos estos elementos traen a debate la interrogante de ¿cómo se garantiza la protección de los derechos fundamentales en estos nuevos entornos digitales?

No debemos perder de vista que la IA generativa<sup>2</sup> tiene la capacidad de sustituir el trabajo humano, ya que puede ejecutar tareas de forma autónoma, con capacidades *agentivas* y de automatización. Así pues, la discusión que se lleva a cabo a nivel global sobre la IA, y su regulación, reconoce que este tipo de tecnología puede traer beneficios como “ampliar la igualdad de oportunidades, fomentar la productividad y el crecimiento económico sostenible, facilitar el acceso a nuevos empleos e industrias, a la educación y a la innovación”<sup>3</sup>, siempre que la misma se utilice de manera adecuada, bajo estándares éticos y jurídicos que prioricen la protección de derechos fundamentales y el bienestar humano.

Algunos enfoques positivos sobre el uso de IA afirman la necesidad de que se utilice para “complementar y potenciar las capacidades de los agentes humanos, no para sustituirlos”<sup>4</sup>, pues, permite “aumentar la producción, incrementar la eficiencia y mejorar la seguridad en las cadenas de producción al mismo tiempo que reduce costos”<sup>5</sup>. En materia de producción y productividad, la IA es adecuada para aumentar la competitividad de las empresas; asistir en tareas complejas; procesar información de forma rápida y eficiente; impulsar la automatización de tareas; acelerar procesos y agilizar la prestación de servicios, incluso de forma ininterrumpida; disminuir defectos de fabricación; e incluso puede incidir en el aumento de la flexibilidad laboral. Adicionalmente, además de abrir una gama de nuevas profesiones y puestos de trabajo en el sector tecnológico, la IA también puede influir de manera positiva en el cambio climático al optimizar los procesos de fabricación, reduciendo la huella ambiental.

Por otra parte, y en lo que a la parte negativa puede ocurrir, entre las principales consecuencias que puede generar la implementación de sistemas de IA en los entornos laborales están: el aumento de sesgos y discriminación en las tareas de reclutamiento y monitoreo asignadas a la IA; vigilancia social y pérdida de privacidad; explotación laboral; la disminución del valor de determinados trabajos; pérdida de empleos por desplazamiento; incremento de desigualdades; manejo indebido de datos personales; el analfabetismo

<sup>2</sup> La IA asume un rol dentro del proceso de producción que impacta la relación de trabajo, especialmente la IA generativa, la cual se distingue de la inteligencia artificial tradicional pues se basa en técnicas de aprendizaje automático, aprende directamente de los datos y generan nuevos contenidos captando patrones y relaciones subyacentes en los datos. Mientras que la inteligencia artificial tradicional recibe datos de entrada y produce datos de salida, se basa en enfoques basados en reglas, donde se programan instrucciones explícitas y reglas predefinidas para que el sistema realice tareas y resultados específicos. Vid. Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, *Gobernanza de la inteligencia artificial para potenciar la Agenda 2030 y no dejar a nadie atrás*, Comité de Expertos en Administración Pública, Nueva York, 2024, p. 5.

<sup>3</sup> Vid. *idem.*, p. 17.

<sup>4</sup> Vid. Brynjolfson, Li y Ryamond, 2023, como se citó en OIT, *Informe sobre el diálogo social 2024: El diálogo social en el más alto nivel para el desarrollo económico y el progreso social*, Ginebra, 2024, p. 146.

<sup>5</sup> Vid. Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, *Gobernanza de la inteligencia artificial...*, cit., p. 8.

digital y las brechas digitales; la inadecuación de competencias y un considerable etcétera.

Es de subrayar que una de las principales preocupaciones es la gestión algorítmica, a través de la inteligencia artificial, como sustituto de la acción humana para la toma de decisiones y para el ejercicio del poder de dirección del empleador.

Este nuevo escenario, producido por esta nueva tecnología, evidencia una urgente necesidad reglamentar el diseño y uso de estos sistemas que utilizan IA, a fin de establecer límites éticos y marcos jurídicos que proporcionen protección a los trabajadores, a la vez que impulsen los beneficios que la misma puede generar en la productividad y el crecimiento económico. Algo de esto ha venido desarrollándose con la adopción de algunos instrumentos internacionales en esta materia, como lo son la Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial, de la UNESCO<sup>6</sup>; la Recomendación de la OCDE sobre Inteligencia Artificial<sup>7</sup>; la Declaración de Santiago, “Para promover una inteligencia artificial ética en América Latina y el Caribe”<sup>8</sup> y; el Reglamento Europeo sobre Inteligencia Artificial<sup>9</sup>.

### 3. ROL DEL DIÁLOGO SOCIAL PARA LA REGULACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS RELACIONES LABORALES

Para regular el uso de la IA en las relaciones laborales se requieren parámetros eficaces que contemplen todas las perspectivas (económicas, sociales y técnicas) e intereses de los diferentes sectores involucrados, en ese sentido, el diálogo social se convierte en un mecanismo esencial para llevar a cabo una gobernanza horizontal que permita adaptarse a los cambios generados por los avances tecnológicos. “Mediante procesos de negociación, consulta e intercambio de información, los gobiernos y los interlocutores sociales pueden buscar consensos sobre políticas que distribuyan de forma justa los beneficios y costos de la transición, promoviendo prácticas responsables y colaborando para encontrar soluciones sostenibles a largo plazo”<sup>10</sup>.

Crear este tipo de regulaciones requiere un enfoque multidisciplinario, en el que participen expertos técnicos, juristas, sector empleador, sector trabajador, e inclusive, otros sectores de la sociedad que generalmente carecen de representación, pero que se ven involucrados en entornos laborales afectados por la IA, como son los trabajadores del sector informal.

<sup>6</sup> Adoptado por los 193 Estados miembros de la UNESCO en noviembre de 2021.

<sup>7</sup> Adoptado el 22/05/2019; reformado el 03/05/2024.

<sup>8</sup> Adoptada en la Cumbre Ministerial y de Altas Autoridades de América Latina y el Caribe Santiago de Chile, 23-24 de octubre de 2023.

<sup>9</sup> Adoptado formalmente por el Consejo el 21 de mayo de 2024 y entró en vigor el 1 de agosto de 2024.

<sup>10</sup> Vid. OIT, *Informe sobre el diálogo social 2024...*, cit., p. 132.

El diálogo social a nivel nacional, institucionalizado o *ad hoc*, establece un espacio para que gobiernos e interlocutores sociales contrasten perspectivas, compartan conocimientos y aborden la gestión que debe darse a la IA, estableciendo colectivamente un marco para que el impacto de la innovación digital sea humano, llevadero, consecuente con los derechos humanos y las normas fundamentales del trabajo.

El diálogo social es idóneo para discutir y tomar decisiones que orienten el uso de la IA hacia resultados positivos<sup>11</sup>.

Las instancias de dialogo con competencias consultivas también juegan un rol esencial para adaptarse a la innovación y gestionar el impacto de las tecnologías relacionadas con la IA, con el potencial de generar directrices, protocolos, dictámenes y hojas de ruta que, aunque no sean vinculantes, pueden orientar las políticas que se adoptan sobre estas materias.

El diálogo social institucionalizado, como aquel que se surte en el seno de los CES y de los Consejos Superiores de Trabajo, juega un rol importante al tener una estructura definida con competencia para atender los temas relacionados con la gobernanza de las relaciones laborales involucrando a actores sociales que cuentan con representación definida. En este sentido, se debería promover el uso de estas instancias para formular políticas y legislaciones nacionales que regulen la incorporación de la IA en los entornos laborales, además de fortalecer su capacidad de representar a aquellos sectores

<sup>11</sup> Adoptando medidas, a través del diálogo y la consulta con los interlocutores sociales, que respondan a los cambios que se derivan de la IA como, por ejemplo, en el caso de la disminución de puestos de trabajo por la automatización de tareas, se podrían ofrecer indemnizaciones por cese voluntario o la posibilidad de acceder a formación profesional y reasignación del personal a puestos alternativos o nuevos puestos; estas posibles medidas traen a su vez otros desafíos como, por ejemplo, la forma en que se definen los criterios para distinguir entre los trabajadores aptos para ser reasignados de aquellos cuyo despido es inevitable, el financiamiento de los programas de formación, el costo que produce a la empresa el entrenamiento para la reasignación a diferencia de adquirir directamente personal externo ya capacitado en esas áreas, etc. Es evidente que de un solo escenario se desprenden distintos desafíos e interrogantes sobre la manera más adecuada y beneficiosa de reglamentar este tema, tanto para la empresa, como para los trabajadores, además de las responsabilidades que recaen en el Estado. Otras medidas que se pueden adoptar son, por ejemplo, en el ámbito de la transparencia “la creación de registros públicos abiertos de algoritmos, para reducir al mínimo la posibilidad de que en los algoritmos surjan prejuicios o discriminación”. También se deben establecer normas estrictas de protección de datos y prácticas seguras de tratamiento de datos; asegurar la vigilancia realizada por personas, adoptando la IA como un complemento a las labores de supervisión y gestión realizadas por humanos y no un reemplazo; la creación de organismos supervisores y reguladores de la IA, encargados de realizar evaluaciones de impacto, llevar a cabo un seguimiento de las repercusiones positivas y negativas, proponer soluciones y velar por el cumplimiento de las normas y el uso responsable de la IA; crear mecanismos que hagan exigible la rendición de cuentas por parte de las personas que diseñan los algoritmos; fijar estrategias de gestión de riesgos para anticiparse a los riesgos que surgen por la IA, como la selección de datos de entrenamiento para los algoritmos, adopción de medidas de ciberseguridad y corrección de sesgos o errores en los modelos de IA; establecer programas de formación que faciliten la transición de trabajadores a nuevas industrias para garantizar la empleabilidad; crear mecanismos de resolución de conflictos para atender controversias generadas por el uso de la IA; etc. *Vid.* Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, *Gobernanza de la inteligencia artificial...*, cit., pp. 14-19; y OIT, *Informe sobre el diálogo social 2024...*, cit., pp. 147-148.

excluidos de participación, así como sus capacidades técnicas, invitando a participar a expertos en el funcionamiento de algoritmos y sistemas automatizados para producir marcos jurídicos integrales.

Los CES y las instancias de diálogo tripartito de alto nivel también pueden tener un rol importante en la promoción y orientación de las discusiones que se dan en procesos de diálogo social bipartito, pues, en el más alto nivel se pueden establecer acuerdos marco donde los interlocutores se comprometen a abordar la digitalización y automatización, a través de procesos participativos; fijar procedimientos de intercambios periódicos de información sobre el impacto de las nuevas tecnologías, y; a través de convenios colectivos, definir criterios para garantizar el uso adecuado de la IA.

La negociación colectiva a nivel sectorial y empresarial también es un mecanismo útil para adoptar medidas que controlen y supervisen la forma en que se utiliza la IA dentro de la empresa. En algunos países las instancias de diálogo social tripartitas o multisectoriales han optado por extender la cobertura de los convenios colectivos sectoriales vigentes y aplicarlos a trabajadores de plataformas, trabajadores por cuenta ajena o autónomos, generalmente excluidos<sup>12</sup>. Esta práctica representa una extensión de los beneficios del diálogo social, en la que *se utilizan las instancias formales para alcanzar acuerdos consensuados y aplicarlos a sectores donde de manera directa no llega el diálogo social por la falta de interlocutores sociales identificados*, debido a la inexistencia de la relación laboral, fijando un modelo a seguir aplicable en nuestra región, pues, implica una oportunidad del rol que pueden asumir los CES para impulsar acuerdos bipartitos, e incluir a otros sectores que no pueden acceder a derechos laborales, o escenarios de diálogo social, debido a la naturaleza de los servicios que prestan.

De la misma forma, los acuerdos bipartitos también podrían incidir en la adopción de políticas públicas, negociando acuerdos con grandes empresas donde éstas se comprometan a tomar medidas que influyan a nivel sectorial, como fue el caso del acuerdo entre AFL-CIO y Microsoft, por medio del cual la empresa se compromete a “influir en las políticas públicas para promover la mejora de las competencias digitales de los trabajadores en el sector tecnológico”<sup>13</sup>. También se pueden adoptar medidas de esa naturaleza mediante el diálogo social que involucre a empresas transnacionales, lo que resultaría en la adopción de acuerdos marco internacionales, extendiendo compromisos sobre el uso responsable de la IA, para el beneficio de trabajadores de países menos desarrollados o con sectores con menor capacidad de negociación y protección de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

<sup>12</sup> Vid. OIT, *Informe sobre el diálogo social 2024...*, cit., pp. 141-142.

<sup>13</sup> Vid. *idem.*, 149.



En este sentido, también cabe resaltar la capacidad de las comunidades regionales (como MERCOSUR, SICA, AEC) de utilizar el diálogo social transfronterizo para crear directrices que sirvan de referente para la regulación de la IA y generar acuerdos que insten a los Estados a utilizar el diálogo social nacional para regular esta materia a nivel interno.

#### 4. EXPERIENCIA EN LATINOAMÉRICA

La gestión de la IA, a través del diálogo social no es una práctica de larga data, ni podría serlo, teniendo en cuenta el acelerado, pero reciente, auge que ha tenido este tipo de tecnologías y su implementación en los procesos de producción y la organización del trabajo, por lo cual las experiencias que se han desarrollado son pocas, lo cual brinda la oportunidad de establecer metodologías para abordarlo, pues, evidentemente es un tema que se intensificará en los próximos años.

En materia de IA, de forma general, se han desarrollado estrategias nacionales para impulsar el desarrollo y adopción de la IA; por ejemplo, en Colombia se adoptó el Marco Ético para la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial<sup>14</sup> y la Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial<sup>15</sup>; en Brasil, se creó la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (EBIA)<sup>16</sup> y el Plan Brasileño de Inteligencia Artificial 2024-2028<sup>17</sup>, también se propuso un proyecto de ley sobre el uso de la inteligencia artificial<sup>18</sup>; en Chile, la Política Nacional de Inteligencia Artificial<sup>19</sup>, las Recomendaciones sobre Transparencia Algorítmica<sup>20</sup> y un proyecto de ley que regula los sistemas de inteligencia artificial<sup>21</sup>; en México, la Agenda Nacional Mexicana de Inteligencia Artificial<sup>22</sup>; en Argentina, el Plan Nacional de Inteligencia Artificial<sup>23</sup>; en Uruguay, la Estrategia de Inteligencia Artificial para

<sup>14</sup> Vid. Guío, A., Tamayo, E. y Gómez, P., *Marco Ético para la Inteligencia Artificial en Colombia*, Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, 2021.

<sup>15</sup> Vid. Departamento Nacional de Planeación, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones & Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, *Documento CONPES 3975: política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial*, recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12324/36742>

<sup>16</sup> Vid. Ordenanza MCTI núm. 4.617, de 6 de abril, de 2021 y Ordenanza MCTI núm. 4.979, de 13 de julio, de 2021.

<sup>17</sup> Vid. Gobierno Federal de Brasil, “Brasil lanza un plan de USD 4 mil millones para la IA y prepara una acción global en la materia”, en <https://www.gov.br/g20/es/noticias/brasil-lanza-un-plan-de-usd-4-mil-millones-para-la-ia-y-prepara-una-accion-global-en-la-materia>

<sup>18</sup> Vid. Proyecto de Ley núm. 2338/2023.

<sup>19</sup> Vid. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, *Política Nacional de Inteligencia Artificial*, en [https://minciencia.gob.cl/uploads/filer\\_public/bc/38/bc389daf-4514-4306-867c-760ae7686e2c/documento\\_politica\\_ia\\_digital\\_.pdf](https://minciencia.gob.cl/uploads/filer_public/bc/38/bc389daf-4514-4306-867c-760ae7686e2c/documento_politica_ia_digital_.pdf)

<sup>20</sup> Vid. Resolución exenta núm. 372, de 12 de agosto de 2024, del Consejo para la Transparencia.

<sup>21</sup> Vid. Proyecto de Ley que regula los sistemas de inteligencia artificial, Boletín núm. 16821-19, de 7 de mayo de 2024.

<sup>22</sup> Vid. Coalición IA2030MX, *Agenda Nacional Mexicana de Inteligencia Artificial*, México, 2020.

<sup>23</sup> Vid. CEEDIA, “Observatorio Inteligencia Artificial de Argentina”, en <https://www.ceedia.org/en/2021/05/05/argentina-2019-plan-nacional-de-inteligencia-artificial/>



el Gobierno Digital<sup>24</sup>; en Costa Rica, la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial 2024-2027<sup>25</sup>; en Panamá, se ha trabajado en miras a establecer una Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial<sup>26</sup>.

## 5. NUEVO CONTRATO SOCIAL

Cualquier regulación que se pretenda hacer sobre inteligencia artificial debe contemplar un enfoque múltiple, considerando otros aspectos esenciales del mundo del trabajo, como el desempleo, la informalidad, la protección social, brechas salariales, la desigualdad, la seguridad social, la formación profesional, las nuevas formas de prestación de servicios y nuevos puestos de trabajo, el cambio climático, transiciones, etc.; temas todos que se interconectan resultando en un desafío para el derecho del trabajo, especialmente para asegurar la aplicación de los derechos fundamentales en todos estos escenarios.

Es por ello por lo que el desafío supone no solamente establecer un marco que reglamente el uso de la IA en los entornos laborales o, en las legislaciones internas o, a través de instrumentos internacionales, sino a ir más allá y construir un nuevo contrato social que responda a todos los retos que atañen al sistema de relaciones laborales y a los retos societarios, claramente, mediante el diálogo social.

El diálogo social es el instrumento idóneo y privilegiado para esta labor, al ser un elemento central del sistema democrático de gobernanza que permite la adopción de políticas económicas y financieras encaminadas a producir cohesión social y fortalecer el Estado de derecho. Y es que, son muchas las voces, tanto institucionales como de expertos y estudiosos, que encuentran que aquello cuyo embrión surge en Versalles y se hace más claro en Filadelfia, pero que se explicita con la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, hasta pasar a normas internacionales expresas y cada vez más explícitas y expansivas, ha evolucionado tras considerarse un elemento instrumental para lograr la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores, hasta irse delineando como un derecho fundamental para las relaciones laborales y, producto de su propio entendimiento, del Estado democrático de derecho.

Un nuevo contrato social implica establecer deberes y derechos para una mejor convivencia en sociedad, lo que, básicamente, consiste en establecer

<sup>24</sup> Vid. AGESIC, *Estrategia de Inteligencia Artificial para el Gobierno Digital*, Uruguay, 2019.

<sup>25</sup> Vid. Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones, *Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial. Costa Rica 2024-2027*, San José, 2024.

<sup>26</sup> Vid. SENACYT, "Avances en el desarrollo de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (IA) fueron presentados por la Senacyt y Georgia Tech" en <https://www.senacyt.gob.pa/avances-en-el-desarrollo-de-la-estrategia-nacional-de-inteligencia-artificial-ia-fueron-presentados-por-la-senacyt-y-georgia-tech/>

un nuevo orden frente a todas las circunstancias que han venido y continúan transformando la estructura de la sociedad, con miras a *establecer mecanismos de gobernanza apropiados, el buen funcionamiento de las instituciones sociales, el ejercicio de los derechos y deberes individuales y colectivos*, para garantizar la mejor salvaguarda del bienestar de cada uno de los individuos que forman la sociedad; de forma tal que sea viable eliminar la pobreza abrumadora y se genere prosperidad con justicia social.

En la región se ha venido desarrollando una acción hacia la institucionalidad de otras instancias de diálogo social, como son los consejos económicos y sociales y los consejos nacionales o tripartitos de trabajo, en una suerte de avance de la institucionalidad del diálogo social. Inclusive es posible verificar resultados positivos expresos, tanto coyunturales como de más amplio alcance. Sin embargo, la región dista mucho, aún, de exhibir tanto logros sistemáticos como instituciones sólidas de diálogo social, de allí que la labor que queda por delante es grande y en la que se necesita el concierto de los actores más relevantes para el tema: la OIT, los gobiernos, las organizaciones profesionales y, además, la sociedad civil y sus instituciones, los especialistas, académicos y, por supuesto, las universidades como entes generadores de conocimiento.

En fin, el dialogo social viene posicionándose, desde hace ya años, como el instrumento más idóneo y democrático para abordar los desafíos de un mundo marcado por las incertidumbres que le imprime asuntos como la inteligencia artificial, las grandes transiciones o el cambio climático; temas de necesaria agenda en la discusión de un nuevo contrato social y que la AECIS oportunamente aborda en este evento.