



**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.12/23  
11 diciembre 2023  
Original: español

---

## **RESUMEN E IDEAS CENTRALES DE LA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO 2 DE LA XXI CIMT**

“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”

### **CONTENIDO**

I.	Descripción y participantes .....	1
II.	Antecedentes .....	2
III.	Ideas centrales de la reunión del Grupo de Trabajo 2 .....	2
	Panel 1: La salud y la seguridad en el trabajo .....	3
	Panel 2: El diálogo social y el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva ...	6
	Panel 3: El Fortalecimiento y Modernización de los Ministerios de Trabajo .....	9
	Otros asuntos - Presentación sobre Taller RIAL .....	11

### **I. DESCRIPCIÓN Y PARTICIPANTES**

La reunión del Grupo de Trabajo 2 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 GT1 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 Colombia (Presidente), Estados Unidos y Panamá (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, COSATE, 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](http://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 8 del Plan de Acción de Buenos Aires establece que el Grupo de Trabajo 2 dará seguimiento a los siguientes temas de la Declaración de Buenos Aires: Fortalecimiento y modernización de los Ministerios de Trabajo para atender los cambios emergentes del mundo del trabajo y los efectos de la pandemia; cumplimiento de la legislación y normativa laboral y aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; fortalecimiento del diálogo social institucionalizado para lograr sociedades más justas, equitativas y resilientes; libertad sindical y negociación colectiva; migración laboral regular, segura y ordenada; prevención y erradicación del trabajo infantil; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; protección social universal para una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente; salud y seguridad ocupacional; abordar la salud y seguridad en el lugar de trabajo derivada de la crisis del COVID-19; y fortalecimiento de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL).

## III. IDEAS CENTRALES DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO 2

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 2 tuvo como temas centrales: “la salud y la seguridad en el trabajo”, “diálogo social y respeto a la libertad sindical y negociación colectiva” y “fortalecimiento y modernización de los Ministerios de Trabajo”. 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 con un homenaje póstumo a la Dra. Julieta Rodríguez Guzmán, y una sesión sobre el Taller RIAL de Cumplimiento de la legislación laboral, incluido en el Plan de Trabajo 2022-2024.

La reunión del Grupo de Trabajo 2 de la XXI CIMT, que se reporta en este Informe, fue inaugurada por la Señora Ministra Gloria Inés Ramírez, Ministra del Trabajo de Colombia, como Presidenta del GT2, quien agradeció a los asistentes por su presencia y destacó que el diálogo social, el

tripartismo, las estrategias de empleo como política integral de los gobiernos y los espacios de cooperación regional como la CIMT, son fundamentales para lograr los objetivos prioritarios del mundo del trabajo y el fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo.

### **Panel 1: La salud y la seguridad en el trabajo**

Moderadora: Ahychel Elías, Jefa de la Oficina de Cooperación Técnica Internacional del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, Vicepresidencia del Grupo de Trabajo 2.

Presentaciones a cargo de: Gerry Eijkemans, Directora del Departamento de Determinantes Sociales y Ambientales para la Equidad en la Salud, Organización Panamericana de la Salud; Tomás Teijeiro, Inspector General del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay; Julio Rosales, en representación de la Presidencia del COSATE; y Juan Mailhos, en representación de la Presidencia de la CEATAL.

Posterior a la apertura, la Secretaría Técnica brindó un homenaje póstumo a la Doctora Julieta Rodríguez Guzmán, una figura líder y un referente en el tema de salud en el trabajo en las Américas, quien falleciera el 5 de julio de 2023. La doctora Rodríguez fue aliada incondicional de la CIMT y la RIAL desde la Organización Panamericana de la Salud, impulsó políticas sobre salud ocupacional y riesgos profesionales a lo largo de las Américas, y contribuyó a posicionar políticamente el vínculo entre las condiciones de trabajo y la salud, la investigación y la formación sobre cáncer ocupacional, y la salud mental en el trabajo.

Además de las presentaciones de OPS, Uruguay, COSATE y CEATAL y el homenaje, se sostuvo un amplio espacio de diálogo en el que intervinieron los delegados(as) de Canadá, Chile, Trinidad y Tobago, Perú y España.

Los siguientes puntos resumen los principales elementos de las presentaciones y de las intervenciones durante el diálogo:

- América Latina y el Caribe es la región más desigual del mundo, y los problemas de salud son resultado de políticas sociales y económicas que van más allá del propio sector salud. Se reconoció la importancia de poner la salud y seguridad en el trabajo al centro de las estrategias para reducir la desigualdad en la región, destacando lo esencial que es desarrollar políticas laborales y garantizar los derechos fundamentales en el trabajo.
- Se puntualizaron los siguientes efectos en la salud y seguridad ocupacional, derivados de la pandemia de COVID-19:
  - Las inequidades preexistentes se profundizaron durante la pandemia, a medida que continuaron aumentando los empleos poco regulados y precarios, con derechos laborales limitados, salarios bajos y condiciones de salud y seguridad deficientes.
  - Los trabajadores esenciales del sector salud enfrentaron condiciones laborales deficientes, sin protección personal ni apoyo psicosocial. Según datos de OPS, en la región, 25% de los trabajadores(as) de la salud mostraron severos síntomas de depresión, así como el número más alto de trabajadores(as) infectados. Estos puntos evidencian que, entrar en una crisis mundial con una fuerza laboral precaria y con falta de apoyo, resulta en efectos devastadores.
  - El teletrabajo y empleo en plataformas digitales aumentó, lo que representa nuevas condiciones y nuevos desafíos para la salud y la seguridad en el trabajo.

- La región continúa con una deuda pendiente en materia de salud de los trabajadores; según datos de OIT, más de 100,000 trabajadores(as) mueren cada año a causa de accidentes y enfermedades laborales en las Américas, haciendo evidente la urgente necesidad de medidas preventivas.
- Existe una correlación muy fuerte entre condiciones de empleo y salud; en este contexto, se destacó la correlación entre enfermedades de salud mental y desempleo de larga duración, particularmente depresión, ansiedad y ataques cardíacos.
- Se reconoció ampliamente que la salud mental es un componente de la salud y seguridad en el trabajo, y que es un área de especial preocupación particularmente luego de la pandemia. En esta discusión se mencionó también a la violencia y el acoso en el trabajo como un factor desestabilizador y varias delegaciones afirmaron ya estar implementando estrategias de prevención y trabajando por la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la materia.
- Hubo amplio consenso sobre la relevancia del diálogo social tripartito para atender los desafíos y plantear soluciones para mejorar la salud y seguridad en el trabajo, así como para garantizar el cumplimiento de las obligaciones en esta materia.
- Se destacó la Meta 8.8. de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la Agenda 2030, resaltando el reto existente en grupos más expuestos y vulnerables, como las mujeres migrantes, trabajadores migrantes, personas con discapacidad y personas con empleos precarios, al estar más expuestas a riesgos de salud por no contar con un registro formal y seguimiento de incidencias en salud y seguridad laboral.
- El delegado de COSATE puntualizó que las personas que trabajan en economías de plataforma o teletrabajo también se encuentran expuestas a riesgos laborales, e hizo las siguientes recomendaciones:
  - Integrar la salud y seguridad en la educación general y en los programas de formación profesional para nuevas generaciones;
  - Promover la negociación colectiva centralizada para desarrollar la cultura de la prevención y reducir índices de accidentalidad;
  - Plantear políticas públicas para promover la salud y seguridad en casos de subcontratación o terciarización.
- El delegado de CEATAL reconoció la complejidad del tema dentro de las empresas, resaltando la falta de información y un desconocimiento general sobre la salud mental. Destacó que generar una cultura de prevención, más allá del aspecto legal, es posible mediante el diálogo y la colaboración tripartita, y que debe adaptarse a las necesidades específicas de las empresas. Destacó la realidad de las pequeñas y medianas empresas, que tienen recursos limitados. Por último, recomendó seguir generando conocimiento, ya que existe un déficit de información que fue agravado por la pandemia y es imprescindible contar con conocimientos básicos, sensibilizaciones y capacitaciones generales para desarrollar una estrategia preventiva de salud y seguridad.
- Se mencionaron algunas experiencias nacionales:

- En Canadá la salud mental es una prioridad central para el Gobierno Federal, que ha brindado herramientas digitales para concientizar a trabajadores(as) sobre temas de salud y seguridad en el trabajo, así como respaldos legislativos para reforzar las responsabilidades de los empleadores para prevenir incidentes psicológicos, como el derecho de los trabajadores(as) a la desconexión digital. El gobierno canadiense está comprometido a ratificar el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, teniendo como primer paso la revisión técnica a nivel nacional.
  - El Ministerio de Trabajo de Chile destacó su Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está compuesto por los Ministerios de Trabajo, Salud, Economía, Fomento y Turismo, Minería, y Defensa. Hizo referencia a la revisión de políticas nacionales y consulta tripartita para actualización de políticas vigentes, así como a la creación del primer Reglamento de Gestión Preventiva con enfoque de entorno seguro y saludable.
  - La delegada del Ministerio de Trabajo de Trinidad y Tobago puntualizó que existe una estrecha colaboración con el Ministerio de Salud para fortalecer la inclusión laboral mediante la contratación de personas con discapacidad y el bienestar en el lugar de trabajo. Hizo referencia a la primera etapa de la Política Nacional de Bienestar de los Empleados, la cual tiene como objetivo la promoción de un ambiente de trabajo saludable.
  - El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú destacó su Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformada por dos consejos intersectoriales junto con el Ministerio de Salud. Además de la actualización de normativas y ratificación de convenios internacionales, el MTPE cuenta con un instrumento para investigar, evaluar y prevenir riesgos básicos sociolaborales.
  - El Gobierno de España manifestó que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está encargado de promover mejoras en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Mencionó que la colaboración interministerial, particularmente con los Ministerios de Sanidad, Educación y Ciencia es esencial para lograr mejor formación en esta materia. Destacó también la nueva estrategia española de la salud en el trabajo, con el fin de evaluar y prevenir riesgos psicosociales en aquellas actividades con mayor prevalencia de enfermedades mentales.
- Existió un amplio consenso en la necesidad de continuar fortaleciendo la cultura de la prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo, lo que implica esfuerzos en diversos frentes, incluyendo instalar este tema en los currículos educativos. Se reconoció que lograr una cultura de prevención requiere del diálogo cercano y tripartito, y debe abarcar la complejidad de la crisis de salud mental, mediante sensibilizaciones, concientizaciones y capacitaciones en el tema. Se resaltó el impulso que ha brindado la CIMT en este aspecto.
  - Se reconocieron los esfuerzos realizados por los gobiernos y se plantearon algunas recomendaciones para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores(as):
    - Contar con una estrecha colaboración entre los Ministerios de Salud y Trabajo a nivel nacional.

- Reconocer las consecuencias que las exposiciones ocupacionales y condiciones de empleo tienen en la salud.
- Continuar trabajando hacia una cobertura de salud universal, ampliando el acceso de los servicios de salud de los trabajadores.
- Actualizar la legislación sobre salud de los trabajadores, mejorando la identificación de los riesgos laborales y reforzando los sistemas de inspección.
- Promover el diálogo social y la negociación colectiva.
- Fortalecer capacidades del Estado en materia de inspección, abordar los desafíos de la economía digital y el teletrabajo e integrar salud y seguridad en la educación.

## **Panel 2: El diálogo social y el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva**

Moderadora: Sarah Morgan, Directora de la Oficina de Relaciones Internacionales e Investigación Económica, Ministerio de Trabajo de Estados Unidos, Vicepresidencia del Grupo de Trabajo 2.

Presentaciones a cargo de: Ministra Verónica Navia Tejada, Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Bolivia; Pavel Yasser Santodomingo, Subdirector de Promoción de la Organización Social del Ministerio del Trabajo de Colombia; Carlos Aldao Zapiola, en representación de la Presidencia de la CEATAL; y Nahuel Placanica, en representación de la Presidencia del COSATE.

A continuación, se resumen los principales puntos de las presentaciones y de las intervenciones de Guyana, Guatemala, Uruguay, Trinidad y Tobago y Chile durante el panel:

- El delegado del Ministerio de Trabajo de Colombia presentó las conclusiones y recomendaciones que surgieron del Taller RIAL “Diálogo social para una recuperación sostenible, justa y equitativa”, realizado en Bogotá en julio de 2022, y contenidas en el documento CIMT-21/GT1-GT2/doc.7/23 de la Reunión de Grupos de Trabajo. Se recomienda consultar dicho documento y tomar en consideración todas las recomendaciones del Taller; en particular, el delegado destacó las recomendaciones referidas al fortalecimiento del diálogo institucionalizado.
- Existió un gran consenso sobre la importancia del diálogo social en la gestión de relaciones laborales, la promoción de la paz social y la justicia social.
- Se observó una tendencia positiva hacia la formalización institucional del diálogo social, evidenciada por la creación de comités y organismos dedicados a facilitar y regular dicho diálogo. Se sostuvo que el diálogo social institucionalizado, que involucra la participación libre y plena de las organizaciones más representativas del mundo laboral, constituye la ruta para fortalecer las democracias. Esto se logra mediante consensos transparentes y duraderos que van más allá de las mesas de ejecución, proporcionando respuestas concretas y efectivas a las demandas, necesidades y expectativas de la población.
- Se recordó que, en respuesta a la pandemia de COVID-19, han existido destacadas experiencias positivas en la implementación del diálogo social y la negociación colectiva. La negociación de convenios colectivos enfocada en acuerdos específicos por sector de actividad, ha demostrado ser crucial. La promoción y el aprovechamiento del diálogo social

han facilitado la formulación de medidas efectivas para proteger el empleo, los ingresos, la salud, la seguridad y la vida de los trabajadores en diversos países. Algunos ejemplos destacados durante el intercambio:

- El Ministerio de Trabajo de Chile manifestó que su Consejo de Diálogo ha desempeñado un papel crucial en eventos significativos, como la aprobación parlamentaria de la Ley que redujo la jornada laboral a 40 horas y en las discusiones previas a la ratificación del Convenio 190 de la OIT.
  - El Ministerio de Trabajo de Guatemala informó que, a través del diálogo social, se ha priorizado la digitalización del registro sindical mediante la creación de un registro público electrónico, buscando un acceso más seguro y eficiente. Además, se ha trabajado en simplificar los procesos de inscripción de sindicatos, promoviendo su participación como actores clave en el diálogo social. Destacó el trabajo de la Comisión Nacional Tripartita para lograr importantes acuerdos.
  - El Ministerio de Trabajo de Uruguay compartió que el consejo tripartito, compuesto por representantes del Poder Ejecutivo, empleadores y trabajadores, ha demostrado eficacia en el diálogo social uruguayo en la discusión de temas diversos, desde salario mínimo hasta empleo, sustentabilidad empresarial y reglamentación de convenios internacionales, particularmente en la etapa post COVID-19.
- En el debate se señaló la preocupación sobre situaciones persistentes en la región, tales como la criminalización de la protesta y las violaciones continuas a la libertad sindical. La delegación de Colombia destacó la labor de la Comisión de la Verdad que permitió identificar y cuantificar hechos de violencia antisindical en los últimos 40 años de conflicto, así como acciones de reparación.
  - Se compartió que, de acuerdo con el último informe del índice global de derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI), en el 92% de los países de la región se vulnera el derecho a huelga. En el 72% de los países se excluyen a los trabajadores del derecho a establecer un sindicato. En el 76% de los países de la región, se vulnera el derecho a negociación colectiva, en el 88% se impidió el registro de sindicatos y en el 20% se restringió la libertad de expresión y reunión.
  - Las delegaciones reconocieron unánimemente la necesidad y relevancia de salvaguardar y potenciar todos los derechos laborales, y se refirieron especialmente a la defensa de la libertad sindical y la prohibición de la persecución por actividades sindicales.
  - La necesidad de contar con legislaciones y regulaciones laborales sólidas igualmente fue un punto de destacado consenso. Estas no sólo protegen los derechos de los trabajadores, sino que también fomentan la equidad y apoyan la participación sindical. A continuación se recogen las menciones de diferentes países sobre su legislación:
    - El Ministerio de Trabajo de Guyana compartió que la Constitución garantiza la libertad de asociación, respaldada por leyes como el "*Trade Union Act*" que regula y registra sindicatos y el "*Trade Union Recognition Act*" que facilita la certificación de sindicatos y establece un consejo con representantes de trabajadores, incluyendo disposiciones para la negociación colectiva.

- El Ministerio de Trabajo de Trinidad y Tobago compartió su legislación al respecto: la Ley de Sindicatos y la Ley de Relaciones Industriales son piezas clave que buscan estabilizar y mejorar las relaciones laborales. Destacó la función crucial de la División de Sindicatos, la cual presta servicios a las organizaciones sindicales desde su formación hasta la interpretación de la ley. La División desempeña un papel esencial al ofrecer asesoramiento y apoyo a todos los sindicatos y asociaciones, siendo esencial para promover los principios del derecho a la organización, la libertad de asociación y la negociación colectiva.
  - El Ministerio de Trabajo de Guatemala informó que ha institucionalizado el Diálogo Social en el país y que se ha materializado mediante un acuerdo gubernativo emitido por el Ministerio de Trabajo. Reconoció la necesidad de elevar esta institucionalización a nivel de Ley Ordinaria, y por ello, se ha presentado la iniciativa 61-62 al Congreso de la República. Esta iniciativa busca crear la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical a través de una ley, fortaleciendo el diálogo social como un compromiso institucional.
  - El Ministerio de Trabajo de Uruguay, desde la mitad del siglo pasado, ha formalizado el diálogo social a través de la Ley de Consejos de Salarios. En 2009, se estableció la ley que dio origen al Consejo Superior Tripartito, encargado de coordinar y gobernar las relaciones laborales.
- El delegado de CEATAL abordó el tema del diálogo social en Argentina, e hizo algunas apreciaciones sobre el modelo sindical argentino, la negociación y las prestaciones de salud. Mencionó algunas recomendaciones de política laboral y social como la modernización de los beneficios sociales y el reembolso de gastos por medicamentos, entre otros.
  - El delegado de COSATE subrayó la importancia de convocar a las organizaciones sindicales a instancias de diálogo social institucionalizado, abogando por su participación a lo largo de todo el ciclo de la política pública. Para fortalecer la libertad sindical y la negociación colectiva, propuso: disminuir la informalidad, combatir la cultura antisindical, fortalecer la inspección del trabajo, promover la libertad sindical en todos los sectores sociales y mejorar los mecanismos de acceso al registro sindical. Asimismo, recalcó la importancia de abogar por la protección de la libertad sindical, considerándola fundamental para la democracia y el estado de derecho.



### **Panel 3: El fortalecimiento y modernización de los Ministerios de Trabajo**

Moderador: Pavel Santodomingo, Subdirector de Promoción de la Organización Social, Ministerio de Trabajo de Colombia, Presidencia del Grupo de Trabajo 2.

Presentaciones a cargo de: Dhaneshwar Deonarine, Director de Trabajo, Ministerio de Trabajo de Guyana; Patricia Aragón Reyes, Subsecretaria de Gestión Administrativa, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina; y María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo, Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, OEA.

A continuación, se resumen los principales puntos de los informes presentados y de las presentaciones e intervenciones de Canadá, Trinidad y Tobago, Guatemala, España y Colombia durante el Panel:

- Los Ministerios de Trabajo a nivel mundial están adoptando medidas con el fin de modernizarse y continuar con esquemas de trabajo híbridos, incorporando nuevas tecnologías como computadores, comunicaciones móviles y aplicaciones web que tienen impacto en la política pública y la toma de decisiones a nivel administrativo.
- Existe un amplio consenso entre los Ministerios respecto a la necesidad de digitalizar procesos y llevar a cabo gestiones de manera electrónica. Se reconoció que la modernización representa una mejora en los resultados, más transparencia y responsabilidad para lograr los objetivos ministeriales y cumplir con la legislación laboral. Esta transformación involucra equipamiento e insumos informáticos y capacitación de recursos humanos.
- Se reconoció que la tecnología y la transformación digital trae beneficios e impactos en diferentes áreas de acción de los Ministerios de Trabajo, en particular en:
  - la transferencia de conocimientos y la generación de oportunidades de formación en línea abiertos al público,
  - el establecimiento de centros de información y orientación, que permiten una mayor cercanía con la ciudadanía,
  - la mejora de los servicios de empleo, dado que la tecnología ha permitido que buscadores de empleo y empresas se encuentren de manera más eficiente, y
  - la mejora de la inspección laboral.
- Los Ministerios de Trabajo compartieron diversas estrategias y esfuerzos de modernización, que se comparten a continuación:
  - El Ministerio de Trabajo de Guyana destacó que en el 2020-2021 cambió a un sistema libre de papel. Su Sistema Electrónico de Inspección Laboral ha permitido que los reportes de inspección sean accesibles para todas las regiones del país, lo cual permite tener la información de manera sistematizada y analizarla puntualmente. Los aspectos operativos tales como listas de control, formularios de inspección, planes semanales y mensuales, por mencionar algunos, permiten que las estrategias sean formuladas correctamente.
  - El Ministerio de Trabajo de Argentina compartió la estrategia de Inspección Digital INDI 2.0, a través de la cual, en 40 agencias territoriales, los inspectores utilizan medios digitales para llevar a cabo fiscalizaciones en territorio; logrando fiscalizar transportes de pasajeros; detectar trabajo infantil, adolescente, y

explotación laboral del trabajo no registrado. Además, destacó su proceso de transformación digital que incluye un portal de trámites como único punto de entrada para los procesos administrativos con el Ministerio: desde asociaciones sindicales, hasta concesiones, demandas, registros, entre otros.

- El Gobierno de Canadá compartió cómo están empleando tecnología para abordar las brechas salariales, en línea con su Ley de Equidad en el Empleo (Employment Equity Act). A finales de 2023, lanzará una nueva plataforma digital del gobierno federal, donde se presentarán datos comparativos por empleador y ocupación para fomentar conciencia en torno a la reducción de las disparidades salariales, siguiendo el ejemplo del Reino Unido.
  - El Ministerio de Trabajo de Trinidad y Tobago expuso el plan de desarrollar un Sistema de Información Empresarial para digitalizar procesos internos, además de una Red Nacional de Empleo en Línea. Se resaltó que esta mejora en la accesibilidad de servicios está apoyada por la OIT y la OIM.
  - El Ministerio de Trabajo de Guatemala mencionó que la Inspección General de Trabajo está construyendo un sistema digital de sanciones basado en algoritmos y datos técnicos y legales, para mejorar la eficiencia y transparencia del proceso.
  - El Gobierno de España destacó su Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, teniendo como un eje la transformación digital, a través de la modernización de administraciones públicas y promoción de competencias digitales. Adicionalmente, el programa de asistencias técnicas internacionales del Ministerio de Trabajo ha logrado 33 colaboraciones en 14 Estados de América Latina y el Caribe, Senegal y Cabo Verde, para fomentar la innovación pública.
- La Secretaría Técnica presentó los informes de Actividades (CIMT-21/GT1-GT2/doc.8/23) y Financiero (CIMT-21/GT1-GT2/doc.9/23) de la RIAL, destacando, por un lado, los principales resultados e impactos que la Red ha tenido desde su creación por mandato Ministerial en 2005, y por el otro su situación financiera actual.
  - La Secretaría Técnica destacó que la RIAL ha tenido impactos concretos en el fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo que incluyen el desarrollo de nuevos servicios y programas, y la reformulación de procedimientos internos, entre otros. Mencionó algunos ejemplos, como la elaboración del Manual para erradicar la violencia de género en el trabajo en Uruguay, producto de una cooperación RIAL con Argentina. La delegación de Trinidad y Tobago mencionó una cooperación bilateral con Canadá e indicó que está incorporando las lecciones aprendidas de Canadá para fortalecer sus sistemas para atender la violencia y el acoso en el trabajo.
  - La Secretaría hizo un recorrido por el sitio web de la RIAL ([www.rialnet.org](http://www.rialnet.org)), mostrando sus herramientas y destacando que allí se consigna toda la información de las actividades de la RIAL: cooperaciones bilaterales, talleres, presentaciones, estudios, foros, grabaciones, listado de miembros, portafolios, entre otros. Se invitó a las delegaciones a consultar la página, en particular el Portafolio de Programas y los nuevos repositorios de información sobre teletrabajo y trabajo doméstico.
  - En cuanto a la sostenibilidad financiera de la RIAL, la Secretaría Técnica informó que ésta se ha logrado gracias a las contribuciones voluntarias de los Estados miembros que, según se consigna en el Informe Financiero distribuido, han ascendido a más de USD\$770.000

provenientes de 22 Estados miembros a lo largo de 12 años desde la creación del Fondo. Se destacó la volatilidad de las contribuciones año por año, así como la disparidad tanto en periodicidad como en cuantía entre todos los Ministerios.

- Se reiteró el llamado a los Ministerios a realizar contribuciones al Fondo de Aportes Voluntarios de manera periódica, con el objetivo de tener más consistencia y previsibilidad dentro de la Red.
- Sobre los resultados, se subrayó que más de 1,800 funcionarios(as) han participado en alguna actividad de la RIAL o recibido asesoría técnica de manera directa, lo cual se deriva en un impacto indirecto en aproximadamente 5,000 personas, lo que a su vez ha resultado en políticas, programas e instituciones fortalecidas.

### **Otros asuntos: Presentación sobre el Taller RIAL de Cumplimiento de la legislación laboral**

La Directora de la Oficina de Relaciones Internacionales e Investigación Económica del Ministerio de Trabajo de Estados Unidos, Sarah Morgan, invitó a todos(as) los asistentes a participar en el Taller RIAL de Cumplimiento de la Legislación Laboral, organizado en conjunto con la Secretaría Técnica de la CIMT los días 5 y 6 de diciembre, 2023 en Washington D.C., Estados Unidos de América, como parte del Plan de Trabajo 2022-2024 de la CIMT.

Por su parte, la Secretaría Técnica, representada por María Claudia Camacho, resaltó que el Taller mencionado responde a las prioridades y compromisos de los Ministerios de Trabajo en materia de fortalecimiento de la inspección laboral, destacando particularmente el enfoque preventivo en el cumplimiento de la legislación laboral, así como el uso de nuevas tecnologías en la inspección laboral.

A continuación, el moderador agradeció a todas las delegaciones y declaró cerrada la reunión del Grupo de Trabajo 2.