



Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

Salud y seguridad en el trabajo: retos actuales y futuros a la luz de las tecnologías tradicionales y nuevas, con especial atención a la IA

(Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia polaca del Consejo de la UE)

(C/2025/2958)

Ponente: **Carlos Manuel TRINDADE**

Asesores	Paulo José FERNANDES PEDROSO (por el ponente) Clemens ØRNSTRUP ETZERODT (por el Grupo I)
Consulta de la Presidencia polaca del Consejo	6.9.2024
Base jurídica	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Reunión de la Sección	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	11.3.2025
Aprobado en el pleno	26.3.2025
Pleno n.º	595
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	149/99/05

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. La Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo ⁽¹⁾ (Directiva marco), ha tenido un impacto estructural ⁽²⁾ en la mejora de la situación en los Estados miembros. «Con su enfoque de prevención, [la Directiva marco] constituye un patrón de referencia para la protección de los trabajadores. Cubre todos los riesgos para su seguridad y su salud (...). Sin embargo, es necesario redoblar los esfuerzos para aplicar plena y eficazmente sus disposiciones sobre el terreno, así como las de las Directivas conexas» ⁽³⁾, tal y como se señaló en la cumbre del balance de seguridad y salud en el trabajo celebrada en mayo de 2023.

1.2. Además, el CESE toma nota de que en la cumbre del balance «se determinaron cuestiones que están cada vez más presentes en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo [...] como, por ejemplo, [...] el potencial de la inteligencia artificial y la robótica para crear lugares de trabajo más seguros y saludables para todos» ⁽⁴⁾. El CESE reitera la necesidad de aplicar de manera efectiva el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo sobre la base de los principios que propugnan practicar el tripartismo, formular políticas sólidas basadas en pruebas científicas, racionalizar los procedimientos y evitar los solapamientos.

1.3. La naturaleza del trabajo está cambiando, y han aparecido nuevas tendencias en la interacción entre seres humanos y máquinas, nuevas formas de prestación y organización del trabajo —con la introducción de algoritmos e inteligencia artificial (IA)—, y cambios adicionales en la evolución de los lugares de trabajo, por ejemplo con el teletrabajo, que se ha multiplicado por dos desde la pandemia ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ DO L 183 de 29.6.1989, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>.

⁽²⁾ Comisión Europea, COM(2004) 0062 final.

⁽³⁾ Conclusiones de la cumbre del balance de seguridad y salud en el trabajo — Comisión Europea.

⁽⁴⁾ Conclusiones de la cumbre del balance de seguridad y salud en el trabajo — Comisión Europea.

⁽⁵⁾ Eurofound, «The changing structure of employment in the EU: Annual review 2023», *Eurofound research paper*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2024.

1.4. La digitalización abre oportunidades y plantea retos en múltiples niveles, y puede eliminar o reducir los riesgos existentes, modificarlos o plantear otros nuevos que deberán gestionarse. Todo ello hace necesaria una supervisión reglamentaria y la adopción de medidas jurídicas y de negociación cuando sea necesario.

1.5. La transformación digital representa una oportunidad para que la UE subsane sus deficiencias en materia de innovación y productividad y restablezca su potencial manufacturero. Europa necesita ser más competitiva, como se afirma en el informe Draghi, y apoyar al mismo tiempo el modelo social europeo y la política de cohesión a todos los niveles ⁽⁶⁾. Sin embargo, la UE se está quedando rezagada en tecnologías digitales como la IA. Las diferencias con los Estados Unidos y China serán difíciles de superar ⁽⁷⁾.

1.6. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) subraya la necesidad de actuar en el nivel adecuado para garantizar que los trabajadores dispongan de las capacidades digitales necesarias en el moderno mercado laboral. Esto es importante teniendo en cuenta el riesgo de «descualificación» (*deskilling*), que entrañará una reducción de la autonomía de los trabajadores, la pérdida de capacidades para realizar tareas profesionales y el riesgo de que queden sujetos a sistemas de gestión del trabajo basados en algoritmos e IA.

1.7. El CESE recomienda a la UE y a los Estados miembros que adopten políticas que garanticen a todos los trabajadores, pero en particular a los de las plataformas electrónicas, una formación permanente adaptada a la transición digital, así como el control humano sobre los algoritmos y los derechos de información y consulta de los trabajadores sobre el uso de la IA en la gestión del trabajo.

1.8. También recomienda que la UE y los Estados miembros velen por que los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de salud y seguridad en el trabajo, en consonancia con los requisitos de la Directiva marco 89/391/CEE, sobre todo en caso de que se introduzcan nuevos equipos de trabajo o cambios en estos que tengan una relevancia especial para la IA en el trabajo.

1.9. El CESE señala, además, que los trabajadores deben ser capaces de cumplir y comprender las instrucciones de seguridad escritas y orales en materia de salud y seguridad en el trabajo. Es muy preocupante que, por término medio en los países de la OCDE, el 18 % de los adultos no posean ni siquiera los niveles más básicos de competencia en alfabetización, matemáticas y resolución flexible de problemas ⁽⁸⁾.

1.10. La IA y otras tecnologías emergentes, si no se entrenan adecuadamente, reflejan sesgos e imponen estereotipos perjudiciales relacionados con el género, la raza, la edad y la discapacidad, lo que supone un riesgo significativo para la salud y la seguridad en el trabajo.

1.11. El CESE subraya que, con el fin de crear un marco de protección aplicable a escala de la UE y de los Estados miembros, varios actos legislativos de la UE incluyen disposiciones para garantizar que, cuando se implante una herramienta de IA en el lugar de trabajo, por una parte, se preserven las condiciones de trabajo seguras y justas de los empleados y, por otra, estos participen en dicho proceso de implantación. La Agenda Digital de la UE para 2030 comprende en total 116 actos legislativos ⁽⁹⁾. Este marco legislativo intenta abordar las repercusiones que el uso de la IA en los lugares de trabajo puede tener para los trabajadores, sus derechos fundamentales, su privacidad, la protección de datos, su autonomía, su sujeción a sistemas de gestión laboral basados en algoritmos y en IA que estén sujetos al principio de control humano, y sus condiciones de trabajo.

1.12. El CESE llama la atención de la Comisión, del Consejo y de los interlocutores sociales sobre la necesidad de adaptar la normativa laboral al riesgo de inseguridad y precariedad laborales derivadas de los modelos de negocio en sectores en los que la digitalización ya ha avanzado, modelos que podrían extenderse al conjunto de la economía y en los que existe una propensión a abusar del trabajo por cuenta propia y de la contratación a corto plazo, sin que se ofrezcan perspectivas de carrera profesional.

1.13. Considera necesario reforzar la capacidad de supervisar, recopilar, comparar y analizar datos para comprender los retos y oportunidades que conllevan los cambios que están teniendo lugar en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, y recomienda a la UE y a los Estados miembros que adopten las disposiciones apropiadas.

⁽⁶⁾ Véase la contribución del Comité Económico y Social Europeo al programa de trabajo de la Comisión Europea para 2025.

⁽⁷⁾ Comisión Europea, *The future of European competitiveness part B — In-depth analysis of recommendations*, 2024, p. 232.

⁽⁸⁾ OCDE, *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World? Survey of Adult Skills 2023* [¿Tienen los adultos las capacidades necesarias para progresar en un mundo cambiante? Evaluación de competencias de adultos de 2023], OECD Skills Studies, OECD Publishing, París, 2024.

⁽⁹⁾ https://www.bruegel.org/system/files/2024-06/Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

1.14. El CESE considera que la participación de los trabajadores en la incorporación de nuevas tecnologías es fundamental, en consonancia con la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁰⁾ (y cualquier otro acto legislativo europeo o nacional que resulte aplicable), no solo para su correcta aplicación, sino también para la adopción de un enfoque centrado en el ser humano; destaca que los interlocutores sociales pueden negociar y acordar formas de mejorar los mecanismos de información y consulta para garantizar esta participación, y les insta a que intervengan para aplicar y, de estimarse necesario, seguir elaborando las medidas recomendadas en el Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización de 2020. El CESE también insta a la Comisión Europea a que supervise su aplicación en el marco del diálogo social europeo.

1.15. El CESE expresa su preocupación por la privacidad, la propiedad y la seguridad de los datos recabados en el contexto del trabajo y, dado que la UE ya garantiza un elevado nivel de protección, recomienda a la Comisión, el Consejo y el Parlamento Europeo que adopten legislación a escala de la UE, en especial en lo que respecta a la transparencia de los algoritmos. La vigilancia electrónica aumenta el riesgo de ciberacoso.

1.16. El CESE considera que en la UE debe prohibirse toda forma de control electrónico de los trabajadores que menoscabe su privacidad por una vigilancia intrusiva. Subraya también que la vigilancia electrónica contribuye a mejorar la salud y la seguridad, por ejemplo, en el sector del transporte, así como a llevar a cabo evaluaciones imparciales de riesgos en las obras de construcción. Por lo tanto, recomienda que, a tal efecto, se examine la eficacia de los instrumentos jurídicos existentes a escala nacional y de la UE y se sopesen la necesidad de adoptar nuevas medidas.

1.17. El CESE considera que promover una IA responsable y «digna de confianza» en el mundo laboral requiere un entorno positivo y propicio para el diálogo social.

1.18. Dado que el número de convenios colectivos que incorporan cuestiones éticas en el uso de la IA ⁽¹¹⁾ es bajo, el CESE pide a los interlocutores sociales que desempeñen un papel activo en la adopción de un enfoque de la IA centrado en el ser humano en un contexto del trabajo. Pide específicamente que se impulse de manera activa la negociación sobre la regulación adecuada de la IA en el lugar de trabajo.

1.19. El CESE pide a la Comisión Europea que proporcione los medios necesarios, incluidos el desarrollo de capacidades y la información y el conocimiento sobre el marco regulador existente, a los interlocutores sociales para hacer frente adecuadamente a los nuevos retos de la digitalización y, en particular, de la IA.

2. Observaciones generales

2.1. El 6 de septiembre de 2024, el ministro de Asuntos Europeos de la República de Polonia solicitó al CESE dictámenes exploratorios sobre ámbitos políticos de especial importancia para su Presidencia.

2.2. El presente Dictamen se elabora para dar respuesta a la solicitud de Dictamen exploratorio sobre el tema «Salud y seguridad en el trabajo: retos actuales y futuros a la luz de las tecnologías tradicionales y nuevas, con especial atención a la IA».

2.3. El CESE reitera su acuerdo con los informes Draghi y Letta sobre la necesidad de actuar urgentemente para aumentar la competitividad de la economía europea. Reconoce el papel y la importancia de la IA en relación tanto con la ambición de desarrollar una quinta libertad de circulación —del conocimiento, la innovación y la investigación— como con la necesidad más general de aumentar la futura productividad de la economía europea a través de una «integración vertical» de la IA en los procesos industriales ⁽¹²⁾.

⁽¹⁰⁾ Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea — Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>).

⁽¹¹⁾ Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.

⁽¹²⁾ Dictamen del CESE «Evaluación de los informes Letta y Draghi sobre el funcionamiento y la competitividad del mercado único de la UE» (pendiente de publicación en el Diario Oficial).

2.4. El CESE reafirma su opinión de que, dado el potencial omnipresente de la IA y de las nuevas tecnologías emergentes, es necesario adoptar un enfoque destinado a evitar que el uso de estas tecnologías tenga repercusiones negativas para los trabajadores. Las iniciativas legislativas deben abordar las lagunas en la protección de los derechos laborales en el lugar de trabajo ⁽¹³⁾, las disposiciones en materia de salud y seguridad deben adaptarse a los nuevos retos que plantea la IA y debe garantizarse que las personas mantengan el control en todas las interacciones entre el hombre y la máquina.

2.5. Según un análisis sobre salud y seguridad en el trabajo realizado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), reforzar la seguridad y la salud de los trabajadores a través de las nuevas tecnologías no es una idea nueva, puesto que durante décadas los progresos tecnológicos han servido para mejorar estos dos aspectos. La IA puede contribuir a reducir o eliminar los riesgos de diferentes maneras, entre las que cabe citar las siguientes:

- a) facilitar a los directivos y representantes de los trabajadores una mejor información para detectar los problemas de salud y seguridad en el trabajo —incluidos los riesgos psicosociales— y los ámbitos en los que se requiera una intervención en materia de salud y seguridad en el trabajo a fin de mitigar toda una serie de factores de riesgo, como el acoso y la violencia, y proporcionar alertas tempranas sobre situaciones peligrosas, estrés, problemas de salud y fatiga en relación con las tareas y actividades llevadas a cabo por los trabajadores;
- b) ofrecer a los trabajadores y a los directivos asesoramiento personalizado de manera oportuna, de tal manera que incite a adoptar comportamientos más seguros;
- c) apoyar la prevención basada en datos contrastados y la evaluación temprana de riesgos en el lugar de trabajo;
- d) contribuir a las inspecciones de salud y seguridad en el trabajo basadas en datos contrastados, más eficientes y específicas;
- e) aprovechar el poder de la automatización y la robotización en la industria, la logística o la construcción para reducir los riesgos de tareas repetitivas y peligrosas;
- f) utilizar dispositivos y sensores de internet de las cosas para supervisar los equipos de trabajo en tiempo real, de forma que sea posible prevenir fallos o averías en los equipos antes de que se produzcan;
- g) utilizar los avances de la IA y la realidad virtual y aumentada para probar virtualmente determinados conceptos y condiciones de seguridad;
- h) aplicar los resultados de la investigación sobre exoesqueletos para aliviar a los trabajadores durante la manipulación de cargas pesadas. También se están logrando avances significativos en este ámbito para los trabajadores con discapacidad;
- i) integrar sistemas automatizados en las cadenas de suministro para limitar las tareas manuales;
- j) utilizar el tratamiento de datos por IA para diseñar mejor los puestos de trabajo y los procesos logísticos a fin de limitar los riesgos de exposición de los trabajadores ⁽¹⁴⁾;
- k) además, el estudio prospectivo del Observatorio Europeo de Riesgos (ERO) que se menciona en el punto 2.6 destaca un elemento positivo que aporta la digitalización gracias a su potencial para impulsar la automatización, a saber, hacer innecesaria la presencia de seres humanos en entornos de trabajo peligrosos.

2.6. La digitalización tiene un impacto profundo en el mundo del trabajo. El estudio prospectivo del ERO —llevado a cabo en 2018— sobre los riesgos nuevos y emergentes en materia de salud y seguridad en el trabajo asociados a la digitalización hasta 2025 ⁽¹⁵⁾ elaboró una serie de hipótesis que «[...] constituyen relatos de cómo pueden ser los futuros alternativos, contruidos a partir de una evaluación de la manera en que las tendencias y los motores del cambio pueden influir en el presente para crear cada uno de los diferentes futuros». También determinó un conjunto de retos presentes en cualquier posible contexto de desarrollo de la digitalización. Sin embargo, introduce nuevos riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, en particular en lo que se refiere a la naturaleza del trabajo:

- factores de riesgo psicosocial derivados de la organización del trabajo tras la introducción de la gestión algorítmica y la IA, así como de nuevos modelos empresariales y jerarquías de empleo, que también pueden repercutir en los actuales mecanismos de gestión de la salud y seguridad en el trabajo; además, a este respecto, la EU-OSHA llevó a cabo en 2024 un metaanálisis de sus publicaciones sobre los riesgos psicosociales para la salud y la seguridad en el trabajo asociados a la digitalización ⁽¹⁶⁾. Estos riesgos fueron clasificados en seis categorías: i) contenido del trabajo y desarrollo de la carrera profesional; ii) intensidad y control del trabajo; iii) entorno de trabajo y equipos; iv) interfaz entre el domicilio y el trabajo; v) papel en la organización y vi) relaciones interpersonales;

⁽¹³⁾ Dictamen del CESE «Evaluación de los informes Letta y Draghi sobre el funcionamiento y la competitividad del mercado único de la UE» (pendiente de publicación en el Diario Oficial).

⁽¹⁴⁾ Véase Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, *Work organisation and job quality in the digital age*.

⁽¹⁵⁾ Stacey, N.; Ellwood, P.; Bradbrook, S.; Reynolds, J.; Williams, H.; and Lye, D. (2018), *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, Observatorio Europeo de Riesgos.

⁽¹⁶⁾ Moja, F., *Digitalisation and psychosocial risks*, 2024. Accesible en línea en <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/digitalisation-and-psychosocial-risks>.

- aumento del estrés relacionado con el trabajo;
- problemas ergonómicos;
- riesgos asociados a nuevas interfaces persona-máquina;
- riesgos de ciberseguridad;
- pérdida de control de los trabajadores sobre sus datos, cuestiones relacionadas con la protección de datos, cuestiones éticas, asimetría informativa en materia de salud y seguridad en el trabajo y presión sobre el rendimiento de los trabajadores.

2.7. Los nuevos riesgos señalados por la ERO incluyen retos relacionados con el mercado laboral que repercuten en la salud y seguridad en el trabajo, entre ellos:

- un número cada vez mayor de trabajadores tratados (correcta o incorrectamente) como trabajadores autónomos, que pueden quedar fuera de la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo;
- cambios en los modelos de negocio y las jerarquías de empleo debido al aumento del trabajo flexible y en línea y a la introducción de la gestión algorítmica y la IA, que pueden perturbar los actuales mecanismos de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo;
- trabajadores que no disponen de las capacidades necesarias para utilizar las TIC, hacer frente a los cambios y gestionar el equilibrio entre la vida familiar y la vida profesional;
- cambios de empleo más frecuentes y una vida laboral más larga.

2.8. Las mujeres solo representan el 33 % de los puestos de trabajo tecnológicos y el 8 % de los puestos directivos. Esto significa que deben abordarse los estereotipos de género, así como los desafíos a los que deben hacer frente las mujeres en entornos laborales dominados por hombres, por ejemplo el acoso y la falta de acceso a la financiación.

2.9. Cuando los trabajadores no saben que están interactuando con sistemas de IA, puede no quedar claro si estas herramientas mejoran el rendimiento humano o si, por el contrario, fomentan una dependencia excesiva de las sugerencias automatizadas. En ese caso, también son limitadas las posibilidades de participación de los trabajadores y de negociación con sus representantes sobre la introducción de dichas herramientas ⁽¹⁷⁾.

2.10. La IA robótica conlleva el riesgo de dependencia excesiva si el papel del robot no está claramente definido o si los trabajadores no están adecuadamente formados para cuestionar o revertir las decisiones del robot. Según estudios de casos de Eurofound sobre automatización, un aspecto fundamental que han sacado a la luz las entrevistas con trabajadores en diversos entornos laborales es un cierto grado de dependencia excesiva de la tecnología, lo que puede contribuir a una pérdida de oportunidades en relación con el diseño del propio trabajo y a una pérdida de capacidades adquiridas a lo largo del tiempo, pero que ya no son necesarias tras la automatización de las tareas. Esto implica que los trabajadores deben mejorar sus capacidades y participar en el aprendizaje permanente a lo largo de toda su carrera profesional ⁽¹⁸⁾. Además, una dependencia excesiva puede aumentar el estrés y crear un sentimiento de pérdida de control sobre el trabajo. Sin embargo, según el informe de Eurofound sobre estudios de casos y entrevistas con operarios de almacén, no se ha observado un aumento de la intensidad del trabajo ni de los niveles de estrés. Por último, si las aplicaciones robóticas no se diseñan, desarrollan y utilizan de manera que se garantice el principio de «control humano», la centralidad del ser humano queda en entredicho.

2.11. El CESE considera que su recomendación de que las iniciativas legislativas deben abordar las lagunas en la protección de los derechos de los trabajadores en el trabajo y garantizar que las personas mantengan el control en todas las interacciones entre el hombre y la máquina también son aplicables en el contexto de la prevención de los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo. Asimismo, cree que las actuales disposiciones jurídicas de la UE aplicables al uso de la IA en el lugar de trabajo deben ir acompañadas de orientaciones explícitas sobre la legislación vigente ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁷⁾ Eurofound, *Ethical digitalisation at work: From theory to practice*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.

⁽¹⁸⁾ Eurofound, *Human-robot interaction: What changes in the workplace?*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2024, pp. 35 y 36, y otros estudios de Eurofound citados en esta misma publicación.

⁽¹⁹⁾ DO C, C/2025/1185, 21.3.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1185/oj>, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1185/oj>.

3. Observaciones particulares

3.1. El CESE reitera su posición de que la prevención de los riesgos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo es un elemento esencial para lograr unas condiciones de trabajo dignas y duraderas, tal y como está consagrado en los Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales, y que constituye un derecho reflejado en el principio 10 del pilar europeo de derechos sociales y es fundamental para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas ⁽²⁰⁾.

3.2. Reitera su preocupación por la falta de información armonizada, de conocimiento, de datos comparables y de recopilación de datos sobre la realidad de la salud y la seguridad en el trabajo en la UE y sus Estados miembros. Está convencido de que disponer de este conocimiento resulta indispensable para mejorar la prevención de riesgos, así como la aplicación y ejecución de las políticas, y supervisar la aplicación y los progresos.

3.3. El CESE estima que los nuevos retos vinculados a la digitalización subrayan la necesidad, por un lado, de reforzar los recursos técnicos y humanos de las inspecciones de trabajo, que han sufrido retrocesos en los últimos años en muchos Estados miembros, y, por el otro, de una mayor coordinación, cooperación y formación a nivel de la UE, que son factores clave para lograr mejoras significativas en la aplicación de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo ⁽²¹⁾.

3.4. El CESE señala que, en un informe de 2021 sobre las futuras prioridades de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo ⁽²²⁾, el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC) reconoce que la digitalización y las nuevas formas de trabajo plantean también nuevos retos. El SLIC señala que la digitalización puede aumentar la eficiencia de las actividades relativas al cumplimiento. Además, considera necesario ampliar los conocimientos y las competencias de los inspectores de trabajo.

3.5. El CESE reitera la recomendación de mejorar las herramientas estadísticas y la investigación, en particular sobre la IA, la utilización de robots industriales y de servicios, la internet de las cosas y los nuevos modelos económicos ⁽²³⁾.

3.6. El CESE reitera que el diálogo social es un instrumento esencial para alcanzar los tres objetivos principales: anticiparse a los cambios en el mundo laboral derivados de las transiciones ecológica, digital y demográfica y gestionar dichos cambios; mejorar la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, y prepararse ante posibles crisis sanitarias futuras ⁽²⁴⁾.

3.7. El CESE recomienda una vez más que se lleve a cabo un análisis prospectivo global e integrado del impacto de la transición digital en el mercado laboral para anticiparse a los grandes cambios que esta conlleva y desarrollar una estrategia a largo plazo sobre salud y seguridad en el trabajo ⁽²⁵⁾.

3.8. El CESE es consciente de que los modelos de negocio digitales van a contribuir cada vez más a dar forma al mundo laboral y sigue defendiendo que estos modelos han de diseñarse de tal forma que se orienten hacia las personas y los valores. En un sentido social más amplio, el reto radica en garantizar la inclusión digital de los grupos especialmente vulnerables ⁽²⁶⁾.

3.9. Según la EU-OSHA ⁽²⁷⁾, la IA en el trabajo plantea preocupaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo relacionadas con la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales. El CESE observa que el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 se centra, entre otras cosas, en anticipar y gestionar el cambio en el contexto de la transición digital e insta a todas las partes interesadas pertinentes a que den la debida importancia a las nuevas cuestiones relacionadas en el ámbito de la salud mental de los trabajadores.

⁽²⁰⁾ DO C 105 de 4.3.2022, p. 114.

⁽²¹⁾ DO C 105 de 4.3.2022, p. 114.

⁽²²⁾ Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, *Opinion on future EU OSH enforcement priorities contributing to a renewed EU OSH Strategy*.

⁽²³⁾ DO C 440 de 6.12.2018, p. 1.

⁽²⁴⁾ DO C 194 de 12.5.2022, p. 50.

⁽²⁵⁾ DO C 194 de 12.5.2022, p. 50.

⁽²⁶⁾ DO C 374 de 16.9.2021, p. 6.

⁽²⁷⁾ Stacey, N.; Ellwood, P.; Bradbrook, S.; Reynolds, J.; Williams, H.; and Lye, D., *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, Observatorio Europeo de Riesgos, 2018.

3.10. Reafirma la propuesta de que la Comisión ponga en marcha iniciativas legislativas sobre la salud mental en el trabajo y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo ⁽²⁸⁾, y subraya la necesidad de ampliar el concepto de salud y seguridad en el trabajo para que englobe de forma apropiada el bienestar y la gestión de los riesgos psicosociales.

3.11. Teniendo en cuenta el vínculo directo de la IA con la salud y seguridad en el trabajo, el CESE reitera que el Reglamento de Inteligencia Artificial —cuya aprobación respalda— contempla que determinadas decisiones sigan correspondiendo a las personas, especialmente en ámbitos donde estas decisiones tengan un elemento moral e implicaciones jurídicas o repercusión social, como en los ámbitos judicial y policial, los servicios sociales, la sanidad, la vivienda, los servicios financieros, las relaciones laborales y la enseñanza ⁽²⁹⁾. El CESE subraya que en el Reglamento de Inteligencia Artificial en vigor y otros actos legislativos vigentes de la UE, como el RGPD y las Directivas 89/391/CEE y 2002/14/CE, figuran disposiciones relativas a la implantación de herramientas de IA en el lugar de trabajo para garantizar, por una parte, que se preserven las condiciones de trabajo seguras y justas de los empleados y, por otra, que estos participen en dicho proceso de implantación.

3.12. El CESE reitera la recomendación de formar en las cuestiones éticas a los desarrolladores de IA, para evitar la creación de nuevas formas de taylorismo digital, en las que el ser humano quedaría relegado a ejecutar las consignas de las máquinas ⁽³⁰⁾.

3.13. El CESE insiste una vez más en la recomendación de que las evaluaciones de conformidad realizadas por terceros sean obligatorias para todos los casos de IA de alto riesgo, entre las que se incluyen algunas de las que se aplican al trabajo ⁽³¹⁾.

3.14. El CESE considera que los bajos niveles de competencias digitales y la digitalización del mercado laboral, junto con el remplazo de puestos de trabajo de bajo valor por soluciones de IA, corren el riesgo de aumentar la exclusión socioeconómica de las personas con discapacidad si no se colma la brecha digital.

3.15. El CESE llama la atención sobre el principio de no discriminación. Las aplicaciones de selección de personal y de evaluación del trabajo basadas en la IA pueden ser discriminatorias si no tienen en cuenta las cuestiones específicas que se aplican a las personas con discapacidad y las barreras educativas y laborales comunes a las que deben hacer frente. Debe intensificarse la introducción de adaptaciones razonables para las personas con discapacidad.

3.16. El uso de la tecnología de IA en los recursos humanos puede perjudicar a las mujeres y a otros grupos que a menudo se ven expuestos a discriminación cuando se utilizan herramientas de IA basadas en prácticas y datos históricos. Por otra parte, la tecnología de IA puede utilizarse para analizar los desequilibrios de género y la discriminación.

3.17. La violencia que facilita la tecnología y el ciberacoso en el lugar de trabajo constituyen riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo, que ya están atenuados por las normas existentes, cuya aplicación debe constituir una prioridad. En caso de que una evaluación de la eficacia a la hora de cumplir y ejecutar las normas vigentes ponga de relieve que es insuficiente, deberá mejorarse.

3.18. El CESE reitera su recomendación de que se lleve a cabo oportunamente un estudio en el que participen la Comisión, los expertos y los interlocutores sociales, con el fin de encontrar la mejor solución, teniendo debidamente en cuenta el principio de que todos los trabajadores por cuenta propia deben tener un entorno de trabajo seguro y saludable ⁽³²⁾.

3.19. Dado que la transición digital implica aumentar la productividad y eficiencia de los procesos de trabajo, el CESE recomienda que el Consejo, la Comisión y los interlocutores sociales supervisen este proceso y adopten medidas legislativas y de negociación para garantizar el control humano del trabajo y la preservación de unas formas de trabajo humanizadas.

⁽²⁸⁾ DO C 105 de 4.3.2022, p. 114 y DO C 194 de 12.5.2022, p. 50.

⁽²⁹⁾ DO C 517 de 22.12.2021, p. 61.

⁽³⁰⁾ DO C 440 de 6.12.2018, p. 1.

⁽³¹⁾ DO C 517 de 22.12.2022, p. 61 y DO C 194 de 12.5.2022, p. 50.

⁽³²⁾ DO C 105 de 4.3.2022, p. 114.

3.20. El CESE expresa su preocupación por el aumento de los riesgos de salud y seguridad en el trabajo derivados de la desvinculación entre el trabajo y el lugar físico de trabajo. El CESE considera que garantizar el cumplimiento de las normas ergonómicas y la adecuación de los equipos de trabajo es una responsabilidad de los empleadores que, en el contexto de las nuevas formas de trabajo, debe seguir exigiéndoseles, con el mismo nivel de exigencia que para el trabajo convencional. El CESE sigue pensando que el Acuerdo Marco europeo de 2002 no permite hacer frente a los nuevos retos que plantea el teletrabajo y, por lo tanto, recomienda el establecimiento de nuevas directrices centradas especialmente en la prevención de los riesgos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos ⁽³³⁾.

3.21. En un estudio de Eurofound se constató que, según las declaraciones de los encuestados, el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de las personas que trabajan desde su casa era significativamente mejor que el de las que lo hacen en las instalaciones de la empresa ⁽³⁴⁾. Desde una perspectiva de género, el CESE observa que, según un documento de trabajo de la EU-OSHA ⁽³⁵⁾, el teletrabajo y la flexibilidad para trabajar a distancia pueden mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y la situación de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, al mismo tiempo, el teletrabajo tiene un impacto negativo desproporcionado en las mujeres en términos de conflicto entre la vida profesional y la vida privada, el estrés y los resultados en materia de salud, y que entraña el riesgo de reforzar los papeles tradicionales de género y aumentar el trabajo no remunerado de prestación de cuidados que realizan las mujeres.

3.22. Un estudio mediante muestreo de Eurofound sobre las condiciones de trabajo relacionadas con la pandemia de COVID-19 puso de manifiesto que los trabajadores a distancia tienen más probabilidades de experimentar factores de estrés que pueden dar lugar a niveles más bajos de bienestar físico y mental. Dada la presencia constante de la tecnología, los trabajadores a distancia suelen tener dificultades para «desconectarse» del trabajo ⁽³⁶⁾. Aunque no se centran en la salud y seguridad en el trabajo como tal, el CESE toma nota de las orientaciones políticas de la Comisión, en las que esta indica que tiene previsto proponer la introducción de un derecho a la desconexión.

3.23. El derecho a la desconexión no es una panacea. El CESE considera que la regulación del derecho a la desconexión debe ir acompañada de medidas que promuevan una cultura de flexibilidad y autonomía entre empleadores y trabajadores, cree recursos y apoyo para los trabajadores a distancia y fomente un equilibrio saludable entre su vida personal, familiar y profesional. El CESE insta a la Comisión a que movilice recursos para promover este objetivo.

Bruselas, 26 de marzo de 2025.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE

⁽³³⁾ DO C 194 de 12.5.2022, p. 50.

⁽³⁴⁾ Eurofound, «Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future», *European Working Conditions Telephone Survey 2021 series*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2022, véase la figura 76.

⁽³⁵⁾ Documento de trabajo de la EU-OSHA «Exploring the gender dimension of telework: implications for occupational safety and health», https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Gender%20telework%20and%20OSH_en_0.pdf.

⁽³⁶⁾ Eurofound, «Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic», *European Working Conditions Telephone Survey 2021 series*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.

ANEXO

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso de los debates (artículo 75, apartado 3, del Reglamento interno):

ENMIENDA 1

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo

Punto 2.4

Modifíquese de la manera siguiente

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE reafirma su opinión de que, dado el potencial omnipresente de la IA y de las nuevas tecnologías emergentes, es necesario adoptar un enfoque destinado a evitar que el uso de estas tecnologías tenga repercusiones negativas para los trabajadores. Las iniciativas legislativas deben abordar las lagunas en la protección de los derechos laborales en el lugar de trabajo[1], las disposiciones en materia de salud y seguridad deben adaptarse a los nuevos retos que plantea la IA y debe garantizarse que las personas mantengan el control en todas las interacciones entre el hombre y la máquina.	El CESE reafirma su opinión de que, dado el potencial omnipresente de la IA y de las nuevas tecnologías emergentes, es necesario adoptar un enfoque destinado a evitar que el uso de estas tecnologías tenga repercusiones negativas para los trabajadores. De ser necesario, las iniciativas pertinentes deben abordar las lagunas en la protección de los derechos laborales en el lugar de trabajo cuya existencia haya quedado demostrada , las disposiciones en materia de salud y seguridad deben aplicarse a los nuevos retos que plantea la IA y debe garantizarse que las personas mantengan el control en todas las interacciones entre el hombre y la máquina, tal y como se propugna en el Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización de 2020 .
[1] Dictamen del CESE «Evaluación de los informes Letta y Draghi sobre el funcionamiento y la competitividad del mercado único de la UE» (pendiente de publicación en el Diario Oficial).	[1] Dictamen del CESE «Evaluación de los informes Letta y Draghi sobre el funcionamiento y la competitividad del mercado único de la UE» (pendiente de publicación en el Diario Oficial).

Exposición de motivos

La Directiva marco regula todos los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo, en concreto los que conlleva la IA, por lo que el objetivo debe ser aplicar eficazmente las disposiciones al respecto y apoyar a los Estados miembros y a los interlocutores sociales en estos esfuerzos.

Resultado de la votación:

A favor: 88

En contra: 130

Abstenciones: 10

ENMIENDA 2

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo

Punto 2.7

Modifíquese de la manera siguiente

Dictamen de la Sección	Enmienda
Los nuevos riesgos señalados por la ERO incluyen retos relacionados con el mercado laboral que repercuten en la salud y seguridad en el trabajo, entre ellos:	El estudio prospectivo de la ERO[1] enumeraba algunos retos que probablemente se plantearán —aunque su alcance e impacto puedan variar — en los cuatro escenarios que se proponen a efectos del estudio y que podrían repercutir en la salud y seguridad en el trabajo, entre ellos:
— un número cada vez mayor de trabajadores tratados (correcta o incorrectamente) como trabajadores autónomos, que pueden quedar fuera de la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo;	— los trabajadores tratados incorrectamente como trabajadores autónomos, que deberían estar cubiertos , pueden quedar fuera de la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo;

Dictamen de la Sección	Enmienda
— cambios en los modelos de negocio y las jerarquías de empleo debido al aumento del trabajo flexible y en línea y a la introducción de la gestión algorítmica y la IA, que pueden perturbar los actuales mecanismos de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo; — trabajadores que no disponen de las capacidades necesarias para utilizar las TIC, hacer frente a los cambios y gestionar el equilibrio entre la vida familiar y la vida profesional; — cambios de empleo más frecuentes y una vida laboral más larga.	— modelos de negocio y jerarquías de empleo en evolución debido al aumento del trabajo flexible y en línea y a la introducción de la gestión algorítmica y la IA, que pueden perturbar los actuales mecanismos de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo; — trabajadores que carecen de las capacidades que necesitan para poder utilizar las tecnologías basadas en las TIC, hacer frente el cambio y gestionar el equilibrio entre la vida familiar y la vida profesional; — cambios de empleo más frecuentes y una vida laboral más larga. [1] Stacey, N.; Ellwood, P.; Bradbrook, S.; Reynolds, J.; Williams, H.; and Lye, D. (2018), <i>Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025</i>, Observatorio Europeo de Riesgos, 2018, p. 6.

Exposición de motivos

El objetivo de la enmienda es dejar claro que la lista abarca cuestiones que el estudio prospectivo de la ERO enumeraba como retos que probablemente se plantearán —aunque su alcance e impacto puedan variar— en los cuatro escenarios que se proponen a efectos del estudio y que podrían repercutir en la salud y seguridad en el trabajo. También se propone utilizar la formulación exacta del propio estudio en su lengua original. Asimismo, existen motivos por los que los trabajadores por cuenta propia quedan fuera del ámbito de aplicación de la normativa sobre salud y seguridad en el trabajo. Los cambios de empleo y una vida laboral más larga no pueden considerarse riesgos.

Resultado de la votación:

A favor: 91

En contra: 132

Abstenciones: 8

ENMIENDA 3

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo

Punto 2.8

Modifíquese de la manera siguiente

Dictamen de la Sección	Enmienda
Las mujeres solo representan el 33 % de los puestos de trabajo tecnológicos y el 8 % de los puestos directivos. Esto significa que deben abordarse los estereotipos de género, así como los desafíos a los que deben hacer frente las mujeres en entornos laborales dominados por hombres, por ejemplo el acoso y la falta de acceso a la financiación.	Las mujeres solo representan el 33 % de los puestos de trabajo tecnológicos y el 8 % de los puestos directivos. En el artículo de McKinsey[1] se señala que las mujeres solo ocupan el 22 % de todos los puestos tecnológicos en las empresas europeas y se determinan dos momentos importantes en los que se reduce el porcentaje de mujeres en CTIM: durante la transición de la educación primaria y secundaria a la universitaria, momento en que desciende en un 18 %, y durante la transición de la educación universitaria a la vida laboral, etapa en que disminuye en otro 15 %. Esto significa que deben abordarse los estereotipos de género y los diversos desafíos que entraña lograr un aumento de la proporción de mujeres en estos puestos de trabajo y puestos directivos.

Dictamen de la Sección	Enmienda
	[1] https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/women-in-tech-the-best-bet-to-solve-europes-talent-shortage#/ .

Exposición de motivos

Es de lamentar que no se incluya una referencia que justifique la afirmación vertida en el primer enunciado. Se propone añadir texto (citando su fuente) para aportar información adicional sobre la situación de las mujeres en el sector tecnológico en Europa. Por último, la última oración debe formularse de manera más general (y neutra) para abordar los diferentes retos que entraña el incremento de la proporción de mujeres en estos puestos; la supuesta falta de acceso de las mujeres a la financiación no guarda relación con la IA ni con la salud y la seguridad en el trabajo.

Resultado de la votación:

A favor: 100
En contra: 128
Abstenciones: 12

ENMIENDA 4

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo

Punto 2.9

Modifíquese de la manera siguiente

Dictamen de la Sección	Enmienda
<i>Cuando los trabajadores no saben que están interactuando con sistemas de IA, puede no quedar claro si estas herramientas mejoran el rendimiento humano o si, por el contrario, fomentan una dependencia excesiva de las sugerencias automatizadas. En ese caso, también son limitadas las posibilidades de participación de los trabajadores y de negociación con sus representantes sobre la introducción de dichas herramientas[1].</i>	<i>Según un informe de Eurofound[1] que analizó estudios de casos en tres empresas diferentes, contrariamente a lo esperado, la adopción de tecnología no aumentó la intensidad del trabajo en ninguna de las tres compañías. Por lo que se refiere al nivel de autonomía en la planta de producción, los resultados arrojaron variaciones[2]. En el informe también se afirma que, si bien se reconoce que las nuevas tecnologías digitales tienen el potencial de mejorar la productividad, la eficiencia y la precisión, existe una creciente preocupación en torno a los efectos secundarios negativos de las tecnologías nuevas y emergentes para el trabajo y el empleo si estas no se diseñan, desarrollan y utilizan de manera ética en el lugar de trabajo[3].</i>
[1] Eurofound, <i>Ethical digitalisation at work: From theory to practice</i> , Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.	[1] Eurofound (2023), <i>Ethical digitalisation at work: From theory to practice</i> , Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. [2] En la empresa finlandesa, la introducción de tecnologías avanzadas también aumentó la dependencia de los operarios de la planta de producción de los ingenieros o técnicos de automatización para solucionar problemas técnicos, lo que se percibe como una reducción de la autonomía de los operarios. Este hecho también ha contribuido a un sentimiento de desempoderamiento entre los trabajadores cuando surgen problemas técnicos, ya que las soluciones son de carácter técnico y, por lo tanto, exceden de sus competencias. Por el contrario,

Dictamen de la Sección	Enmienda
	<i>en la empresa Wicro Plastics, al desplazarse las tareas de los operarios de la planta de fabricación hacia tareas asociadas al control de calidad, los trabajadores perciben que la toma de decisiones individual ha aumentado, ya que tienen que evaluar con más frecuencia si un producto cumple las normas de calidad. Este cambio también ha creado más interacciones entre los operarios de la planta de producción y sus superiores jerárquicos en relación con el control de calidad de los productos. Véase Eurofound, Ethical digitalisation at work: From theory to practice, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023, p. 46.</i> [3] Eurofound, Ethical digitalisation at work: From theory to practice, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023, p. 49.

Exposición de motivos

Se considera que este punto sigue sin estar relacionado con la salud y la seguridad en el trabajo. No obstante, si se termina por incluir en el texto del informe que menciona el ponente, deberá basarse claramente en las conclusiones que se extraen de los estudios de casos.

Resultado de la votación:

A favor: 105

En contra: 131

Abstenciones: 6

ENMIENDA 6

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo

Punto 2.11

Modifíquese de la manera siguiente

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE considera que su recomendación de que las iniciativas legislativas deben abordar las lagunas en la protección de los derechos de los trabajadores en el trabajo y garantizar que las personas mantengan el control en todas las interacciones entre el hombre y la máquina también son aplicables en el contexto de la prevención de los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo. Asimismo, cree que las actuales disposiciones jurídicas de la UE aplicables al uso de la IA en el lugar de trabajo deben ir acompañadas de orientaciones explícitas sobre la legislación vigente[1]. [1] Dictamen del CESE «En favor de una inteligencia artificial positiva para los trabajadores: mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en relación con las políticas de empleo y del mercado laboral» (pendiente de publicación en el Diario Oficial).	Con la mirada puesta en apoyar efectivamente la adopción de la IA, en particular en las pymes, el CESE considera que las iniciativas legislativas y las directrices deben aplicarse y cumplirse con eficacia para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en el trabajo y que las personas mantengan el control en todas las interacciones entre el hombre y la máquina, al mismo tiempo que se evitan todos los costes que suponen la introducción de requisitos adicionales, en algunos casos contradictorios, y las múltiples obligaciones de información que pueden dar lugar a confusión. Lo anterior puede extrapolarse también al contexto de la prevención de los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Exposición de motivos

Bajo el epígrafe 1 del Dictamen se afirma con claridad que la UE debe subsanar sus deficiencias en materia de competitividad aumentando la adopción de la IA; de ahí que se proponga modificar este punto para reflejar la doble finalidad de acelerar la adopción de la IA y garantizar la aplicación de las iniciativas legislativas y las directrices, al objeto de velar por la salud y seguridad en el trabajo y evitar al mismo tiempo las cargas innecesarias. Se propone suprimir la referencia al Dictamen SOC/803, ya que este Dictamen es especialmente controvertido puesto que se aprobó con una enmienda a la totalidad en anexo (resultado de la votación de la enmienda a la totalidad: 112/136/11; resultado de la votación del dictamen: 142/103/14).

Resultado de la votación:

A favor:	101
En contra:	140
Abstenciones:	11

ENMIENDA 7

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo**Punto 3.10****Modifíquese de la manera siguiente**

Dictamen de la Sección	Enmienda
Reafirma la propuesta de que la Comisión ponga en marcha iniciativas legislativas sobre la salud mental en el trabajo y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo[1], y subraya la necesidad de ampliar el concepto de salud y seguridad en el trabajo para que englobe de forma apropiada el bienestar y la gestión de los riesgos psicosociales .	Reafirma su apoyo a la Comisión para que ponga en marcha una iniciativa no legislativa sobre la salud mental en el trabajo y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, de conformidad con el marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 [1].
[1] DO C 105 de 4.3.2022, p. 114 y DO C 194 de 12.5.2022, p. 50.	[1] DO C 105 de 4.3.2022, p. 114 y DO C 194 de 12.5.2022, p. 50.

Exposición de motivos

La Comisión tiene previsto lanzar una iniciativa no legislativa en el marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo. Por otra parte, ha publicado la Comunicación sobre un enfoque global de la salud mental y ha expresado su compromiso de poner en marcha una iniciativa sobre la salud mental en el trabajo. El CESE debería expresar su apoyo a estos compromisos. Además, el objetivo es emitir un dictamen sobre la salud y la seguridad en el trabajo según se define el concepto en la Directiva marco y se indica en el punto 1.1 del dictamen que nos ocupa, en el que se afirma que «la Directiva marco constituye un patrón de referencia» para la prevención. En consecuencia, no procede la propuesta de modificar la definición de este concepto.

Resultado de la votación:

A favor:	107
En contra:	132
Abstenciones:	10

ENMIENDA 8

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo**Punto 3.13****Modifíquese de la manera siguiente**

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE insiste una vez más en la recomendación de que las evaluaciones de conformidad realizadas por terceros sean obligatorias para todos los casos de IA de alto riesgo, entre las que se incluyen algunas de las que se aplican al trabajo[1].	El CESE recuerda que las evaluaciones de conformidad realizadas por terceros o internamente se efectúan en todos los casos de IA de alto riesgo, entre las que se incluyen algunas de las que se aplican al trabajo[1].
[1] DO C 517 de 22.12.2022, p. 61 y DO C 194 de 12.5.2022, p. 50.	[1] DO C 517 de 22.12.2022, p. 61 y DO C 194 de 12.5.2022, p. 50.

Exposición de motivos

Dado que se ha aprobado el Reglamento de Inteligencia Artificial, el punto debe reflejar cuáles son sus disposiciones al respecto. No hay razón para creer que las evaluaciones de conformidad efectuadas internamente no son suficientes hasta que se demuestre lo contrario.

Resultado de la votación:

A favor: 102

En contra: 137

Abstenciones: 11

ENMIENDA 9

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo**Punto 3.16****Modifíquese de la manera siguiente**

Dictamen de la Sección	Enmienda
<i>El</i> uso de la tecnología de IA en los recursos humanos puede perjudicar a las mujeres y a otros grupos que a menudo se ven expuestos a discriminación cuando se utilizan herramientas de IA basadas en prácticas y datos históricos. Por otra parte, la tecnología de IA puede utilizarse para analizar los desequilibrios de género y la discriminación.	<i>Si no se lleva a cabo de conformidad con las normas aplicables, el</i> uso de la tecnología de IA en los recursos humanos puede perjudicar a las mujeres y a otros grupos que <i>pueden verse</i> expuestos a discriminación cuando se utilizan herramientas de IA basadas en prácticas y datos históricos. Por otra parte, la tecnología de IA puede utilizarse para analizar los desequilibrios de género y la discriminación.

Exposición de motivos

Cabe recordar que en el marco normativo actual no está permitida la discriminación por razón de género u otros factores arbitrarios. El perjuicio invocado solo puede derivarse del incumplimiento de las normas aplicables, por lo que es preciso indicarlo.

Resultado de la votación:

A favor: 110

En contra: 137

Abstenciones: 5

ENMIENDA 10

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo**Punto 3.18****Modifíquese de la manera siguiente**

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE reitera su recomendación de que se lleve a cabo oportunamente un estudio en el que participen la Comisión, los expertos y los interlocutores sociales, con el fin de encontrar la mejor solución, teniendo debidamente en cuenta el principio de que todos los trabajadores por cuenta propia deben tener un entorno de trabajo seguro y saludable [1].	El CESE señala que la Recomendación del Consejo de 2003 [1] indica en sus Considerandos que, por regla general, los trabajadores autónomos no están cubiertos por las Directivas comunitarias relativas a la salud y a la seguridad en el trabajo, sobre todo la Directiva marco 89/391/CEE del Consejo, y que, por consiguiente, en determinados Estados miembros estos trabajadores no

Dictamen de la Sección	Enmienda
[1] DO C 105 de 4.3.2022, p. 114.	<i>están amparados por la legislación aplicable en materia de salud y seguridad en el trabajo. El Consejo recomienda a los Estados miembros que fomenten, en el marco de sus políticas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, la seguridad y salud de los trabajadores autónomos, teniendo en cuenta los riesgos especiales existentes en determinados sectores y el carácter específico de la relación entre las empresas contratantes y los trabajadores autónomos.</i> [1] Recomendación del Consejo, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos.

Exposición de motivos

Los trabajadores autónomos no entran en el ámbito de aplicación de la Directiva marco, como también quedó claro en la Recomendación del Consejo relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos (<https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2003/134/oj/spa>). Debe señalarse que el Consejo, en su Recomendación, aconseja a los Estados miembros que fomenten, en el marco de sus políticas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, la seguridad y salud de los trabajadores autónomos, teniendo en cuenta los riesgos especiales existentes en determinados sectores y el carácter específico de la relación entre las empresas contratantes y los trabajadores autónomos.

Resultado de la votación:

A favor: 110

En contra: 140

Abstenciones: 4

ENMIENDA 11

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo

Punto 3.19

Modifíquese de la manera siguiente

Dictamen de la Sección	Enmienda
Dado que la transición digital implica aumentar la productividad y eficiencia de los procesos de trabajo, el CESE recomienda que el Consejo, la Comisión y los interlocutores sociales supervisen este proceso y adopten medidas legislativas y de negociación para garantizar el control humano del trabajo y la preservación de unas formas de trabajo humanizadas.	Dado que la transición digital implica aumentar la productividad y eficiencia de los procesos de trabajo, el CESE recomienda que el Consejo, la Comisión y los interlocutores sociales supervisen este proceso y apoyen y posibiliten el desarrollo digital, aplicando el enfoque basado en el riesgo de la Directiva 89/391/CEE (la Directiva marco) para evitar riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo ampliamente reconocidos que podrían derivarse de la evolución digital. El CESE recomienda que se recopile información sobre las diversas medidas legislativas y de negociación existentes para garantizar el control humano del trabajo y la preservación de unas formas de trabajo humanizadas.

Exposición de motivos

Cabe destacar que es necesario adoptar un enfoque que apoye y posibilite el desarrollo digital y al mismo tiempo garantice la aplicación efectiva de la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo, y así mitigar los riesgos.

Resultado de la votación:

A favor: 103

En contra: 136

Abstenciones: 7

ENMIENDA 12

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo**Punto 3.20****Modifíquese de la manera siguiente**

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE <i>expresa su preocupación por el aumento de los riesgos de salud y seguridad en el trabajo derivados de la desvinculación entre el trabajo y el lugar físico de trabajo. El CESE considera que garantizar el cumplimiento de las normas ergonómicas y la adecuación de los equipos de trabajo es una responsabilidad de los empleadores que, en el contexto de las nuevas formas de trabajo, debe seguir exigiéndoseles, con el mismo nivel de exigencia que para el trabajo convencional.</i> El CESE sigue pensando que el Acuerdo Marco europeo de 2002 <i>no permite</i> hacer frente a los nuevos retos que plantea el teletrabajo <i>y, por lo tanto, recomienda el establecimiento de nuevas directrices centradas especialmente en la prevención de los riesgos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos</i>[1]. [1] DO C 194 de 12.5.2022, p. 50.	El CESE <i>señala que, a la hora de teletrabajar, algunos trabajadores pueden pasar su jornada laboral en puestos no convencionales (en casa, en espacios públicos no diseñados específicamente para el trabajo, etc.) que podrían no cumplir las normas ergonómicas. Asimismo, subraya que el empleador tiene la responsabilidad general de evaluar y prevenir los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto si el trabajador se encuentra en su puesto convencional como si trabaja a distancia conforme a un acuerdo entre las partes. Sin embargo, esto plantea un problema cuando el trabajador trabaja desde casa u otro lugar sobre el que el empleador puede no tener control o acceso.</i> El CESE sigue pensando que el Acuerdo Marco europeo de 2002 <i>continúa siendo un instrumento válido para</i> hacer frente a los nuevos retos que plantea el teletrabajo.

Exposición de motivos

Las modificaciones propuestas reflejan adecuadamente los distintos requisitos que debe cumplir el empleador y, por tanto, contextualizan la conclusión de que el Acuerdo Marco de 2002 es suficiente, visto conjuntamente con las demás normas aplicables.

Resultado de la votación:

A favor: 101

En contra: 136

Abstenciones: 6

ENMIENDA 14

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo**Punto 3.22****Modifíquese de la manera siguiente**

Dictamen de la Sección	Enmienda
Un estudio mediante muestreo de Eurofound sobre las condiciones de trabajo relacionadas con la pandemia de COVID-19 puso de manifiesto que los trabajadores a distancia tienen más probabilidades de experimentar factores de estrés que pueden dar lugar a niveles más bajos	Un estudio mediante muestreo de Eurofound sobre las condiciones de trabajo relacionadas con la pandemia de COVID-19 puso de manifiesto que los trabajadores a distancia tienen más probabilidades de experimentar factores de estrés que pueden dar lugar a niveles más bajos

Dictamen de la Sección	Enmienda
de bienestar físico y mental. <i>Dada la presencia constante de la tecnología, los trabajadores a distancia suelen tener dificultades para «desconectarse» del trabajo</i> [1]. Aunque no se centran en la salud y seguridad en el trabajo como tal, el CESE toma nota de las orientaciones políticas de la Comisión, en las que esta indica que tiene previsto proponer la introducción de un derecho a la desconexión.	de bienestar físico y mental[1]. Aunque no se centran en la salud y seguridad en el trabajo como tal, el CESE toma nota de las orientaciones políticas de la Comisión, en las que esta indica que tiene previsto proponer la introducción de un derecho a la desconexión.
[1] Eurofound, «Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic», European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.	[1] Eurofound, «Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic», European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.

Exposición de motivos

Se propone suprimir este enunciado, ya que en el punto 3.21 se pone de manifiesto que el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de las personas que trabajan a domicilio es considerablemente mejor, mientras que en el punto 3.22 se señala que la población del estudio mediante muestreo efectuado durante la pandemia de COVID-19 había experimentado factores de estrés. Así pues, en definitiva, no puede afirmarse que la dificultad para «desconectarse» del trabajo haya perdurado en el período poscovid, en el que el teletrabajo es, en gran medida, voluntario.

Resultado de la votación:

A favor: 106

En contra: 138

Abstenciones: 2

ENMIENDA 15

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo

Punto 3.23

Suprímase

Dictamen de la Sección	Enmienda
<i>El derecho a la desconexión no es una panacea. El CESE considera que la regulación del derecho a la desconexión debe ir acompañada de medidas que promuevan una cultura de flexibilidad y autonomía entre empleadores y trabajadores, cree recursos y apoyo para los trabajadores a distancia y fomente un equilibrio saludable entre su vida personal, familiar y profesional. El CESE insta a la Comisión a que movilice recursos para promover este objetivo.</i>	

Exposición de motivos

Se propone suprimir este punto, ya que no guarda relación con la salud y seguridad en el trabajo. Además, el derecho a la desconexión se aborda ya en el punto 3.22, que versa como sigue: «[a]unque [la desconexión] no se centra[n] en la salud y seguridad en el trabajo como tal, el CESE toma nota de las orientaciones políticas de la Comisión, en las que esta indica que tiene previsto proponer la introducción de un derecho a la desconexión».

Resultado de la votación:

A favor: 108

En contra: 135

Abstenciones: 5

ENMIENDA 16

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo

Punto 1.4

Modifíquese de la manera siguiente

Dictamen de la Sección	Enmienda
La digitalización abre oportunidades y plantea retos en múltiples niveles, y puede eliminar o reducir los riesgos existentes, modificarlos o plantear otros nuevos que deberán gestionarse. Todo ello hace necesaria una supervisión reglamentaria y la adopción de medidas jurídicas y de negociación cuando sea necesario .	La digitalización abre oportunidades y plantea retos en múltiples niveles, y puede eliminar o reducir los riesgos existentes, modificarlos o plantear otros nuevos que deberán gestionarse. Todo ello hace necesarias la supervisión reglamentaria, la ejecución y la correcta aplicación del marco normativo vigente y puede originar la necesidad de evaluar si conviene adoptar medidas jurídicas o de negociación adicionales .

Exposición de motivos

Se propone mantener una formulación más general del texto, si bien también se hace referencia a la aplicación y ejecución de las normas vigentes. Además, en lugar de mencionar la adopción de nuevas medidas jurídicas o de negociación, el texto debería hacer referencia a la posibilidad de que haya que evaluarla necesidad de adoptar medidas jurídicas o de negociación adicionales.

Resultado de la votación:

A favor: 107

En contra: 136

Abstenciones: 4

ENMIENDA 17

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo

Punto 1.6

Modifíquese de la manera siguiente

Dictamen de la Sección	Enmienda
El Comité Económico y Social Europeo (CESE) subraya la necesidad de actuar en el nivel adecuado para garantizar que los trabajadores dispongan de las capacidades digitales necesarias en el moderno mercado laboral. Esto es importante teniendo en cuenta el riesgo de «descualificación» (<i>deskilling</i>), que entrañará una reducción de la autonomía de los trabajadores , la pérdida de capacidades para realizar tareas profesionales y el riesgo de que queden sujetos a sistemas de gestión del trabajo basados en algoritmos e IA .	El Comité Económico y Social Europeo (CESE) subraya la necesidad de actuar en el nivel adecuado para garantizar que los trabajadores dispongan de las capacidades digitales necesarias en el moderno mercado laboral. Esto es importante teniendo en cuenta el riesgo de «descualificación» (<i>deskilling</i>) y la pérdida de capacidades de los trabajadores para realizar tareas profesionales. La implantación generalizada de la IA también beneficiará a la capacidad del personal de dirección y los trabajadores de mejorar la salud y seguridad en el trabajo mediante el

Dictamen de la Sección	Enmienda
	<i>refuerzo de la evaluación de riesgos imparcial y basada en datos contrastados, las inspecciones específicas en materia de salud y seguridad en el trabajo y, desde luego, ayudará a detectar mejor los problemas (incluidos los riesgos psicosociales) en los que se requieren intervenciones. Esto incluye una mejor prevención de los accidentes laborales[1]. Por otro lado, existen temores y preocupaciones relacionados con un uso más generalizado de la IA en el ámbito laboral. Entre ellos figuran, por ejemplo, la intensificación del trabajo —que da lugar a un aumento del estrés—, un mayor seguimiento y control, la falta de supervisión humana, la pérdida de autonomía y la rápida obsolescencia de las capacidades adquiridas.</i> <i>[1] EU-OSHA, «Impact of artificial intelligence on occupational safety and health», 2021.</i>

Exposición de motivos

Si bien puede que la referencia a la importancia de las capacidades digitales se justifique en este contexto, debe quedar claro que el Dictamen que nos ocupa se centra en la salud y la seguridad en el trabajo, la cuestión que aborda la Directiva marco 89/391/CEE⁽¹⁾ sobre seguridad y salud en el trabajo (Directiva marco) y los beneficios de la IA en este ámbito. En general, los cambios propuestos se refieren también a los riesgos y temores relacionados con un uso más generalizado de la IA en el mundo laboral.

Resultado de la votación:

A favor: 109

En contra: 135

Abstenciones: 3

ENMIENDA 18

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo

Punto 1.7

Modifíquese de la manera siguiente

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE recomienda a la UE y a los Estados miembros que adopten políticas que garanticen a todos los trabajadores, pero en particular a los de las plataformas electrónicas, una formación permanente adaptada a la transición digital, así como el control humano sobre los algoritmos y los derechos de información y consulta de los trabajadores sobre el uso de la IA en la gestión del trabajo.	El CESE recomienda a la UE, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que trabajen para garantizar que todos los trabajadores, en particular los trabajadores por cuenta ajena de las plataformas electrónicas, tengan acceso a una formación de reciclaje y perfeccionamiento profesional eficaz y de calidad, adaptada a los retos de la transición digital. Se trata de facilitar el acceso a una formación pertinente que responda a las necesidades de los empleadores y los trabajadores, en concreto para ayudarles a hacer el mejor uso posible de las tecnologías digitales que se introduzcan. Esto también es importante para garantizar que el desarrollo, la implantación y el uso de la IA siguen siempre el principio de «control humano».

Exposición de motivos

El texto debe hacer referencia ante todo al papel de los interlocutores sociales en lo que respecta a la formación, el reciclaje y el perfeccionamiento profesional. La anterior propuesta de enmienda al punto 1.6 menciona con carácter general los riesgos y temores relacionados con el uso de la IA en el mundo laboral, por lo que se propone subrayar también en este punto la importancia de una formación pertinente para garantizar el objetivo general de que el desarrollo, la implantación y el uso de la IA sigan siempre el principio de «control humano».

⁽¹⁾ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>).

Resultado de la votación:

A favor: 108

En contra: 126

Abstenciones: 7

ENMIENDA 19

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo**Punto 1.12****Suprímase**

Dictamen de la Sección	Enmienda
<i>El CESE llama la atención de la Comisión, del Consejo y de los interlocutores sociales sobre la necesidad de adaptar la normativa laboral al riesgo de inseguridad y precariedad laborales derivadas de los modelos de negocio en sectores en los que la digitalización ya ha avanzado, modelos que podrían extenderse al conjunto de la economía y en los que existe una propensión a abusar del trabajo por cuenta propia y de la contratación a corto plazo, sin que se ofrezcan perspectivas de carrera profesional.</i>	

Exposición de motivos

Se propone suprimir este punto, ya que no guarda relación con la salud y seguridad en el trabajo. En su solicitud de elaboración del Dictamen exploratorio objeto de enmienda, la Presidencia polaca describía el resultado del mismo como sigue: «El desarrollo de las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo y el progreso científico y tecnológico deben ir de la mano. Se solicita al CESE que exponga sus puntos de vista sobre las posibles orientaciones que podrían seguirse en este ámbito a la luz de la evolución del mundo laboral asociada a ese doble progreso que se mencionan».

Resultado de la votación:

A favor: 99

En contra: 132

Abstenciones: 5

ENMIENDA 20

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo**Punto 1.13****Modifíquese de la manera siguiente**

Dictamen de la Sección	Enmienda
Considera necesario reforzar la capacidad de supervisar, recopilar, comparar y analizar datos para comprender los retos y oportunidades que conllevan los cambios que están teniendo lugar en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, y recomienda a la UE y a los Estados miembros que adopten las disposiciones apropiadas.	Considera necesario reforzar la capacidad de supervisar, recopilar y analizar datos comparables para comprender los retos y oportunidades que conllevan los cambios que están teniendo lugar en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, y recomienda a la UE y a los Estados miembros que apoyen a las administraciones pertinentes en sus trabajos, sobre la base de disposiciones apropiadas.

Exposición de motivos

Se propone especificar la necesidad de contar con datos comparables y de que la UE y los Estados miembros apoyen a las administraciones pertinentes en sus trabajos, sobre la base de la adopción de disposiciones adecuadas.

Resultado de la votación:

A favor: 108

En contra: 136

Abstenciones: 4

ENMIENDA 22

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo**Punto 1.15****Modifíquese de la manera siguiente**

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE expresa su preocupación por la privacidad, la propiedad y la seguridad de los datos recabados en el contexto del trabajo y, dado que la UE ya garantiza un elevado nivel de protección, recomienda a la Comisión, el Consejo y el Parlamento Europeo que adopten legislación a escala de la UE, en especial en lo que respecta a la transparencia de los algoritmos. La vigilancia electrónica aumenta el riesgo de ciberacoso.	El CESE toma nota de la preocupación por la privacidad, la propiedad y la seguridad de los datos recabados en el contexto del trabajo y, dado que la UE ya garantiza un elevado nivel de protección, en particular a través del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), recomienda aplicar y ejecutar adecuada y eficazmente la legislación vigente, incluidas las disposiciones del Reglamento de Inteligencia Artificial, que aborda la cuestión de la transparencia de los algoritmos. La vigilancia electrónica puede aumentar el riesgo de ciberacoso, que está contemplado en la Directiva marco.

Exposición de motivos

El texto debe indicar la necesidad de aplicar y ejecutar adecuada y eficazmente las disposiciones de la legislación de la UE, como las del Reglamento de Inteligencia Artificial.

Resultado de la votación:

A favor: 109

En contra: 140

Abstenciones: 1

ENMIENDA 23

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo**Punto 1.16****Modifíquese de la manera siguiente**

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE considera que en la UE debe prohibirse toda forma de control electrónico de los trabajadores que menoscabe su privacidad por una vigilancia intrusiva. Subraya también que la vigilancia electrónica contribuye a mejorar la salud y	El CESE observa que en la UE está prohibida toda forma de control electrónico de los trabajadores que no se lleve a cabo de conformidad con las normas aplicables, por ejemplo menoscabando su privacidad por una vigilancia

Dictamen de la Sección	Enmienda
la seguridad, por ejemplo, en el sector del transporte, así como a llevar a cabo evaluaciones imparciales de riesgos en las obras de construcción. Por lo tanto, recomienda que, a tal efecto, se examine la eficacia de los instrumentos jurídicos existentes a escala nacional y de la UE y se sopesen la necesidad de adoptar nuevas medidas.	intrusiva. El Comité señala que la normativa aplicable en la UE ya aborda esta cuestión, por ejemplo en los artículos 7 y 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales y en las disposiciones del RGPD relativas al interés legítimo, el consentimiento y la transparencia, así como en el artículo 4 de la Directiva 2002/14/CE «Modalidades prácticas de la información y la consulta», en el que se establece el requisito de que la información y la consulta abarquen las decisiones que puedan provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo. Subraya también que la vigilancia electrónica contribuye a mejorar la salud y la seguridad, por ejemplo, en el sector del transporte, así como a llevar a cabo evaluaciones imparciales de riesgos en las obras de construcción. Por lo tanto, recomienda que, a tal efecto, se examine la eficacia de los instrumentos jurídicos existentes a escala nacional y de la UE y se sopesen la necesidad de adoptar nuevas medidas de apoyo.

Exposición de motivos

Resultaría erróneo aventurar que la vigilancia intrusiva está actualmente permitida en la UE, ya que la Carta de los Derechos Fundamentales garantiza el derecho a la privacidad y existen disposiciones estrictas en el RGPD sobre la recopilación y tratamiento de datos. Además, las propuestas de cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo se someten a información y consulta, de conformidad con lo dispuesto en la Directiva 2002/14/CE, tal y como se expresa en esta propuesta de enmienda.

Resultado de la votación:

A favor: 104

En contra: 137

Abstenciones: 4

ENMIENDA 24

SOC/818 — Salud y seguridad en el trabajo

Punto 1.18

Modifíquese de la manera siguiente

Dictamen de la Sección	Enmienda
Dado que el número de convenios colectivos que incorporan cuestiones éticas en el uso de la IA[1] es bajo, el CESE pide a los interlocutores sociales que desempeñen un papel activo en la adopción de un enfoque de la IA centrado en el ser humano en un contexto del trabajo. Pide específicamente que se impulse de manera activa la negociación sobre la regulación adecuada de la IA en el lugar de trabajo.	Según Eurofound, se necesitan más esfuerzos para desarrollar la capacidad de los interlocutores sociales nacionales de abordar con eficacia los problemas que se deriven de la digitalización del trabajo. El Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización de 2020 representa un instrumento importante para coordinar esos esfuerzos y promover el intercambio de información con vistas a integrar la ética digital en la negociación colectiva y el diálogo social[1]. El CESE pide a los interlocutores sociales que sigan desempeñando un papel activo en la adopción de un enfoque de la IA centrado en el ser humano en un contexto del trabajo. Pide específicamente que se impulsen activamente en la esfera adecuada, y cuando los interlocutores sociales lo consideren necesario, las negociaciones sobre la IA en el lugar de trabajo.

Dictamen de la Sección	Enmienda
[1] Eurofound, <i>Ethical digitalisation at work: from theory to practice</i> , Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.	[1] Eurofound, <i>Ethical digitalisation at work: from theory to practice</i> , Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.

Exposición de motivos

Se propone citar directamente [en la lengua original] el informe de Eurofound, en el que se confirma que Acuerdo marco de los interlocutores sociales establece principios acordados por ellos mismos sobre una implantación de la IA bajo control humano en el trabajo. La enmienda también destaca la importancia del desarrollo de capacidades.

Resultado de la votación:

A favor:

111

En contra:

131

Abstenciones:

5