ASAMBLEA GENERAL

"LA PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO HUMANO FRENTE A LA AUTOMATIZACIÓN MASIVA POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL"

INTER MUN LUX 2027

ASAMBLEA GENERAL

Indice

Sitios Web y Glosario	2
Introducción al comité	3
Información general y datos	4
Contexto histórico	5
Problemas	6
Puntos a abordar	7
Organizaciones y medidas tomadas	8
Los objetivos del comité y su importancia	9

PAGINAS DE APOYO

HTTPS://WWW.ILO.ORG/ES/TEMAS-Y-SECTORES/LA-INTELIGENCIA-ARTIFICIAL

HTTPS://WWW.ILO.ORG/ES/TEMAS-Y-SECTORES/OBSERVATORIO-DE-LA-IA-Y-EL-TRABAJO-EN-LA-ECONOMIA-DIGITAL

HTTPS://WWW.ILO.ORG/ES/PUBLICATIONS/INTELIGENCIA-ARTIFICIAL-GENERATIVA-Y-EMPLEO-EDICION-ACTUALIZADA-DE-2025

HTTPS://WWW.UNESCO.ORG/ES/ARTIFICIAL-INTELLIGENCE/RECOMMENDATION-ETHICS

HTTPS://WWW.UNGENEVA.ORG/ES/ABOUT/TOPICS/LABOUR

HTTPS://WWW.UN.ORG/ES/NODE/229358

HTTPS://WWW.UNGENEVA.ORG/ES/ABOUT/TOPICS/LABOUR

GLOSARIO

1. Automatización
Uso de la tecnología para realizar tareas que antes eran hechas por personas.
2. Desplazamiento laboral
Situación en la que una persona pierde su empleo o tiene menos oportunidades de trabajo debido a los avances tecnológicos.
3. Reconversión laboral
Proceso en el que un trabajador aprende nuevas habilidades para poder adaptarse a otro puesto o actividad.
4. Reskilling
Aprendizaje de nuevas habilidades que permiten a una persona prepararse para realizar un trabajo diferente.
5. Upskilling
Aprendizaje de nuevas habilidades que ayudan a una persona a mejorar en su trabajo actual.
6. Gestión algorítmica
Uso de sistemas o algoritmos para organizar, supervisar o evaluar el trabajo de las personas.
7. Brecha digital
Diferencia entre las personas que tienen acceso y conocimientos para utilizar la tecnología y quienes no los tienen.
8. Sesgo algorítmico
Cuando un sistema de inteligencia artificial produce resultados injustos o discriminatorios debido a los datos o criterios que utiliza.

¿QUÉ ES ASAMBLEA GENERAL?

La Asamblea General es el órgano supremo de la Organización de los Estados Americanos y está compuesta por las delegaciones de todos los Estados Miembros, quienes tienen derecho a hacerse representar y a emitir su voto. La definición de los mecanismos, políticas, acciones y mandatos de la Organización tienen su origen en la Asamblea General. Sus atribuciones se encuentran definidas en el Capítulo IX de la Carta que señala, en su artículo 57, que la Asamblea se reunirá anualmente en la época que determine el reglamento y en la sede seleccionada conforme al principio de rotación. En circunstancias especiales y con la aprobación de los dos tercios de los Estados Miembros, el Consejo Permanente puede convocar a un período extraordinario de sesiones de la Asamblea General. Todos los Estados Miembros tienen derecho a hacerse representar en ella y a emitir un voto cada uno (Organización de los Estados Americanos [OEA], s. f.)

(Redacción National Geographic, 2025)

CONTEXTO HISTÓRICO

El marco normativo del trabajo fue concebido históricamente tras las revoluciones industriales bajo una lógica netamente antropocéntrica, regulando relaciones bilaterales entre empleadores y trabajadores humanos. Mientras que las olas tecnológicas del siglo XIX y XX sustituyeron principalmente la fuerza física, la revolución de la Inteligencia Artificial (IA) y la robótica avanzada impacta de forma directa sobre capacidades cognitivas, analíticas y de procesamiento de información. Este cambio traslada el reemplazo laboral desde la manufactura tradicional hacia el sector servicios, la administración, la salud, la educación y las industrias creativas (Durán, 2019).

En la actualidad, esta transformación genera diversos desafíos emergentes a nivel global. En primer lugar, la adopción de la "gestión algorítmica" ha provocado una severa pérdida de transparencia en las relaciones de trabajo. La contratación, evaluación, sanción o despido de personal es ejecutada cada vez más por algoritmos de aprendizaje automático, lo que crea una opacidad directiva donde el trabajador desconoce los criterios de evaluación y carece de mecanismos efectivos de impugnación (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2021). En segundo lugar, el fenómeno acentúa la brecha entre el Norte y el Sur Global. Las economías desarrolladas concentran la infraestructura tecnológica y el capital para subsidiar procesos de reconversión profesional (reskilling). En contraste, las naciones en desarrollo corren el riesgo de sufrir un desempleo estructural severo, precarización del empleo informal y pérdida de competitividad sin contar con redes de protección social sólidas (CEPAL, 2023).

Asimismo, la automatización afecta de forma desproporcionada a los puestos de nivel de entrada (entry-level), privando a las nuevas generaciones de las primeras oportunidades de inserción laboral y experiencia profesional (Fondo Monetario Internacional, 2024). Finalmente el cuerpo normativo internacional vigente carece de instrumentos jurídicamente vinculantes que regulen específicamente la relación entre la fuerza laboral y los sistemas autónomos. Ante este vacío legal, la discusión dentro del sistema de Naciones Unidas busca elevar la protección laboral frente a la IA a la categoría de derechos humanos de cuarta generación, exigiendo la supervisión humana obligatoria (human-in-the-loop), la protección contra el sesgo algorítmico y la privacidad de datos biométricos en el espacio de trabajo (Soto & Knight, 2025).

PROBLEMAS

Desplazamiento Estructural y Desigualdad Global**:**
Las economías avanzadas concentran los centros de desarrollo de IA y cuentan con mayor margen fiscal para implementar programas de reconversión laboral (reskilling). En contraste, los países en desarrollo enfrentan un riesgo elevado de desempleo estructural y precarización, ya que gran parte de su mano de obra se encuentra en sectores rutinarios u operativos con baja capacidad de respuesta para absorber el impacto tecnológico.

Opacidad en la Gestión Algorítmica:
La integración de algoritmos de toma de decisiones en el entorno laboral utilizados para la selección de personal, evaluación de rendimiento, asignación de tareas y despidos carece con frecuencia de transparencia (efecto caja negra). Esto genera indefensión jurídica para los trabajadores, quienes no cuentan con explicaciones claras sobre las métricas que determinan sus condiciones laborales ni con canales formales de impugnación.

Inadecuación de los Marcos Normativos Vigentes:
Los sistemas internacionales y nacionales de Derecho Laboral continúan fundamentados en la regulación de relaciones laborales tradicionales entre empleadores y trabajadores humanos. La presencia de inteligencias artificiales autónomas crea vacíos normativos en cuanto a la responsabilidad patronal, los límites de la vigilancia digital en la jornada de trabajo y la protección de los datos biométricos y conductuales.

Reducción de Oportunidades para las Nuevas Generaciones:
La sustitución automatizada de tareas administrativas, analíticas y de procesamiento primario afecta prioritariamente a los puestos de trabajo de nivel de entrada (entry-level). Esto desacelera la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo formal y dificulta la adquisición de experiencia laboral inicial.

POSIBLES TEMAS A DEBATIR

- Precarización del empleo mediante el "Trabajo bajo demanda"

El auge de plataformas digitales gestionadas por IA (como apps de reparto o microtareas) crea un modelo donde el trabajador no tiene contrato, vacaciones ni salud. El debate es si se debe forzar legalmente a considerar a estas personas como empleados formales o si son contratistas independientes.

- El principio de "Humano al mando" (Human-in-command)

Se discute si la ley debe exigir que cualquier sistema de IA en el trabajo sea supervisado permanentemente por una persona, o si delegar la autoridad total a la máquina es necesario para alcanzar la máxima eficiencia en la era digital.

- Intervención estatal en el mercado laboral

¿Debería el Estado regular, limitar o imponer cuotas al uso de Inteligencia Artificial en las empresas para proteger el empleo humano, o se debe permitir que el libre mercado dicte la velocidad de la automatización?

- El derecho a la desconexión digital e invasión del espacio privado

La integración de la IA en la gestión laboral permite supervisar a los empleados mediante algoritmos las 24 horas del día; se debate si es necesario crear leyes estrictas que impidan a la IA enviar tareas o evaluar el rendimiento fuera de la jornada laboral.

- El valor del error humano frente a la perfección de la máquina

En profesiones de alta responsabilidad la IA comete menos errores que un humano. Se discute si se debe proteger el derecho de los profesionales humanos a seguir ejerciendo estas carreras o si la seguridad colectiva justifica su reemplazo total.

ORGANIZACIONES

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Banco Mundial
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

MEDIDAS ADOPTADAS

- Los Estados diseñan, negocian y adoptan acuerdos internacionales para asegurar normas y principios de conservación ambiental. Estos acuerdos orientan el desarrollo de instrumentos a nivel regional, transfronterizo y binacional, y pueden inspirar el desarrollo de legislación nacional (Global And Transboundary Frameworks, 2025).

- Programa de Evaluación de Acuíferos Transfronterizos (TAAP): Este programa fue creado para evaluar la extensión, la capacidad y el movimiento de las aguas subterráneas transfronterizas y producir información para facilitar el diagnóstico y la planeación del suministro de agua para la industria, la agricultura y las ciudades en la región fronteriza (Lara-Valencia, 2023).

- La gestión integrada y cooperativa de sistemas naturales no circunscritos por fronteras nacionales pero degradados por políticas Estado-centristas que priorizan la competencia por recursos y el control del territorio (Lara-Valencia, 2023).

- Evaluación de impactos transfronterizos, notificación a países ribereños, consultas y diseño de medidas de mitigación, monitoreo continuo y ajustes operativos a presas y embalses (Schmeier, 2024).

IMPORTANCIA

Este tema es importante porque la inteligencia artificial está cambiando rápidamente la manera en la que trabajamos y realizamos muchas actividades. Aunque puede ayudar a mejorar la productividad, facilitar tareas y crear nuevas oportunidades de empleo, también puede provocar problemas como el desempleo, la desigualdad y una mayor vigilancia de los trabajadores. Además, si no se utiliza de manera adecuada, la IA podría generar situaciones de discriminación o afectar los derechos laborales de muchas personas.

No todos los trabajadores tienen las mismas posibilidades de adaptarse a estos cambios. Algunas personas pueden tener acceso a capacitación y nuevas tecnologías, mientras que otras podrían quedar atrás por falta de recursos o conocimientos.

OBJETIVO

La Asamblea se reúne anualmente en sesiones ordinarias de septiembre a diciembre y, posteriormente, según sea necesario. En ellas se analizan cuestiones específicas a través de subtemas o puntos concretos del orden del día, que conducen a la adopción de resoluciones (Naciones Unidas, s.f.-a). Al analizar estos puntos, el objetivo principal es proponer soluciones a problemáticas mundiales mediante tratados, organizaciones y proyectos en los que los 193 Estados Miembros estén de acuerdo.

La Asamblea General tiene como principal objetivo abordar abundantes y diferentes temas de la agenda que se consideran de vital importancia, además de supervisar todas las partes del sistema de las Naciones Unidas, como también es el principal actor encargado de establecer las convenciones o tratados que abordan una amplia gama de temas (Fasulo, 2015).

"La Asamblea General debe estar constituída por todos los Miembros de las Naciones Unidas. ... Cada miembro de la Asamblea General debe tener un voto". ONU Estatuto, Capítulo IV, Artículos 9 y 18.

REFERENCIAS

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2021). El derecho a la privacidad en la era digital: informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (A/HRC/48/31). Naciones Unidas. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://undocs.org/es/A/HRC/48/31

Durán, J. A. (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 1(29), 3. https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2019.29.13898

Fasulo, L. (2015). An Insider's Guide to the UN (Cuarta ed.). Yale University Press.

Fondo Monetario Internacional. (2024). Gen-AI: artificial intelligence and the future of work (Nota de debate del personal del FMI No. 2024/001). FMI. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://www.imf.org/en/Publications/staff-discussion-notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542394

Gmyrek, P., Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Nafradi, B., Rosłaniec, K., & Troszyński, M. (2025). Inteligencia artificial generativa y empleo: edición actualizada de 2025 (Documento de trabajo de la OIT). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://www.ilo.org/es/publications/inteligencia-artificial-generativa-y-empleo-edicion-actualizada-de-2025

Naciones Unidas. (1945). Carta de las Naciones Unidas. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://www.un.org/es/about-us/un-charter/full-text

Naciones Unidas. (s/f-a). Asamblea General. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://www.un.org/es/ga/

Naciones Unidas. (s/f-b). Funciones y poderes de la Asamblea General. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://www.un.org/es/ga/president/65/presskit/functions.shtml

Naciones Unidas. (s/f-c). Comisiones principales. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://www.un.org/es/ga/first/58/

.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024R1689

REFERENCIAS

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial. UNESCO. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137_spa

Organización de los Estados Americanos. (s/f). Asamblea General. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://www.oas.org/es/acerca/asamblea_general.asp

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2026). A moment of choice: harnessing artificial intelligence for decent work (Informe para la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo). Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://www.ilo.org/

Redacción National Geographic. (2025, 22 de septiembre). Por qué la Asamblea General de la ONU se celebra en Nueva York: la historia detrás de la sede de las Naciones Unidas. National Geographic. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://www.nationalgeographicla.com/historia/2025/09/por-que-la-asamblea-general-de-la-onu-se-celebra-en-nueva-york-la-historia-detras-de-la-sede-de-las-naciones-unidas

Soto, I. K., & Knight, M. I. D. (2025). La inteligencia artificial en el lugar de trabajo: derechos laborales en la era de la automatización. Revista Iberoamericana de Complejidad y Ciencias Económicas, 3(3), 71-84. https://doi.org/10.48168/ricce.v3n3p71

Unión Europea. (2024). Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial). Diario Oficial de la Unión Europea. Recuperado el 4 de septiembre de 2026, de https://eur-lex