



**REUNIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO 1 y 2
DE LA XXI CONFERENCIA INTERAMERICANA DE
MINISTROS DE TRABAJO (CIMT)**
21 al 22 de septiembre de 2023
Washington, D.C., Estados Unidos de América

OEA/Ser.L/XIX.VI.1
CIMT-21/GT1-GT2/doc.11/23
26 enero 2024
Original: español

RESUMEN E IDEAS CENTRALES DE LA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO 1 DE LA XXI CIMT

(Versión preliminar – actualmente bajo revisión de las autoridades del Grupo de Trabajo)

“Políticas públicas integradas para atender la crisis de COVID-19 y alcanzar una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente para un futuro del trabajo con equidad, justicia social, y trabajo decente”

CONTENIDO

I.	Descripción y participantes	1
II.	Antecedentes	2
III.	Ideas centrales de la reunión del Grupo de Trabajo 1	2
	Panel 1: La coordinación entre la educación y el trabajo	3
	Panel 2: El trabajo en plataformas digitales	8
	Panel 3: La igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo	15
	Otros asuntos – Cumplimiento de Plan de Trabajo y Talleres RIAL sobre informalidad y futuro del trabajo.....	18

I. DESCRIPCIÓN Y PARTICIPANTES

La reunión del Grupo de Trabajo 1 de la XXI Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA se realizó en Washington D.C., Estados Unidos de América, del 21 al 22 de septiembre de 2023, conjuntamente con la reunión del GT2 y la Sesión Conjunta de Preparación de la XXII CIMT. La reunión fue coordinada por el Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, SEDI de la OEA, como Secretaría Técnica de la CIMT y organizada conjuntamente con los Ministerios de Trabajo de Chile (Presidente), Costa Rica y Trinidad y Tobago (Vicepresidentes). La reunión fue financiada con recursos de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA, según decisión de las autoridades de la CIMT.

Esta Reunión contó con la participación de delegaciones de 26 Ministerios de Trabajo de los Estados miembros de la OEA. Asimismo, estuvieron presentes representantes de los órganos consultivos -el Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE) y la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)-, y especialistas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), y la OEA.

Toda la información de esta Reunión se encuentra disponible en: www.oas.org/sedi (haciendo click aquí)

II. ANTECEDENTES

Los Grupos de Trabajo de la CIMT fueron redefinidos durante la XXI CIMT celebrada virtualmente en septiembre de 2021, con el fin de reflejar las prioridades actuales de los Ministerios de Trabajo y el espíritu de la Declaración y el Plan de Acción de Buenos Aires. En esa oportunidad, también se eligieron sus autoridades, a saber:

- Grupo de Trabajo 1: “Políticas públicas integradas para atender la crisis de COVID-19 y alcanzar una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente para un futuro del trabajo con equidad, justicia social, y trabajo decente.” Ministerios de Trabajo de Chile (Presidente), Costa Rica y Trinidad y Tobago (Vicepresidentes).
- Grupo de Trabajo 2: “Fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo y promoción del diálogo social institucionalizado para recuperarnos de la crisis de COVID-19 y hacer frente a los cambios emergentes del mundo del trabajo”. Ministerios de Trabajo de Colombia (Presidente), Estados Unidos y Panamá (Vicepresidentes).

Según el Plan de Acción de Buenos Aires (XXI CIMT), los Grupos de Trabajo se constituyeron con el fin de “continuar las actividades y acciones que contribuyan a los objetivos y los compromisos de la presente Declaración” y, para ello “examinarán con mayor profundidad los temas identificados en este Plan de Acción, facilitarán el intercambio de experiencias, proporcionarán información y estudios pertinentes, y darán seguimiento a iniciativas hemisféricas relacionadas”.

Asimismo, el Artículo 7 del Plan de Acción de Buenos Aires establece que el Grupo de Trabajo 1 dará seguimiento a los siguientes temas de la Declaración de Buenos Aires: Futuro del trabajo con equidad, inclusión, justicia social, trabajo decente y empleo productivo; trabajo en plataformas digitales, teletrabajo y nuevas formas de empleo; articulación entre la economía, la educación, la salud y el trabajo para superar los efectos de la crisis; igualdad en el mercado de trabajo, eliminación de la discriminación en el empleo en todas sus formas e inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad; transición de la economía informal a la economía formal; igualdad de género y transversalización de la perspectiva de género en políticas laborales y de empleo; y combate a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, entre otros temas.

III. IDEAS CENTRALES DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO 1

Basándose en los mandatos formulados en el Plan de Acción de Buenos Aires, en el Plan de Trabajo 2022-2024 de la CIMT y en las decisiones tomadas durante la Reunión de Autoridades de la CIMT en enero de 2023, la reunión del Grupo 1 tuvo como temas centrales: i) la coordinación entre educación y trabajo, ii) el trabajo en plataformas digitales, y; iii) la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo. Estos temas fueron atendidos por medio de tres paneles temáticos con presentaciones introductorias y espacios de diálogo, cuyos elementos centrales están recogidos a continuación. Además, la reunión contó una presentación sobre avances en el cumplimiento del Plan de Trabajo 2022-2024 y una sesión sobre el Taller RIAL sobre transición a la formalidad laboral, ambos recogidos bajo “Otros asuntos” en el presente informe.

La Reunión de Grupos de Trabajo de la XXI CIMT fue inaugurada por la Secretaria Ejecutiva para el Desarrollo Integral de la OEA, Kim Osborne; el Jefe de la Unidad de Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo de Chile, Marcelo Tapia, en calidad de Presidente del GT1; y el Director de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo de Argentina, Gerardo Corres, en representación de la Presidencia de la CIMT. En sus intervenciones, destacaron el importante rol de la CIMT en la construcción de consensos regionales y la labor de sus Grupos de Trabajo para asegurar el cumplimiento de los compromisos asumidos y plantear acciones a futuro que permitan responder a los grandes desafíos del mundo del trabajo en las Américas.

Panel 1: La coordinación entre la educación y el trabajo

Moderador: Marcelo Tapia, Jefe de la Unidad de Relaciones Internacionales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile, Presidencia del GT1

Presentaciones a cargo de: Leonardo Di Pietro, Secretario de Empleo del Ministerio de Trabajo de Argentina, en representación de la Presidencia de la CIMT, Marina Larrea, Directora Nacional de Cooperación Internacional del Ministerio de Educación de Argentina, en representación de la Presidencia de la Comisión Interamericana de Educación (CIE), Jesús Schucry Giacoman, Director del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo de la OEA, y Fernando Vargas, Especialista Principal de OIT/CINTERFOR.

A continuación, se resumen los principales puntos de las presentaciones y de las intervenciones realizadas durante el Panel por parte de Argentina, Bahamas, Bolivia, Canadá, Chile, Costa Rica, Guatemala, Panamá, República Dominicana, Trinidad y Tobago, COSATE, CEATAL, la OPS y España, como país observador de la OEA:

- La articulación entre la educación y el trabajo es un **tema prioritario en la región**, como ha quedado consignado en los mandatos y compromisos de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) y la Comisión Interamericana de Educación (CIE). Las autoridades de ambos foros destacaron las acciones realizadas para fortalecer esta articulación, incluyendo el Taller RIAL realizado en mayo, 2023 en Argentina (reseñado más adelante) y el Plan de Trabajo 2022-2025 de la CIE, que tiene como uno de sus cuatro ejes prioritarios un programa hemisférico para abordar la agenda intersectorial educación-trabajo.
- Se reconoció que la interacción y la articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo es fundamental y trae **importantes beneficios**, se mencionaron los siguientes: el enorme potencial de esta articulación para lograr que los cambios acelerados y las transformaciones que vive el mundo y la región no continúen afectando de manera negativa a las personas en situación de mayor vulnerabilidad; asegurar un desarrollo más inclusivo y equitativo; sustentar la agenda de productividad y crecimiento económico con desarrollo humano; fortalecer el diálogo social y la interacción con los actores sociales en el ámbito educativo; y reforzar las acciones de educación y formación para asegurar el aprendizaje a lo largo de la vida para todas las personas.
- La Secretaría Técnica de la CIMT y CIE, en cabeza del Director del DDHEE de la OEA, presentó las conclusiones del Taller “Hacia una mayor articulación entre la educación y el trabajo en las Américas”, realizado en Argentina en mayo de 2023 y que reunió a especialistas de los Ministerios de Trabajo y/o Educación de 27 Estados miembros de la OEA, junto a COSATE, CEATAL y la OIT. Como resultado del Taller se elaboró un documento que recoge lecciones y recomendaciones de política para fortalecer la

articulación intersectorial, que se recomienda consultar como complemento al presente informe. Algunos de los **consensos destacados** durante el Taller son los siguientes: la estrecha relación entre la calidad de la educación, las condiciones de trabajo y la inclusión social; la necesidad de colocar a las personas en el centro de la agenda de articulación educación-trabajo; la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en estos esfuerzos; y la importancia del diálogo social. Además, el Director destacó algunas **áreas concretas de articulación intersectorial**, según se acordaron en el Taller: generar pasarelas o puentes entre sistemas de educación y de formación para el trabajo, mejorar procesos de certificación de competencias, fortalecer los sistemas de información del mercado de trabajo, y continuar impulsando marcos nacionales y regional de cualificaciones, entre otras.

- Además de las mencionadas en el informe sobre el Taller intersectorial, las siguientes **áreas concretas de articulación fueron destacadas durante la reunión**: la actualización de los contenidos formativos; el desarrollo de estrategias que faciliten la transición escuela-trabajo; la revalorización de la formación técnica, vocacional y profesional; la definición de marcos de cualificación (sobre esto se profundiza más adelante); la recualificación y reorientación de capacidades y competencias.
- La **articulación educación – trabajo es necesaria y debe profundizarse en diversos ámbitos**: a nivel institucional, particularmente entre los Ministerios; a nivel programático, apuntando a acciones concretas; a nivel político, en este sentido se reconoció que la articulación no se da en el vacío y que responde a los modelos de desarrollo y visiones de cada país; y a nivel estratégico dentro de cada país y a nivel regional. En estos ámbitos, resulta imperioso profundizar el diálogo, discutir visiones y estrategias comunes, coordinar acciones y recursos de cada organismo gubernamental, e instalar el concepto y la práctica de la integralidad de las políticas educativas y de empleo. Los gobiernos, trabajadores, empleadores e instituciones educativas deben trabajar mancomunadamente para generar un ecosistema de aprendizaje a lo largo de la vida que sea efectivo y cuente con la financiación adecuada.
- En varios países existen **convenios entre ministerios de educación y trabajo**, así como mesas técnicas, comités o consejos en las que participan ambos ministerios para facilitar la coordinación. Durante la sesión se destacaron las siguientes experiencias:
 - En Argentina, los Ministerios de Trabajo y Educación han avanzado en un convenio para promover políticas y programas desde una perspectiva sistémica que abarque la producción y el desarrollo tecnológico y científico, incluyendo, entre otros, poner en marcha un Sistema integrado de formación profesional que va a facilitar el reconocimiento y certificación de competencias y va a generar puentes entre los sistemas de educación y formación para el trabajo, de tal forma que las personas puedan tener una trayectoria de formación a lo largo de la vida. En los últimos meses, los Ministerios han trabajado en una Mesa técnica con representantes del sector automotriz para armar el primer proyecto de reconocimiento de trayectorias formativas; esta experiencia servirá de modelo para replicar a futuro y puede ser un paso fundamental para formalizar la articulación interministerial y trabajar en políticas públicas con una visión integral.
 - En Chile, el Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional y la Comisión Asesora de Cualificaciones Técnico Profesionales, son ejemplos de instancias de articulación formal entre los Ministerios de Trabajo, Educación y Economía, que apuntan a la definición de políticas macro de mediano y largo plazo. El Marco de

Cualificaciones Técnico Profesional chileno es precursor en la región y se reconoce como un instrumento para generar la comunicación entre el mundo educativo y el del trabajo. La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) es un organismo tripartito que ha logrado importantes avances; entre otros, celebra convenios de colaboración con instituciones de educación superior para que reconozcan las certificaciones de competencias en sus procesos de admisión como una garantía de que las personas tienen estos conocimientos previos y puedan, además, disminuir su carga académica.

- Trinidad y Tobago destacó que en diversas instancias, juntas directivas y comités liderados por el Ministerio de Educación participa el Ministerio de Trabajo y viceversa, y señaló la importancia de institucionalizar la colaboración educación-trabajo, de tal forma que no se dé de manera ad hoc y solamente en la implementación de iniciativas específicas, sino que permita la coordinación en la concepción y desarrollo de políticas.
 - En Costa Rica se destaca la Ley de Formación y Educación Dual de 2019 que ha facilitado la formación y la práctica laboral en empresas; el Marco Nacional de Cualificaciones que permite la complementariedad entre la educación, la formación técnica y la mejora de la empleabilidad; y la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de 2023, dirigida especialmente a personas en situación de mayor vulnerabilidad y alineada con el Sistema Nacional de Empleo donde se articulan acciones del instituto de formación, el sector educativo y el Ministerio de Trabajo.
 - En Bolivia, los Ministerios de Trabajo y Educación tienen una alianza estratégica, en el marco del Programa “Bolivia se Reactiva” para brindar mentorías y capacitaciones técnicas a jóvenes que posteriormente pueden acceder a fondos para creación de empresas; además se realizan otras acciones para brindar información y asesoría a estudiantes sobre mercado de trabajo. En mayo 2023, el gobierno aprobó un decreto que reconoce las horas dedicadas a la formación como parte de la jornada laboral.
 - El Consejo de Habilidades del Futuro (*Future Skills Council*) de Canadá avanza en la formación de habilidades a través de la colaboración entre empleadores, trabajadores y gobiernos (provinciales y nacional), así como organizaciones no gubernamentales y representantes del sector educativo.
 - República Dominicana destacó la elaboración del Marco Nacional de Cualificaciones que está actualmente en las mesas técnicas de validación para las 17 familias profesionales de las que consta su mercado laboral; ya hay ocho familias profesionales validadas. También mencionó la conformación de la mesa técnica de interlocución entre Ministerios de Trabajo y Educación.
- A la par con la mención de beneficios y potencialidades de esta articulación intersectorial, durante la sesión también se reconocieron **algunas dificultades para desarrollarla a nivel nacional y regional**: las diferencias entre las estructuras educativas, el reconocimiento de títulos y competencias, la heterogeneidad en la arquitectura institucional de los gobiernos, la ausencia de sistemas de información integrados para la toma de decisiones intersectoriales, la falta de procesos de monitoreo conjuntos para anticipar los cambios en

el mundo del trabajo, y los altos niveles de informalidad laboral, entre otros desafíos pendientes.

- Los Marcos de Cualificaciones son reconocidos como una herramienta clave de la articulación educación-trabajo debido a los objetivos que persiguen: Generar puentes entre educación y formación para el trabajo, desarrollar cualificaciones relevantes para la demanda, crear rutas formativo-laborales (por ejemplo, desde la formación profesional a la educación secundaria) y aplicar un mismo estándar de evaluación para una cualificación, sin importar como fueron adquiridas las competencias, entre otros. Por ello, el panel contó con una presentación de OIT/CINTERFOR en la materia.
- Los Marcos de Cualificaciones son matrices donde se organiza por niveles el desarrollo de competencias independientemente del lugar y la forma en que fueron adquiridas. Citando los Marcos de Colombia y Chile, el especialista de OIT destacó que existen tres vías de cualificación: la educación, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos o certificación de competencias. Los Marcos permiten ver estas tres vías de manera integrada y como parte de un solo camino de formación a lo largo de la vida, esa es una de sus grandes ventajas. Se pretende aplicar el mismo estándar para evaluar una cualificación sin importar si fue adquirida mediante un programa educativo o gracias a la experiencia. Además, los marcos permiten asegurar la calidad para que las cualificaciones sean certificadas en las mismas condiciones y con los mismos criterios para todos.
- Considerando sus beneficios y potencial en la articulación educación-trabajo, se recomendó continuar avanzando en los Marcos de cualificaciones tanto a nivel nacional como regional, destacando que varios países ya han emprendido este camino. El esfuerzo incluye no sólo definir los niveles y contenidos de los Marcos, sino lograr su “poblamiento”, que es el paso fundamental. Este poblamiento consiste en completar o llenar al Marco de cualificaciones, cursos y acciones de formación orientadas a resultados y pertinentes a las demandas del sector productivo.
- Varias regiones del mundo han avanzado en Marcos Regionales de Cualificaciones, incluyendo Europa y África. En las Américas, la OIT/CINTERFOR, UNESCO y la OEA han impulsado un Marco Regional de Cualificaciones con la formulación de 8 niveles. La Alianza del Pacífico tiene ya formulado un Marco Regional.
- Según la definición presentada por OIT/CINTERFOR, los Marcos Regionales de Cualificaciones son una estructura amplia de los niveles de resultados del aprendizaje acordada por los países de una región geográfica, y permiten que un marco nacional de cualificaciones se relacione con otro y, posteriormente, para que una cualificación en un país se compare con una cualificación en otro país. Por ello, atendiendo a la creciente migración intrarregional y al desarrollo de marcos nacionales en las Américas, es deseable que exista un Marco Regional para las Américas.
- En el marco de fortalecer la coordinación educación-trabajo y el cierre de brechas ocupacionales, se refrendó la importancia de continuar avanzando en la formación profesional y la formación para el trabajo, reconociendo que son una puerta de entrada al mundo del aprendizaje para muchas personas, tanto desempleadas como trabajadoras.
- Se reafirmó también que la formación debe centrarse en el desarrollo de habilidades, tanto técnicas como socio-emocionales. La representante de los empleadores hizo particular énfasis en las habilidades “blandas”, destacando que el pensamiento crítico, la capacidad

de aprender, comunicarse y trabajar en equipo, entre otros, son la base para la formación técnica; el desarrollo de esas habilidades debe darse desde una edad temprana y estar inserto en los currículos y los métodos de enseñanza. Los esfuerzos de reentrenamiento y reconversión (*skilling/reskilling*) pueden no ser efectivos si no existen estas bases.

- Se destacó que las organizaciones de trabajadores y el sector sindical hacen importantes aportes a la formación para el trabajo y cuentan con una oferta formativa propia y permanente. La Presidenta del COSATE destacó que al hablar del rol de sector productivo en este ámbito deben reconocerse los aportes de los trabajadores.
- La importancia del diálogo social en la articulación educación-trabajo fue reconocida ampliamente durante la discusión. La participación e incidencia de las organizaciones de trabajadores y empleadores en esta materia son fundamentales para que las decisiones que se tomen tengan sostenibilidad en el tiempo y para poder construir confianza dentro de las políticas y programas que favorecen la articulación, incluyendo los marcos de cualificaciones.
- Durante la sesión pudo corroborarse que los países están avanzando y siguen desarrollando **múltiples iniciativas de formación para atender a la cambiante realidad del mundo del trabajo y mejorar la empleabilidad e inserción laboral**, particularmente de grupos en situación de mayor vulnerabilidad. Algunas de las iniciativas mencionadas se detallan a continuación:
 - Guatemala mencionó su iniciativa de “Escuelas Taller”, desarrollada en colaboración con el Ministerio de Educación y el Instituto de Capacitación Nacional para desarrollar proyectos de formación basados en necesidades territoriales de las empresas, y el Programa “Beca Mi Primer Empleo” (anteriormente a cargo del Ministerio de Desarrollo Social y ahora de Trabajo), que hace parte del sistema de aprendizaje y permite a jóvenes tener un primer empleo formal durante seis meses con el Estado pagando el 51% de las presentaciones y las empresas el 49%, el Ministerio hace monitoreo mensual y otorga certificación en habilidades blandas.
 - República Dominicana destacó el Programa de Formación Dual, iniciado en 2021, que permite combinar formación académica con trabajo en empresas; y el Programa de Inserción Laboral Inclusiva para personas con discapacidad o en condiciones de vulnerabilidad.
 - En Bahamas, el servicio público de empleo (dependiente del Ministerio de Trabajo), el Ministerio de Educación y el sector privado se aliaron para crear la iniciativa “Labor on the Campus” mediante la cual realizan ferias de empleo y brindan orientación técnica y vocacional a los estudiantes de educación secundaria. Esta es una iniciativa reciente que está mostrando resultados prometedores.
 - Canadá mencionó el programa de Oportunidades en Habilidades Globales (Global Skills Opportunity program), que permite a estudiantes universitarios canadienses estudiar y trabajar en el exterior, con el fin de que ganen habilidades transferibles y competencias interculturales necesarias para los trabajos del siglo XXI.
 - En Panamá, el Programa “Aprender Haciendo” está destinado a jóvenes para fortalecer tanto sus habilidades técnicas como habilidades para la vida a través de formación y práctica laboral. Durante la pandemia, el gobierno creó el Programa

de Empleabilidad Comunitario, para contratar en proyectos del Estado a personas en situación de mayor vulnerabilidad. Se destaca también el proceso actual de mejora y transformación integral del Instituto de Formación para el Desarrollo Humano; y el lanzamiento reciente de la Plataforma digital “Panamá Emplea”.

- España compartió que próximamente el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), bajo el Ministerio de Trabajo, se transformará en una Agencia estatal independiente, lo que le permitirá adecuar mejor sus servicios a las transformaciones del mercado de trabajo. Destacó que tanto la formación profesional (a cargo del Ministerio de Educación) como la formación para el trabajo (a cargo del Ministerio de Trabajo) deben responder a las necesidades de estudiantes, trabajadores y empresas en un contexto de cambio permanente.
- La representante de la OPS mencionó que la educación, el trabajo y la salud son áreas de acción que pueden contribuir a lograr mayor igualdad en la región, y que están intrínsecamente vinculadas. Para tener una buena educación y un buen trabajo se requieren niños(as) y personas trabajadoras sanas. Invitó a las delegaciones a involucrar la dimensión salud dentro de los esfuerzos de articulación educación-trabajo.

Panel 2: El trabajo en plataformas digitales

Moderadora: Rosa-Mae Whittier, Directora de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo de Trinidad y Tobago, Vicepresidencia GT1

Presentaciones a cargo de: Namita Datta, Gerente de Programas de Soluciones para el Empleo Juvenil (S4YE) del Banco Mundial; Philippe Marcadent, Jefe de la División de Mercados Laborales Inclusivos de la OIT, Oliver Azuara, Economista Senior de la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID; Giorgio Boccardo, Subsecretario del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile; Marta Pujadas y Nahuel Placanica, representando a COSATE; y Ronnie Goldberg, Consejera Senior del Consejo de los Estados Unidos para Negocios Internacionales (USCIB) y Vicepresidente Suplente de la CEATAL.

A continuación, se resumen los principales puntos de las presentaciones y de las intervenciones realizadas durante el Panel por parte de Argentina, Canadá, Colombia, y Trinidad y Tobago:

- La economía de plataformas es un ecosistema muy diverso (dada la multiplicidad de sectores, modelos de negocio, perfiles de trabajadores, etc.) y está evolucionando muy rápidamente; lo que representa un desafío para la regulación y para la adaptación de las instituciones de mercado de trabajo.
- Durante la discusión se mencionaron tanto **beneficios y oportunidades**, como riesgos y dificultades del trabajo en plataformas. Dentro de las oportunidades y beneficios de este tipo de trabajo, se mencionaron las siguientes: permite un mejor acceso a productos y servicios; permite a las empresas acceder a una fuerza laboral ágil y dinámica; facilita la participación laboral, particularmente de algunas poblaciones más vulnerables; ofrece oportunidades de ingreso; puede contribuir a la transición a la formalidad al darle a los trabajadores autoempleados la oportunidad de vincularse con empresas de manera más formal; brinda más flexibilidad y autonomía para los trabajadores(as), lo que les permite, entre otros, conciliar mejor la vida laboral y personal. Esto último se citó como un beneficio particular para las mujeres, con repercusiones positivas para su mayor participación

laboral; en todo caso se debe evitar reproducir estereotipos sobre la división sexual del trabajo y la desigualdad de género.

- Con respecto a las **dificultades y riesgos** del trabajo en plataformas, pueden destacarse los siguientes: A nivel macro, la competencia desleal entre empresas tradicionales y empresas de plataformas, así como desafíos en materia de evasión fiscal. En materia laboral: la utilización de sistemas automatizados de control y toma de decisiones, denominada para algunos la “dirección algorítmica”, que permite al algoritmo adjudicar tareas, definir horarios y remuneraciones, etc.; la escasa cobertura de la protección social (sobre esto se profundiza más adelante), incluyendo la inadecuada protección en caso de accidentes o enfermedades profesionales; dificultades en el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva -se mencionó que las empresas han podido organizarse como gremio de manera ágil, mientras que trabajadores tienen dificultad para organizarse dada la naturaleza del trabajo-; uso y protección de datos personales; indefinición sobre el tipo de relación laboral y los derechos y obligaciones laborales aplicables.
- Se mencionaron posibles **déficits de trabajo decente** en el trabajo en plataformas, según estudios de OIT, particularmente en materia de: Ingresos laborales; tiempo de trabajo (no se toma en cuenta el tiempo de descanso, la posibilidad de desconexión, y el tiempo de espera); la salud y seguridad en el trabajo, dado que hay evidencias de que puede agudizar algunos problemas de salud (cardiovasculares o de salud mental); y la resolución de conflictos.
- Definir si **existe o no una relación laboral** está en el centro de los debates sobre la economía de plataformas a lo largo de toda la región. Este es un tema fundamental porque la protección laboral y la protección social en la mayoría de los países están ligadas a una relación de empleo. Como lo presentó el representante de OIT, la cantidad de litigios sobre relación laboral en plataformas ha ido aumentando, y no hay una posición unánime de las cortes de justicia, incluso dentro de un mismo país los tribunales han llegado a conclusiones diferentes. En el caso de Europa, donde hay estadísticas al respecto, el 85% de casos está ligado a plataformas de transporte/entrega, y en 75% de casos la decisión judicial ha sido de clasificar a los trabajadores como asalariados.
- En la presentación de OIT, se identificaron tres tendencias en la clasificación de los trabajadores de plataformas a nivel global: 1) la presunción de existencia de una relación laboral bajo determinados criterios y, con ella, el otorgamiento pleno de derechos laborales, 2) clasificarlos como trabajadores independientes, pero garantizando ciertos derechos; y 3) clasificarlos dentro de una tercera categoría legal (entre trabajador independiente y asalariado), en los países en donde ésta existe.
- La **medición del trabajo** en plataformas, en términos de cantidad de personas ocupadas en ese sector, fue reconocido como un desafío por las delegaciones y organismos internacionales. Existen múltiples estudios que analizan el fenómeno, pero la mayoría enfocados en trabajo en plataformas basadas en la ubicación (especialmente de transporte o reparto). Un aporte importante a la medición del fenómeno es la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo de OIT, adoptada en 2018, donde se crea la categoría de medición “contratista dependiente”, que se refiere a trabajadores que tienen un acuerdo de naturaleza comercial (no una relación de empleo) para proporcionar bienes o servicios a través de otra unidad económica. Esto permitirá en un futuro cercano contar con estadísticas laborales sobre este tipo de trabajo.

- El Banco Mundial presentó el estudio recientemente publicado “Trabajar sin fronteras: El potencial y los riesgos del trabajo esporádico en línea”. Vale la pena resaltar que el estudio analiza el trabajo esporádico que no se realiza en un lugar en particular sino en línea, complementando la mayoría de los estudios sobre la economía de plataformas que se han centrado en plataformas basadas en la ubicación. A continuación, se presentan algunos de los hallazgos clave del estudio:
 - El trabajo esporádico en línea representa el 12% de la fuerza laboral mundial (435 millones de personas). En América Latina y el Caribe, alrededor de 46 millones de personas son trabajadores(as) esporádicos en línea; el 41% tiene este empleo como empleo secundario, 33% lo tiene como empleo “marginal” y el 26% como empleo principal. El porcentaje de la fuerza laboral empleada en este sector varía mucho entre países; sobresalen Trinidad y Tobago, Costa Rica, Argentina y Jamaica con más del 25% de la fuerza laboral participando en trabajos esporádicos en línea.
 - Hay alrededor de 545 plataformas de trabajo esporádico en línea; aunque las plataformas globales son más visibles, 73% de las plataformas de trabajo esporádico son regionales (más pequeñas y operando en idiomas diferentes al inglés). Estas plataformas regionales juegan un papel importante en los ecosistemas locales.
 - Respecto a cuán inclusivo es el trabajo esporádico en línea: 1) La mayoría de los trabajadores en estas plataformas tienen entre 15 y 29 años (para América Latina y el Caribe: 53%), esto tiene potencial para los países que enfrentan altos niveles de desempleo juvenil o subempleo; 2) en algunas regiones las mujeres participan en la economía del trabajo esporádico en línea en mayor medida, en comparación con el mercado laboral general; en las encuestas citan la flexibilidad de horarios y el trabajo desde casa como beneficios (sin embargo, esto debe analizarse cuidadosamente para no profundizar en la segregación ocupacional), 3) 6 de cada 10 trabajadores esporádicos vive en ciudades más pequeñas; es decir, las plataformas son una oportunidad para llevar empleos a áreas donde no hay otros empleos locales.
 - Recomendaciones de políticas en el estudio: 1) diseñar políticas de protección social que cubran a todas las personas en el sector informal, a todas las personas que trabajan por cuenta propia, no sólo trabajadores esporádicos; 2) en el corto plazo, innovar y experimentar con diseños de seguros sociales; 3) recopilar datos, rastrear y monitorear la escala del trabajo esporádico a través de encuestas ampliadas sobre la fuerza laboral; 4) asociarse con plataformas de trabajo digitales para lograr objetivos políticos más amplios; por ejemplo, expandir los registros sociales y la inclusión económica; 5) apoyar modelos modernos de negociación colectiva; y, 6) para gobiernos con mayor capacidad, apoyar medidas para aclarar la situación en el empleo.
- La **protección social**, en particular la muy baja cobertura de la protección social dentro de los trabajadores de plataformas, fue un tema recurrente durante la discusión. Existe amplio consenso en que es uno de los grandes, sino el mayor, desafío de esta forma de trabajo. Asimismo, se plantearon diversas recomendaciones en esta materia. A continuación los principales elementos de la discusión sobre protección social:
 - A pesar de múltiples esfuerzos para ampliar cobertura de la protección social, esta es muy baja en la región y es aún menor para el trabajo independiente o auto-

empleo que para el trabajo asalariado. En el trabajo en plataformas digitales es particularmente baja.

- La baja cobertura de protección social a lo largo de la región demuestra, entre otros, falencias en los modelos de seguridad social y existe un amplio consenso sobre la necesidad de reformarlos. El debate está en cómo deben darse dichas reformas y sus principios orientadores. Los representantes de Banco Mundial y BID señalaron que los modelos están basados en supuestos que ya no son ciertos en el contexto actual y que no responden a las realidades de los mercados de trabajo de la región, particularmente sus altos niveles de informalidad.
- El representante de la OIT destacó la visión de OIT en favor de la cobertura universal de la protección social y el establecimiento de pisos de protección social. Indicó que las reformas a los sistemas de protección social deben realizarse no sólo bajo criterios de sostenibilidad y cobertura, sino también de equidad.
- Los representantes del BID y el Banco Mundial hicieron énfasis en la necesidad de innovar en el diseño de las políticas de protección social y lograr que cubran a todas las personas que están en el sector informal, a todas las personas auto-empleadas, no solamente a los trabajadores esporádicos de plataformas. El Banco Mundial destacó la “invisibilidad” de los trabajadores informales, que fue muy clara durante la pandemia cuando los gobiernos tuvieron desafíos para atenderlos; en este sentido, recomendó a los gobiernos aliarse con las plataformas para lograr llegar a las personas que tienden a estar en la informalidad.
- El representante del BID planteó algunas recomendaciones derivadas del “Laboratorio de seguridad social digital” y el estudio “Mejorar las vidas de los trabajadores independientes: El camino hacia su aseguramiento efectivo”, para aumentar el acceso y cobertura de la seguridad social para los trabajadores independientes, dentro de los que clasifica a los trabajadores en plataformas. Destacó que el trabajo independiente va a continuar en aumento, a medida que se expande el trabajo en plataformas y considerando las expectativas de las nuevas generaciones y la alta rotación de empleos, entre otros. Esto representa un gran reto para la cobertura de la protección social, diseñada para relaciones tradicionales de trabajo. Indicó que el trabajo esporádico (el gig work) no surgió con el cambio tecnológico, hace muchos años la región tiene este tipo de empleo, lo que ha cambiado es que ahora, con las plataformas, se pueden trazar los ingresos de la población y, en esa medida, se pueden lograr avances importantes de protección. Mencionó siete procesos críticos necesarios para lograr el aseguramiento de los trabajadores independientes: 1) sistemas electrónicos de registro e identificación, este es un primer paso y varios países han centrado sus esfuerzos en crear estos sistemas; 2) agregar los ingresos con miras a calcular contribuciones e ingresos, considerando que la mayoría de los trabajadores esporádicos en línea lo hacen en más de una plataforma; 3) flexibilidad de las coberturas, considerando que el sistema actual se basó en modelos de familia y de organización social que han cambiado; 4) descuentos automáticos en la fuente para el pago de las contribuciones; 5) coordinación con el sistema fiscal para lograr simultáneamente pagos de impuestos y contribuciones; y 6) coordinación de información con el sistema financiero para trazar los ingresos; y 7) brindar incentivos fiscales y contar con programas sociales para las personas que no logran un ingreso suficiente para tener cobertura. Enfatizó que lo más importante es que las políticas logren complementariedad de acciones y se basen en el individuo; lo clave es optimizar

el camino que deben recorrer los trabajadores independientes para estar asegurados de manera sencilla y efectiva.

- Se observó que el dialogo social es muy reducido entre los trabajadores en línea; esto se debe, como lo planteó OIT, a retos prácticos como el aislamiento de los trabajadores y el carácter individualista del trabajo, también a que existen nuevas formas de movilización y de acción donde no se utilizan los canales tradicionales de representación. El Banco Mundial destacó que la negociación colectiva es crítica en este sector y que los trabajadores esporádicos en línea (gig workers) necesitan una voz, pero se necesita actualizar las aproximaciones institucionales; recomendó tener sistemas para que trabajadores puedan evaluar a las plataformas y los clientes, y hacer alianzas con sindicatos existentes.
- Es claro que existe aún un amplio debate y que los gobiernos y actores sociales se encuentran explorando y definiendo las mejores políticas para atender este fenómeno. Empiezan a verse en la región, algunos avances normativos. Los siguientes fueron mencionados por las delegaciones:
 - En Chile se aprobó la Ley de Plataformas Digitales en marzo de 2022, con el fin de regular las relaciones entre los trabajadores de plataformas digitales de servicios y las empresas de plataformas.
 - El proyecto de Reforma Laboral de Colombia, actualmente en curso en el Congreso y considerado un proyecto ambicioso en materia de recuperación de derechos laborales, tiene múltiples disposiciones para reconocer y garantizar derechos en el trabajo en plataformas digitales. Colombia ha tomado elementos de la experiencia de Chile y España, entre otros. La Reforma busca garantizar protección social para todas las personas que trabajan en plataformas (independientemente de cómo se considera la relación laboral y del tiempo dedicado a dicho trabajo), como un paso hacia la formalización laboral. Se refiere, además, a la supervisión humana, que no debe ser sustituida por el algoritmo, y a la protección de los datos personales, entre otros.
 - El Gobierno de Canadá ha realizado consultas con los actores involucrados y el público en general para definir cómo pueden actualizarse las provisiones laborales vigentes para proteger mejor a quienes trabajan en plataformas digitales. Asegurar que estos trabajadores cuenten con protecciones laborales es una prioridad para el Ministerio de Trabajo. Actualmente, Canadá está enfocada en examinar cambios legislativos para dar mayor claridad a las clasificaciones de empleo del Código Laboral canadiense para atender los problemas de clasificaciones erróneas (entre trabajadores autónomos o contratistas, en lugar de trabajadores dependientes).
 - En Argentina cursa actualmente en el Congreso el proyecto de Ley de Trabajo en Plataformas Digitales y, en años anteriores, a partir de la pandemia, hubo algunos otros proyectos de ley presentados sobre la misma materia.
- La Ley de Plataformas Digitales de Chile, aprobada en 2022, se considera pionera en la región y, por ello, en la reunión hubo un espacio dedicado para su presentación. A continuación algunos puntos importantes de la Ley y su implementación:
 - La Ley establece dos contratos especiales incorporados en un nuevo capítulo del Código del Trabajo; el trabajador será considerado dependiente o independiente, según se cumplan o no ciertos requisitos establecidos en la Ley. En la práctica, la

modalidad que ha predominado desde la aprobación de la ley es de trabajador independiente.

- Un importante avance de la ley es que empuja a la formalización tributaria de las empresas, dado que deben estar registradas en sistema impositivo chileno, a la vez que promueve la formalización del trabajo.
 - Principales componentes de la ley: El pago de honorarios, pago mínimo por hora de trabajo, cobertura de seguridad social, obligación de desconexión por parte de la empresa, derecho a acceso a la programación del algoritmo y la explicación sobre cómo opera, la entrega de elementos de protección personal y seguro de daños de bienes personales, el derecho a la sindicalización, entre otros.
 - Luego de un año de implementación: no ha cambiado el tamaño de fuerza laboral en el sector, y la informalidad se redujo de 90% a 75% como efecto inicial de ley, pero luego se ha mantenido constante.
 - Principales acciones del Ministerio de Trabajo en implementación de la ley: acompañar procesos de organización sindical y diálogo social; capacitación y formación a empresas y trabajadores; asegurar condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la Superintendencia de Seguridad y Salud. La Dirección del Trabajo tiene funciones tanto de interpretación como de fiscalización de la Ley, ha creado los primeros programas de fiscalización en salud y seguridad en el trabajo (ha sido énfasis hasta ahora), y es responsable de identificar situaciones de subordinación y dependencia en la relación de trabajo. En esa medida, es muy importante dotar de más capacidad a dicha Dirección.
 - Por disposición de la propia Ley, el Consejo Superior Laboral (tripartito) evaluará la implementación luego de 3 años de su promulgación, con miras a plantear ajustes y mejoras.
- El delegado de COSATE destacó que para el movimiento sindical abordar esta temática es una prioridad estratégica y manifestó la preocupación de que las plataformas sean instrumentos de las empresas para evadir responsabilidades fiscales y laborales. Indicó que el movimiento sindical reconoce que existen plataformas que pueden contribuir a la formalización, en tanto la tecnología permita esa posibilidad, pero que en muchos casos la tecnología se utiliza para desconocer la relación laboral y eso contribuye a la precarización y la informalidad. Reivindicó la condición de trabajadores de quienes realizan tareas a través de las plataformas, y señaló que la Confederación Sindical de las Américas (CSA) produjo recientemente un documento de lineamientos para un Código del Trabajo Modelo, donde se detalla la posición del movimiento sindical al respecto. Destacó algunos desafíos del trabajo en plataformas: obstáculos para acceder a la protección social; la opacidad en los datos que recogen las plataformas; y la “dirección algorítmica”, entre otros. Planteó algunas recomendaciones, que se recogen, junto con las demás planteadas durante la discusión, al final de esta sección del Informe.
 - La delegada de CEATAL destacó que los empleadores están igualmente interesados en garantizar las protecciones adecuadas para quienes participan en la economía de plataformas. Mencionó que la complejidad y diversidad del fenómeno plantea desafíos para los reguladores, e indicó que “ningún modelo regulatorio único puede aspirar a tener un impacto significativo y constructivo”. Aclaró que el trabajo en plataformas no debe estar exento de regulación, pero que deben considerarse bien los objetivos y las consecuencias

de dicha regulación. Consideró inútil y contraproducente tratar de hacer que la nueva realidad del trabajo en la economía de plataformas se ajuste a marcos legales obsoletos, más bien, indicó que los responsables de formular políticas deben rediseñar las redes de seguridad social y las protecciones de los trabajadores para dar cabida a la innovación tecnológica y a nuevas formas de organizar el trabajo. Resaltó que tanto las empresas como los propios trabajadores deben participar en la concepción de soluciones políticas, ya que pueden proporcionar la experiencia necesaria para garantizar que esas soluciones no sólo brinden protección a los trabajadores, sino que también potencien la participación en el mercado laboral, el aprendizaje permanente y la empleabilidad sostenible. Mencionó que los beneficios del trabajo en plataformas dependen del acceso a la infraestructura digital pero, de manera muy prominente, a las habilidades digitales, y llamó a los gobiernos y actores sociales a trabajar de la mano para cerrar la brecha digital que afecta a millones de personas en las Américas, particularmente en comunidades rurales.

- Durante la discusión se plantearon diferentes recomendaciones para atender el trabajo en plataformas digitales, a continuación las más sobresalientes:
 - Profundizar la cooperación y el intercambio entre países sobre el trabajo en plataformas digitales, reconociendo los desafíos que ha representado y sigue representando esta forma de trabajo para la política pública y la regulación del mundo del trabajo. Generar un repositorio o portafolio de ideas o buenas prácticas.
 - Concentrar acciones y política pública en ampliar protección social y garantizar cobertura para los trabajadores en plataformas. En un aparte anterior de este Informe se trata con mayor detalle este tema. En las discusiones se recalzó que es prioritario aumentar la cantidad de trabajadores que cotizan a la seguridad social; identificar de manera preventiva y atender riesgos físicos y psicosociales de este tipo de trabajo, incluyendo la entrega de equipos de trabajo adecuados por parte de las empresas; atender la seguridad y salud ocupacional, entre otros.
 - Promover el diálogo social institucionalizado, la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector, reconociendo que hay dificultades de organización y sindicalización.
 - Aumentar las acciones de capacitación y concientización sobre derechos y obligaciones laborales, salud ocupacional, y prevención de riesgos, entre otros.
- El **debate y la posición de los diferentes gobiernos y actores sociales** de la región sobre el trabajo en la economía de plataforma continúa desarrollándose. Se destaca el debate normativo en el seno de OIT, dentro de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025 y 2026 que permitiría llegar a una nueva norma o normas internacionales sobre trabajo decente en la economía de plataformas. En enero de 2024, los países recibirán un informe y cuestionario de OIT para iniciar este proceso. Adicionalmente, en el seno propio de la OEA, se estará realizando un Taller de la RIAL sobre futuro del trabajo y nuevas formas de empleo en Costa Rica, en mayo, 2024, en línea con el Plan de Trabajo 2022-2024 de la CIMT.

Panel 3: La igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo

Moderadora: Marisol Bolaños, Jefa a.i. del Departamento de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo de Costa Rica, Vicepresidencia GT1

Presentaciones a cargo de: María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo, DDHEE, y Beatriz Piñeres, Especialista de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), OEA; María Isabel Salazar, Viceministra de Administración del Trabajo de Guatemala; y Raúl Balmaceda Valdez, Director de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores de la Dirección General de Previsión Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México.

A continuación, se resumen los principales puntos de las presentaciones y de las intervenciones realizadas durante el Panel por parte de Bolivia, Costa Rica, Panamá, República Dominicana, Trinidad y Tobago, y Uruguay:

- La igualdad de género en el mundo del trabajo y la transversalización de género en los Ministerios de Trabajo son temas que han ido cobrando relevancia a través de los años dentro de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo. Hoy son una prioridad incuestionable de este proceso ministerial. Múltiples esfuerzos se han desplegado desde la OEA, a través de la RIAL y con el apoyo de la Comisión Interamericana de Mujeres, con el propósito de fortalecer la transversalización de género en los Ministerios, incluyendo diagnósticos participativos de género, estudios, talleres hemisféricos y sub-regionales, diálogos virtuales y cooperaciones bilaterales.
- En la reunión se destacó la creación de la RIAL/GENERO en 2022, primera red especializada de la RIAL, constituida por los puntos focales de género (unidades especializadas u oficinas) dentro de los Ministerios de Trabajo con el objetivo de fortalecer a dichas unidades a través de la cooperación y utilizando todas las herramientas de la RIAL. La Secretaría Técnica presentó el documento “Creación y avances de la Red de puntos focales de género – RIAL/GENERO”, distribuido dentro de los documentos de la reunión (CIMT-21/GT1-GT2/doc.5/23) con un detalle de todas las acciones realizadas. Se destaca la realización de siete diálogos virtuales con participación en promedio de 27 Ministerios de Trabajo, lo que releva su utilidad y relevancia, y centrados en temas fundamentales para la igualdad de género en el trabajo como la inspección laboral con enfoque de género y el cierre de brechas ocupacionales.
- La delegada de la CIM reiteró el compromiso de la Comisión de continuar brindando apoyo técnico y sustantivo a la CIMT y la RIAL/GENERO, procesos que, considera, nutren el trabajo tanto de los países como de la Secretaría General de la OEA para lograr la igualdad de género. Destacó que la CIM viene trabajando en la agenda de empoderamiento económico de las mujeres con miras a poner a disposición de los Estados herramientas concretas de carácter normativo para fortalecer la garantía y protección de los derechos económicos de las mujeres. En ese marco, en 2021 la CIM presentó la Ley Modelo Interamericana de Cuidados y actualmente está trabajando en un documento de medidas afirmativas dirigidas a equilibrar las situaciones diferenciales que afectan a las mujeres y a los hombres en el ámbito de la inserción laboral. La meta es proporcionar a los Estados una ley modelo sobre este tema, que contribuya a cerrar brechas de participación laboral.
- Lograr que la inspección del trabajo tenga un enfoque de género fue considerado como un eje de los esfuerzos de los Ministerios de Trabajo para avanzar hacia la igualdad, considerando que las inspecciones permiten identificar en terreno acciones u omisiones

que atentan, de manera diferenciada, contra la participación y calidad del empleo de hombres y mujeres. Se mencionaron especialmente situaciones vinculadas a la salud y seguridad ocupacional, como el uso de equipos (cascos, botas) de tamaño para hombres o diseñados para hombres por parte de las mujeres.

- Existen avances recientes y prometedores en la región para transversalizar el enfoque de género en la inspección. A continuación algunas de las iniciativas destacadas:
 - En Guatemala, gracias a intercambios dentro de la RIAL con Ministerios de Argentina y Ecuador, y también con el Ministerio de Trabajo de España, a partir de 2022 se han sensibilizado y capacitado a todos los inspectores(as) en perspectiva de género, incluyendo a las personas que ingresan al área. Ha aumentado el número de mujeres dentro del área de inspección (hoy son el 60%), tradicionalmente dominada por hombres. Además, se ha incluido en las actas de inspección temas específicos como la verificación de equipos de seguridad industrial con pertinencia de género y la brecha salarial, entre otros. Esto representa capacidad instalada y sostenibilidad en el tiempo.
 - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de México está elaborando un protocolo para la inspección con perspectiva de género, de no discriminación y de derechos humanos, y ha definido 10 indicadores para garantizar el cumplimiento de derechos y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Se reconoció que lograr la igualdad de género en el trabajo requiere de acciones en diversos frentes, así como de la existencia de marcos normativos y políticas interinstitucionales que afirmen el compromiso a nivel del Estado y no del gobierno con este gran propósito. Dentro de las estrategias desarrolladas por los Ministerios de Trabajo para avanzar en la igualdad de género, se destacan las siguientes:
 - Establecimiento de unidades o áreas de género encargadas de la transversalización de género en los Ministerios. En el panel se destacaron: La Unidad de Igualdad de Género en la STPS de México dentro de la Dirección de Previsión Social; la Unidad Especializada en Género del Ministerio de Trabajo de Uruguay, creada en 2021; la Sección de Mujer Trabajadora del Ministerio de Guatemala; el Departamento de Igualdad de Género de la Dirección de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación en el Ministerio de Trabajo de República Dominicana. Además, se mencionó como un valioso aporte el “Manual para las Unidades de Género de Ministerios de Trabajo – ABC para su creación y operación” elaborado por la RIAL/OEA.
 - Aumentar los vínculos con otras entidades gubernamentales, particularmente los mecanismos para el avance de la mujer (Ministerios, institutos, etc). Se destaca la experiencia de la STPS de México, que desarrolla 44 acciones puntuales del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, hoja de ruta del país en esta materia y a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres. Trinidad y Tobago destacó que, si bien el Ministerio de Trabajo no cuenta con una unidad, hace parte de la red de puntos focales del gobierno en la materia a cargo de la Oficina de Asuntos de Género y Niñez de la Oficina del Primer Ministro.
 - Desarrollar programas de capacitación dirigidos especialmente a mujeres y centrados en habilidades STEM y otras en mayor demanda, apuntando a cerrar

brechas de participación; así como fomentar el fortalecimiento de unidades productivas y cooperativas de mujeres. Este último punto fue destacado por la Ministra de Trabajo de Bolivia, donde están trabajando en esta dirección.

- Brindar servicios y atender necesidades particulares de madres trabajadoras, incluyendo velar porque los centros de trabajo cuenten con espacios de lactancia materna, y aumentar el acceso a guarderías. El Ministerio de Trabajo de República Dominicana destacó que, en coordinación con el Ministerio de Salud, ha logrado aumentar la concientización e impulsar la instalación de salas de lactancia en centros de trabajo.
- Atender y cerrar las brechas salariales que persisten en la región. Panamá mencionó la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial e invitó a los países a sumarse a este proceso internacional.
- Atender, prevenir y erradicar la violencia por razones de género en el trabajo. Se destacó el Modelo Integral para Mujeres Víctimas de Violencia en Guatemala que permite un trabajo interinstitucional a nivel del Estado para atender este fenómeno; así como el Manual para prevenir y erradicar la violencia en el trabajo basada en género elaborado por el Ministerio de Trabajo de Uruguay en 2023 fruto de una cooperación RIAL con Argentina.
- Garantizar procesos de movilidad laboral segura, ordenada y con perspectiva de género. Se mencionó el programa de “Movilidad laboral” de Guatemala, que ha permitido a 4000 guatemaltecos(as) trabajar en Estados Unidos de manera temporal y retornar al país bajo un modelo de movilidad circular; se está desarrollando con Italia y Alemania también, y se ha visto un aumento en el número de mujeres que se acogen a este programa.
- Reconocimiento y certificación de centros de trabajo en materia de igualdad laboral y no discriminación. Se mencionó el Consejo Interinstitucional en México de la Norma 025 en igualdad laboral y no discriminación, que busca impulsar la certificación de los centros de trabajo que cuenten con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación.
- Promoción de la participación sindical de mujeres trabajadoras y de su liderazgo en espacios de decisión sindical, reconociendo que el sector sindical sigue estando muy masculinizado. La Ministra de Trabajo de Bolivia enfatizó este tema y destacó avances en su país; se refirió al concepto de “despatriarcalización” en el que prefieren enfatizar (en lugar del concepto de equidad de género) para referirse a dinámicas de opresión no sólo contra mujeres, sino contra poblaciones indígenas y otros colectivos.
- Atender y garantizar derechos en el sector de trabajo doméstico. Se mencionó la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico de Costa Rica, instrumento programático para articular acciones para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras domésticas bajo cinco ejes: formalización, fiscalización, empleabilidad, promoción de una cultura de cumplimiento, y diálogo social. Esta Agenda retoma aprendizajes y buenas prácticas de Uruguay, luego de una cooperación RIAL/OEA entre ambos países.

- Se recomendó continuar fortaleciendo la formación y la cooperación dentro de los Ministerios -utilizando particularmente los mecanismos de la RIAL-, para fortalecer las acciones de los Ministerios en materia de transversalización de género y aprovechar el camino recorrido y los aprendizajes de los diferentes países. Algunas de las temáticas mencionadas para futuras acciones de formación y cooperación son: trabajo doméstico no remunerado; economía del cuidado y disponibilidad de servicios para aumentar participación laboral femenina; violencia y acoso en el trabajo; inspección laboral; fortalecimiento de las unidades o áreas de género.

Otros asuntos – Cumplimiento de Plan de Trabajo y Talleres RIAL sobre informalidad y futuro del trabajo

La Reunión del Grupo de Trabajo 1 fue también la oportunidad para presentar los avances sobre el cumplimiento del Plan de Trabajo 2022-2024 de la CIMT, el informe sobre el Taller RIAL sobre transición a la formalidad laboral, y la preparación de un Taller en 2024 sobre futuro del trabajo. Estos Talleres se comentaron en esta reunión, dado que cubren temáticas de competencia del Grupo de Trabajo 1. A continuación un breve resumen:

- La Secretaria Técnica de la CIMT, María Claudia Camacho, presentó el “Informe de Ejecución a septiembre, 2023 del Plan de Trabajo 2022-2024 de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)”, distribuido dentro de los documentos de la reunión (CIMT-21/GT1-GT2/doc.3/23). La Secretaria destacó que el Plan de Trabajo se ha cumplido al 100% hasta el momento y mencionó los tres talleres hemisféricos realizados, la creación de la RIAL/GENERO y sus diálogos virtuales, la cooperación bilateral, la actualización de portafolios y repositorios de información, los boletines quincenales de noticias, y la realización de la Reunión de los Grupos de Trabajo. Señaló que los Grupos de Trabajo son una pieza angular del proceso ministerial porque dan seguimiento a mandatos ministeriales y, a la vez, brindan orientación y reflexión sobre las prioridades futuras del proceso.
- El representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Diego Schleser, Subsecretario de Planificación, Estudios y Estadísticas, presentó los resultados y recomendaciones del Taller RIAL “Diálogo social para la transición de la informalidad a la formalidad laboral con derechos” realizado en Buenos Aires, del 21 al 22 de octubre, 2022, y recogidos en el documento: CIMT-21/GT1-GT2/doc.6/23. Recomendó a las personas interesadas a leer este documento que consideró “una guía de referencia ineludible para el diagnóstico y la definición de política sobre la informalidad en la región” y destacó sólo algunas de las principales conclusiones y recomendaciones del Taller, incluyendo: el círculo vicioso entre informalidad y desigualdad nutrido por múltiples dinámicas de discriminación y exclusión; la informalidad como fenómeno heterogéneo y multidimensional requiere de intervenciones en múltiples frentes; la relación existente entre informalidad y productividad no necesariamente implica que las ganancias de productividad se distribuyan de manera equitativa; por ello, entre otras razones, el diálogo social es central en el diseño e implementación de estrategias de transición a la formalidad. El documento mencionado contiene recomendaciones de política relativas a políticas de mercado de trabajo, productividad y protección social, entre otras. Se recomienda ampliamente su lectura.
- El Plan de Trabajo 2022-2024 de la CIMT contempla un Taller RIAL sobre futuro del trabajo y nuevas formas de empleo a realizarse en abril o mayo de 2024. La delegada del Ministerio de Trabajo de Costa Rica manifestó el compromiso de su Ministerio a nivel

político con la temática del Taller y el interés de realizarlo en el país. Indicó que explorarán condiciones de apoyo para hacerlo realidad. Como nota de la Secretaría Técnica, el Plan de Trabajo contempla la asignación de recursos de la RIAL para cofinanciar el evento.

Para concluir, la Presidencia y las Vicepresidencias del Grupo 1 se dirigieron a los asistentes agradeciendo la participación y destacando la relevancia y profundidad de las discusiones sostenidas. Animaron a las delegaciones a continuar manteniendo el diálogo y la cooperación interamericana en el marco de la CIMT/OEA. Por último, el delegado de Chile, Presidencia del Grupo, recordó que se cumplen 50 años del Golpe de Estado en su país y agradeció a la OEA por designar con el nombre del ex Presidente Salvador Allende, la puerta principal del edificio de la Secretaría General. Agradeció nuevamente a las delegaciones y declaró cerrada la reunión del Grupo de Trabajo 1 de la CIMT.