DOCUMENTO BASE

CONTENIDO

1. Marco conceptual 1
2. Descripción y objetivos..... 5
3. Agenda preliminar 6
4. Preguntas Orientadoras..... 7

1. Marco conceptual

La acelerada transformación tecnológica está redefiniendo el mundo del trabajo, generando nuevas dinámicas que afectan tanto a los procesos productivos como a las relaciones laborales. La inteligencia artificial (IA), la digitalización y la expansión del uso de plataformas digitales han impulsado cambios significativos en las ocupaciones, las habilidades requeridas y la organización del trabajo, a la vez que generan nuevas exigencias y oportunidades para la regulación laboral y las administraciones del trabajo.

Las múltiples dimensiones de la transformación tecnológica en el empleo hacen necesario un análisis diferenciado y claro. En ese contexto, el Taller Hemisférico que se describe en este documento, abordará tres temas específicos: el impacto de la IA en el empleo y las habilidades; la IA en la modernización y fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo; y el trabajo en plataformas digitales.

Inteligencia Artificial, Empleo y Habilidades

Tecnologías como el aprendizaje automático, los algoritmos predictivos, la inteligencia artificial generativa y la automatización de tareas están transformando todos los sectores productivos, desde los más tradicionales hasta los más intensivos en conocimiento. Esta transformación abre oportunidades para la innovación y el aumento de la productividad, pero también genera riesgos de exclusión laboral, especialmente para aquellos trabajadores cuyas habilidades no se adaptan al nuevo entorno digital.

La transformación tecnológica está cambiando y continuará cambiando significativamente la demanda de habilidades. La alfabetización digital y las habilidades tecnológicas han dejado de ser un valor agregado y se han convertido en requisitos indispensables en numerosos sectores y ocupaciones. Sin embargo, América Latina y el Caribe enfrenta una brecha importante en estas habilidades, lo que representa una desventaja tanto frente a otras regiones como dentro de la propia región. Según datos de la CEPAL (2022), en América Latina y el Caribe, sólo 30% de la población adulta tenía habilidades digitales básicas en 2020, comparado con 80% en economías avanzadas. Para habilidades digitales intermedias, la

proporción cae al 20%, en comparación con más del 60% en economías avanzadas[1]. Adicionalmente, siguen existiendo profundas brechas en el acceso a formación técnica y digital, lo que afecta directamente la empleabilidad y las oportunidades económicas, especialmente en comunidades con menos acceso a recursos digitales.

Los impactos en la creación, destrucción y transformación del empleo y las ocupaciones de las innovaciones tecnológicas han sido ampliamente estudiados y, recientemente, se han incorporado estimaciones sobre el impacto de la IA. El Foro Económico Mundial (FEM), por ejemplo, proyecta que entre 2025 y 2030, el 22% de los empleos actuales a nivel mundial se verán afectados por la transformación estructural del mercado laboral[2]. En la región, CEPAL estima que cerca del 28,4% de las ocupaciones están expuestas a un alto riesgo de automatización. No obstante, este riesgo no implica necesariamente la desaparición total de algunas ocupaciones, sino la automatización de tareas específicas, especialmente aquellas de carácter rutinario[3]. Con relación al impacto particular de la IA, un informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial (BM) advierte que entre el 2% y el 5% de los empleos en LAC podrían verse amenazados por esta tecnología[4].

En este contexto, existe una demanda creciente y muy determinante de habilidades digitales, técnicas y cognitivas avanzadas. A nivel global, se estima que el 39% de las habilidades de los trabajadores se volverán obsoletas o necesitarán ser adaptadas entre 2025 y 2030[5] (FEM 2025). Esto exige implementar estrategias efectivas de educación y formación para el trabajo, incluyendo iniciativas de reentrenamiento (*reskilling*) y de actualización de habilidades dentro del mismo campo laboral (*upskilling*).

Además de la formación técnica, la transformación digital requiere una capacidad de adaptación continua. La educación para la transformación digital debe ir más allá de lo básico, promoviendo una cultura de aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias transversales como el pensamiento crítico, la resolución de problemas complejos y la colaboración con sistemas automatizados. La formación para el trabajo, típicamente del resorte de los Ministerios de Trabajo, tiene una responsabilidad muy importante que cumplir en esta dirección.

La IA en la modernización y fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo

Así como la inteligencia artificial transforma los procesos productivos, también representa una oportunidad clave para la modernización y fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo. La gestión de información, la fiscalización laboral, la atención ciudadana y la formulación de políticas públicas pueden beneficiarse profundamente del uso estratégico de tecnologías emergentes, siempre que se apliquen con un enfoque ético, transparente y centrado en derechos.

En la actualidad, numerosos Ministerios de Trabajo en la región enfrentan limitaciones estructurales que afectan su desempeño operativo: escasez de personal, sistemas de información

[1] CEPAL (2022). Un camino digital para el desarrollo sostenible de América Latina y el Caribe.

[2] Ibidem.

[3] Op. cit. CEPAL (2023).

[4] OIT y BM (2024). La IA generativa y los empleos en América Latina y el Caribe: ¿La brecha digital es un amortiguador o un cuello de botella?

[5] FEM (2025). Informe Futuro del Empleo 2025.

fragmentados, cobertura limitada de inspección, y un uso aún incipiente de datos para la toma de decisiones. Estas brechas dificultan la implementación efectiva de políticas de empleo, la supervisión del cumplimiento normativo y la garantía de los derechos laborales. En este contexto, la inteligencia artificial, en sus múltiples aplicaciones, ofrece una oportunidad concreta para fortalecer las capacidades institucionales del Estado en el ámbito laboral.

Por ejemplo, mediante algoritmos y modelos predictivos, es posible anticipar zonas o sectores con alto riesgo de incumplimiento normativo y dirigir de manera más eficiente los recursos de inspección. La IA también permite analizar grandes volúmenes de denuncias, identificar patrones, priorizar casos y optimizar la tramitación de procedimientos administrativos. De otro lado y en materia de políticas activas de mercado de trabajo, la IA puede contribuir a una mejor vinculación entre oferta y demanda de empleo, así como a una asignación más efectiva de programas de empleo y formación, adaptándolos al perfil y necesidades de cada persona usuaria. Asimismo, herramientas automatizadas pueden ser empleadas para monitorear riesgos psicosociales o detectar posibles patrones de discriminación en el mercado laboral.

Para aprovechar todo su potencial, es imprescindible que estas tecnologías se desplieguen dentro de marcos éticos y jurídicos adecuados. Esto implica garantizar la transparencia en los algoritmos utilizados, proteger los datos personales, asegurar la supervisión humana en decisiones sensibles y prevenir sesgos discriminatorios en los sistemas automatizados. Igualmente, resulta fundamental invertir en la capacitación del funcionariado, promoviendo un uso crítico y estratégico de estas herramientas y consolidando una cultura institucional innovadora, pero también consciente de los riesgos de una digitalización no regulada.

Trabajo en plataformas digitales

El trabajo en plataformas digitales ha crecido aceleradamente, convirtiéndose en una fuente de empleo para millones de personas. Según estimaciones del Banco Mundial, el 12% de la fuerza laboral mundial está trabajando total o parcialmente a través de una plataforma y, en América Latina y el Caribe, alrededor de 46 millones de personas son trabajadores(as) esporádicos en línea[6].

En el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajos (CIMT) de la OEA, particularmente desde la reunión de sus Grupos de Trabajo en 2019, se ha dado una creciente atención a este fenómeno, reconociendo sus potencialidades y sus riesgos. En la Declaración de Bogotá, adoptada en la XXII CIMT en octubre de 2024, los Ministros y Ministras de Trabajo de la región indicaron:

> *"Reconocemos que las nuevas formas de trabajo, como el trabajo digital o a distancia, y el trabajo en plataformas digitales, son fuentes crecientes de empleo, a la vez que presentan retos y oportunidades para nuestras sociedades. En esa medida, desarrollaremos y avanzaremos en marcos regulatorios y políticas públicas con un enfoque de derechos, orientados a brindar seguridad y protección a quienes se emplean en estas modalidades de trabajo, teniendo como base el diálogo social; promoviendo asimismo el uso ético, responsable, seguro, protegido y fiable de las tecnologías emergentes en el mundo del trabajo."*

Los Ministerios de Trabajo han reconocido que las plataformas digitales suponen diversos beneficios como facilitar el acceso al mercado laboral, mejorar la disponibilidad de productos y servicios,

[6] BM (2023). Trabajar sin fronteras. El potencial y los riesgos del trabajo esporádico en línea.

permitir una fuerza laboral más ágil y dinámica, mayor flexibilidad y autonomía, conciliación de la vida laboral y personal, entre otros [7], a la vez que presentan riesgos como ingresos inestables, escasa cobertura de seguridad social, baja tasa de formalidad, y falta de representación colectiva. En particular, se ha advertido sobre los efectos de la dirección algorítmica, un sistema en el que plataformas digitales asignan tareas, definen horarios y determinan remuneraciones utilizando algoritmos y datos generados por los propios trabajadores, sin supervisión humana efectiva. Esta forma de gestión puede limitar la autonomía de las personas trabajadoras, generar opacidad en la toma de decisiones y reducir su capacidad de apelación frente a condiciones laborales injustas, reforzando así relaciones laborales asimétricas[8].

Otro aspecto crítico es la insuficiente protección social para quienes trabajan en plataformas digitales (OIT 2024)[9]. Se han destacado la urgente necesidad de reformar los modelos de seguridad social para garantizar cobertura efectiva a trabajadores independientes y autoempleados. Actualmente, la baja tasa de cotización y la falta de acceso a sistemas de salud y seguridad social en el sector agravan la precarización del empleo en plataformas digitales.

En América Latina y el Caribe, países como Chile, en 2022, y Uruguay, en 2025, han dado pasos importantes al promulgar leyes específicas sobre el trabajo en plataformas digitales, lo que demuestra que la regulación de la materia es reciente y, para la mayoría de los países de la región, aún incipiente. Esto representa una oportunidad y exige una mayor cooperación regional para compartir aprendizajes que permitan fortalecer las capacidades regulatorias de los Estados, promover enfoques basados en derechos y responder de manera contextualizada a los desafíos que plantea esta forma de empleo.

Conscientes de los profundos cambios que atraviesa el mundo del trabajo en las Américas, así como las ventajas, los desafíos y los riesgos que ello conlleva, las autoridades de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, incorporaron las "tecnologías emergentes, inteligencia artificial y mundo del trabajo" como tema prioritario de su Plan de Trabajo 2025-2027, y definieron una serie de acciones para abordarlo, incluyendo la realización de un Taller de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) en la materia, mismo que se describe en este documento.

El siguiente mandato de los Ministros y Ministras de Trabajo de la OEA sustenta la realización de este encuentro hemisférico:

> *"Reconocemos que la innovación y el desarrollo tecnológico han transformado significativamente las actividades humanas, presentando retos y oportunidades para los derechos humanos. Por ello, declaramos nuestro firme compromiso de aprovechar esas oportunidades, proteger el trabajo decente y abordar los desafíos asociados a la transformación tecnológica en el mundo del trabajo, para asegurar transiciones justas en el marco de la economía digital y para promover estrategias de protección laboral."* (Art. 12 de la Declaración de Bogotá, adoptada por los Ministros(as) de Trabajo en la XXII CIMT/OEA, 2024)

La transformación digital, y en particular la irrupción de la inteligencia artificial y los nuevos empleos como el trabajo en plataformas, plantea oportunidades y desafíos para el diseño de políticas

[7] Grupo de Trabajo 1 de la XXI CIMT (2023). Resumen e ideas centrales de la reunión del Grupo de Trabajo 1 de la XXI CIMT.
[8] OIT (2021). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.
[9] OIT (2024). Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas.

laborales más eficaces, inclusivas y centradas en derechos. Ante este escenario, el diálogo entre Ministerios de Trabajo, empleadores(as) y trabajadores(as) es clave para identificar políticas que respondan a los desafíos de empleabilidad y formación profesional, al tiempo que impulsen la modernización institucional del sector público laboral. El intercambio de buenas experiencias en la materia fortalece la capacidad de respuesta de los Estados y promueve una transición digital inclusiva y centrada en derechos.

2. Descripción y objetivos

El Taller **"Inteligencia Artificial, Plataformas Digitales y Derechos Laborales en las Américas"** congregará a representantes de Ministerios de Trabajo, representantes de trabajadores(as) y empleadores(as) -agrupados en COSATE y CEATAL-, y organismos internacionales para intercambiar experiencias y analizar el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el empleo y las habilidades, el uso de la IA en la modernización y fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo, y el trabajo en plataformas digitales, en línea con los objetivos planteados a continuación.

Es una actividad de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), co-organizada por la OEA y el Ministerio del Trabajo de Colombia, y hace parte del Plan de Trabajo 2025-2027 de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT).

Objetivo general:

- Aumentar los conocimientos y fortalecer las capacidades de los Ministerios de Trabajo y de los actores sociales para responder de manera estratégica a los desafíos y oportunidades que plantean los avances tecnológicos, en particular la inteligencia artificial en el mundo del trabajo, promoviendo la innovación institucional, el trabajo decente y una regulación acorde con las nuevas formas de empleo.

Objetivos específicos:

- Identificar, intercambiar y analizar los impactos de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo, particularmente en la transformación de las habilidades requeridas para el empleo, y explorar estrategias que permitan anticipar y responder a estas nuevas demandas desde los Ministerios de Trabajo.

- Intercambiar y analizar experiencias de uso y aprovechamiento de IA y tecnologías emergentes en las distintas áreas de intervención de los Ministerios de Trabajo.

- Intercambiar y analizar políticas y marcos regulatorios desarrollados por los Ministerios de Trabajo de la región para abordar el trabajo en plataformas digitales con un enfoque de derechos.

- Elaborar recomendaciones de política para orientar la respuesta de los Ministerios de Trabajo frente a los desafíos y oportunidades asociados a las tecnologías emergentes -en particular de la IA- respecto a su impacto en el empleo, su uso para el fortalecimiento institucional, así como la expansión del trabajo en plataformas digitales.

Participantes

- Funcionarios(as) de los Ministerios de Trabajo de la OEA responsables o involucrados(as) con las temáticas abordadas en el Taller.
- Representantes de trabajadores y empleadores, agrupados en los órganos consultivos de la CIMT – COSATE y CEATAL -.
- Representantes de organismos internacionales y otros actores interesados.

3. Agenda preliminar

11 de septiembre

9:00 – 9:30 **Bienvenida y palabras de apertura**

- Autoridades del Ministerio de Trabajo de Colombia y OEA

9:30 – 1:00 **1ª Sesión –IA, empleo y habilidades: ¿Qué podemos esperar y qué debemos hacer?**

- Presentaciones introductorias y contextuales (expertos de organismos internacionales / académicos) (1 hora)
- Presentaciones de 3 Ministerios de Trabajo (10 minutos cada una)
- Perspectivas de COSATE y CEATAL (10 minutos cada uno)
- Diálogo abierto entre todas las delegaciones (1 hora y 30 min)
  (Sesión basada en Preguntas Orientadoras)

1:00 – 2:30 Almuerzo

2:30 – 5:00 **2ª Sesión – IA y tecnologías emergentes en beneficio de los Ministerios de Trabajo**

- Presentación introductoria/contextual (15 minutos)
- Presentaciones de 5 Ministerios de Trabajo (10 minutos cada uno)
- Diálogo abierto entre todas las delegaciones (1 hora y 30 min)
  (Sesión basada en Preguntas Orientadoras)

12 de septiembre

9:00 – 12:30 **3ª Sesión – Trabajo en plataformas digitales y derechos laborales**

- Presentaciones introductorias y contextuales (expertos de organismos internacionales / académicos) (1 hora)
- Presentaciones de 3 Ministerios de Trabajo (10 minutos cada una)
- Perspectivas de COSATE y CEATAL (10 minutos cada uno)
- Diálogo abierto entre todas las delegaciones (1 hora y 30 min)
  (Sesión basada en Preguntas Orientadoras)

12:30 – 2:00 Almuerzo

2:00 – 4:00 **4ª Sesión** – Ejercicio en sub-grupos – basado en preguntas orientadoras

4:00 – 4:30 Receso (Moderadores de sub-grupos afinan conclusiones)

4:30 – 5:15 Presentación de conclusiones de sub-grupos

5:15 – 5:30 **Sesión de clausura** (Ministerio de Trabajo de Colombia y OEA)

4. Preguntas Orientadoras

Las siguientes preguntas tienen como objetivo orientar las presentaciones y espacios de diálogo durante el Taller y son un insumo importante para dinamizar el debate. Por ello, se solicita a los participantes preparar sus respuestas con anticipación y enviarlas a la Secretaría Técnica (trabajo@oas.org) a más tardar el 15 de agosto, 2025. Agradecemos de antemano su colaboración.

1ª Sesión – IA, empleo y habilidades: ¿Qué podemos esperar y qué debemos hacer?

1. ¿Cuáles son los principales retos y oportunidades que plantea la inteligencia artificial en la transformación de las ocupaciones y de las habilidades para el empleo en su país? *Por favor, considere los impactos en distintos sectores económicos y grupos poblacionales.*

2. ¿Qué estrategias está desarrollando su país, en particular desde el Ministerio de Trabajo, para anticipar y responder a los impactos de la IA en el empleo? ¿Cuáles son los principales aciertos, desafíos y lecciones aprendidas de dichas estrategias?

2ª Sesión – IA y tecnologías emergentes en beneficio de los Ministerios de Trabajo

3. ¿Qué herramientas o aplicaciones basadas en inteligencia artificial está utilizando o está considerando utilizar su Ministerio de Trabajo? ¿Cuáles han sido los principales resultados observados? *Sugerimos considerar áreas como los servicios de empleo, la formación para el trabajo, la inspección del trabajo, el manejo de casos o denuncias, entre otros.*

4. ¿Qué desafíos y ventajas institucionales ha encontrado su Ministerio para adoptar nuevas tecnologías, particularmente el uso de IA? ¿Qué estrategias está impulsando para superar los desafíos y potenciar las ventajas encontradas?

3ª Sesión – Trabajo en plataformas digitales y derechos laborales

5. ¿Qué disposiciones legales o reglamentarias existen en su país en materia de trabajo en plataformas digitales? ¿Cuáles son los principales derechos y obligaciones de quienes trabajan en dichas plataformas?

6. ¿Cuáles son algunos de los desafíos encontrados con relación a regular el trabajo en plataformas digitales? Identifique las medidas que han sido tomadas para enfrentar estos desafíos, o, en caso de que aún no se hayan tomado, indique las posibles medidas a desarrollar.

4ª Sesión – Ejercicio en sub-grupos

7. ¿Qué recomendaciones de política se pueden plantear para orientar las respuestas de los Ministerios de Trabajo frente a:
   (i) el impacto de la IA en el empleo y las habilidades,
   (ii) el uso de la IA en la modernización y fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo, y
   (iii) el trabajo en plataformas digitales?

8. ¿Cuál es la contribución de la cooperación regional y el rol de la RIAL frente a estas temáticas? Por favor, plantear sugerencias de áreas o temas concretos para la cooperación a futuro.