



“MEJORANDO EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LAS AMÉRICAS”

5 Y 6 DE DICIEMBRE, 2023

WASHINGTON D.C. Y EN LÍNEA

@RIAL_OAS | rialnet.org

RESULTADOS Y RECOMENDACIONES TALLER HEMISFÉRICO

“Mejorando el cumplimiento de la legislación laboral en las Américas”

CONTENIDO

Introducción	2
Principales ideas y consideraciones.....	3
1.1. Consideraciones generales.....	3
1.2. Principales ideas sobre incorporación de tecnologías innovadoras en la inspección.....	4
1.3. Principales ideas en torno a un enfoque preventivo para el cumplimiento de la legislación	6
1.4. Desafíos	7
Recomendaciones.....	8
2.1. Recomendaciones sobre la incorporación de tecnologías innovadoras en la inspección laboral	8
2.2. Recomendaciones sobre la necesidad de implementar un enfoque preventivo para el cumplimiento de la legislación	10
Evaluación del Taller	11
Anexos	13
Agenda del Taller	13
Lista de Participantes.....	16

INTRODUCCIÓN

El Taller Hemisférico “**Mejorando el cumplimiento de la legislación laboral en las Américas**” se realizó los días 5 y 6 de diciembre de 2023 bajo un formato híbrido, en Washington D.C., Estados Unidos, con la participación de 29 países de la región por medio de delegaciones de Ministerios de Trabajo, representantes de trabajadores (CEATAL) y empleadores (COSATE), la representación de España como país observador de la OEA, y representantes de la OIT. Fue una actividad de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA, auspiciada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL).

El Taller, que hace parte del Plan de Trabajo 2022-2024 de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, respondió a mandatos de los Ministros y Ministras de Trabajo en la Declaración y el Plan de Acción de Buenos Aires, adoptados en la XXI CIMT en 2021. Atendiendo a ello, el **objetivo general** del Taller fue fortalecer las capacidades e incrementar el conocimiento de los Ministerios de Trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral mediante la mejora de prácticas innovadoras de inspección laboral y un enfoque preventivo en la aplicación de la ley. Como **objetivos específicos** se plantearon:

- Identificar, intercambiar y analizar estrategias innovadoras de inspección laboral, particularmente aquellas que incorporan el uso de nuevas tecnologías en la planificación, programación y despliegue de las inspecciones;
- Intercambiar información sobre los tipos de nuevas tecnologías utilizadas por los Ministerios de Trabajo para mejorar la inspección laboral;
- Identificar, intercambiar y analizar estrategias de los Ministerios de Trabajo para prevenir el incumplimiento de la legislación laboral, incluidas estrategias de sensibilización, comunicación y educación para trabajadores y empleadores; y,
- Preparar recomendaciones para fortalecer la inspección laboral y desarrollar un enfoque preventivo para la aplicación de la ley, con el fin de ayudar a los Ministerios de Trabajo a mejorar el cumplimiento de la legislación laboral.

Para cumplir con los objetivos planteados, el Taller contó con dos sesiones temáticas: la primera sesión sobre “Tecnologías innovadoras en la inspección laboral” y la segunda “Complementando la inspección laboral: un enfoque preventivo para el cumplimiento de la legislación”; ambas contaron con preguntas orientadoras para enmarcar la discusión. Dentro de las sesiones hubo presentaciones de algunas experiencias demostrativas gubernamentales de Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Estados Unidos, Guyana, y Jamaica; así como presentaciones de la OIT y de los actores del mundo del trabajo, representados por COSATE y CEATAL. También hubo amplios espacios de diálogo donde todos los Ministerios y representantes de trabajadores y empleadores pudieron compartir sus reflexiones y experiencias.

El segundo día del evento se realizó un ejercicio en subgrupos con el fin de que los y las participantes pudieran discutir con mayor profundidad y responder colectivamente a la pregunta de qué lecciones aprendidas y recomendaciones de políticas se pueden identificar, con base en las discusiones

durante el Taller, para fortalecer la inspección laboral y desarrollar un enfoque preventivo para el cumplimiento de la legislación.

Se realizaron 3 subgrupos (2 virtuales y 1 presencial) que tuvieron como moderadores(as) a delegados(as) gubernamentales de Argentina, Canadá y Costa Rica. Las delegaciones de los 29 Ministerios participantes, de la OIT, así como representantes de trabajadores y empleadores participaron activamente en los subgrupos.

El presente documento recoge las principales ideas y las recomendaciones que surgieron del Taller, tanto de sus sesiones temáticas como del ejercicio de subgrupos, para fortalecer las estrategias y políticas vinculadas al cumplimiento de la legislación mediante mecanismos basados en el aprovechamiento de la tecnología y una mirada preventiva.

PRINCIPALES IDEAS Y CONSIDERACIONES

El Taller contó con dos sesiones temáticas: la primera sesión sobre “Tecnologías innovadoras en la inspección laboral” y la segunda “Complementando la inspección laboral: un enfoque preventivo para el cumplimiento de la legislación”; así como un ejercicio en sub-grupos para lograr mayor profundidad en las discusiones. Todas las sesiones contaron con preguntas orientadoras para enmarcar la discusión y conducirla a la identificación de lecciones aprendidas y recomendaciones.

A continuación, se consolidan las principales ideas que surgieron de las exposiciones de los y las ponentes de cada sesión, de las intervenciones durante los espacios de diálogo donde los Ministerios y actores sociales compartieron sus experiencias nacionales, y del ejercicio en sub-grupos. En un apartado posterior del Informe se consolidan las recomendaciones de políticas que pudieron identificarse a lo largo del evento.

1.1. Consideraciones generales

- El cumplimiento de la legislación laboral es una prioridad regional, lo cual involucra tanto el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo como la promoción de un enfoque preventivo del cumplimiento de la legislación laboral, entre otros objetivos. Existe un amplio consenso de que el **diálogo tripartito** y la **colaboración entre las autoridades, empleadores y trabajadores** son esenciales para lograr ambos objetivos.
- Se señaló que, para lograr el cumplimiento de la legislación, es fundamental contar con un claro compromiso de los gobiernos para **priorizar a las administraciones laborales y reforzar las capacidades estatales para la planificación y la acción conjunta en materia de inspección**, y, en ese marco, convocar a los actores representativos del mundo del trabajo a un diálogo social institucionalizado.
- Se destacó la importancia de **asegurar condiciones de trabajo digno y decente para los propios trabajadores encargados de la inspección**, protegiendo su seguridad en los procesos de inspección y respetando su derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva. Esto fue señalado particularmente por los representantes de los trabajadores, agrupados en COSATE.

- Un avance importante es la **creación de equipos de inspectores(as) especializados(as)**. Al contar con un área de especialización y una capacitación continua, los inspectores(as) tienen mejores elementos para atender diferentes materias como salud y seguridad en el trabajo, género, migración, entre otros.
- Tanto para la implementación de nuevas tecnologías en la inspección, como para el fortalecimiento de un enfoque preventivo del cumplimiento de la legislación laboral, se destacó la necesidad de promover una mayor **colaboración interinstitucional, particularmente entre los Ministerios de Trabajo y otras entidades del Gobierno como el Ministerio Público**.

1.2. Principales ideas sobre incorporación de tecnologías innovadoras en la inspección

- Las delegaciones destacaron la importancia de **la tecnología como herramienta valiosa para el desarrollo de las acciones de control y cumplimiento de la normativa laboral**. En las experiencias comentadas pudo verse que el uso de herramientas tecnológicas supuso mejoras en diversos aspectos de la inspección laboral, como la reducción de los tiempos de tramitación.
- Asimismo, reconocieron que **la tecnología es una herramienta para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración del trabajo y, en particular, de la inspección laboral**. Esta mejora impacta directamente en la protección de los derechos de los trabajadores, que incluye los principios y los derechos fundamentales en el trabajo; así como en mejores resultados para los empleadores.
- **La tecnología representa una oportunidad para explorar nuevas formas de fiscalización en entornos retadores, como la ruralidad o la Amazonía**. Se destacaron avances innovadores como el uso de drones para inspecciones, así como la transmisión de coordenadas, imágenes y videos en tiempo real. Lo anterior permite apoyar el recorrido de centros de difícil acceso, a los que los(as) inspectores(as) laborales no han podido llegar. Algunos ejemplos que se mencionaron en el Taller fueron los siguientes:
 - Argentina destacó la implementación del uso de drones. En 2022, desde la Subsecretaría de Fiscalización, con apoyo de la OIT, se propuso el diseño y puesta en marcha de un proyecto de capacitación y gestión administrativa de la fiscalización, que comprende el manejo de vehículos aéreos y no tripulados por parte de los propios inspectores.
 - Estados Unidos señaló que el uso de drones también impactó en la seguridad y salud de los propios inspectores pues, gracias a su uso, se realizaron inspecciones en áreas en las cuales los inspectores no podrían ingresar por su inseguridad, como derrumbamientos o colapsos de estructuras.
 - Perú destacó el uso de los drones en zonas rurales o zonas urbanas de difícil acceso. Señaló que, en 2023, se realizaron casi 800 inspecciones con drones a través de la Subdirección de Intervenciones Especiales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.
- Diversas delegaciones señalaron que la tecnología les permite tener un **registro ordenado y sistematizado sobre las materias que se fiscalizan**. Esta sistematización es esencial para la

ejecución de visitas *in situ*, pues ayuda a que los(as) inspectores(as), al momento de realizar sus actuaciones inspectivas, puedan identificar la tipología y orientar la inspección de forma más especializada. Asimismo, resaltan el valor de la **digitalización de expedientes y de la totalidad de los procedimientos administrativos** para mejorar el registro de la información.

- La sistematización facilita, además, la **evaluación de los resultados de las inspecciones y de las variables involucradas de forma cuantitativa**. Contar con datos específicos sobre número de trabajadores, materia inspeccionada, tasa de cumplimiento, entre otros, permite que la administración laboral pueda evaluar sus resultados e implementar mejoras con base en evidencia.
- Adicionalmente, un **sistema computarizado** permite que los(as) inspectores(as) desarrollen un flujograma interno de casos y puedan acceder a los **antecedentes** de un mismo caso o de casos similares, cuenten con mayor conocimiento sobre un problema en específico e identifiquen si existe reincidencia en el incumplimiento, entre otros beneficios. Ello no solo mejora el **abordaje de un caso particular**, sino que permite que **la inspección identifique temas recurrentes y pueda generar políticas para atenderlos**.
- La sistematización de la información también **permite medir el desarrollo personal y profesional de los(as) inspectores(as)**, a efectos de lograr una mejor evaluación de desempeño y establecer incentivos, recompensas y necesidades de formación, entre otros.
- Las delegaciones destacaron la importancia de la sensibilización y **capacitación continua para los inspectores(as) en materia de herramientas tecnológicas**. En específico, destacaron la creación de escuelas de formación continua que involucren intercambios de aprendizaje con delegaciones de inspectores(as) de otros países. Las aplicaciones tecnológicas deben ser fáciles de usar y los oficiales de inspección deben recibir formación para poder aprovecharlas.
- Se debe tener en cuenta de que, más allá de las experiencias piloto, **las condiciones de la inspección del trabajo**, en términos de equipos y otras herramientas tecnológicas, **deben ser propicias para implementar políticas que involucren a la tecnología y que sean sostenibles en el tiempo**.
- Es importante establecer una **agenda conjunta de transformación digital del Estado** que involucre a todas las entidades del Gobierno, de forma que las políticas que se implementen por parte de la inspección estén ancladas en **marcos normativos claros y que dialoguen con las demás políticas que implementan los distintos ministerios**. Por otro lado, es importante la creación de planes de acción conjuntos, que impliquen la participación de los diversos ministerios y entidades vinculadas con la inspección del trabajo y el cumplimiento de la legislación laboral.
- **Debe garantizarse, en todo el momento, la seguridad, la privacidad y la confidencialidad de los datos que son tratados**, tanto de los trabajadores y trabajadoras, como de las empresas que son auditadas. Es importante que, en el proceso de cotejo de datos e intercambio de información, se respeten las políticas y leyes nacionales en materia de privacidad y protección de la información, y que el análisis de datos no vulnere derechos fundamentales de ninguna persona.
- Se señaló que es importante que el uso de nuevas tecnologías en la inspección laboral sea socializado con los actores sociales a fin de **recopilar experiencias sobre su utilidad, identificar**

desafíos, y recibir recomendaciones para el uso efectivo de dichas herramientas. Los representantes de los empleadores, agrupados en CEATAL, destacaron que las empresas tienen una variada experiencia en aplicar tecnología para la autoevaluación de riesgos y en el seguimiento de indicadores de cumplimiento, herramientas que se pueden llevar al Estado en cooperación público-privada.

1.3. Principales ideas en torno a un enfoque preventivo para el cumplimiento de la legislación

- Existe un amplio consenso de que **la sanción, en sí, no debe ser la finalidad/el móvil principal de la inspección del trabajo, sino una herramienta disuasoria que se debe complementar con un enfoque preventivo en el cumplimiento de la legislación.** La institucionalidad de este enfoque preventivo es clave para reforzar las instancias de diálogo multisectorial, y así fortalecer el cumplimiento de todas las normas laborales.
- Lo anterior se refuerza con la idea errónea del rol de la inspección del trabajo como un simple sistema de imposición de sanciones, que olvida que es una **institución para vigilar la correcta aplicación de la norma laboral y que dicha aplicación es tanto para empleadores como para trabajadores, y tanto para empresas formales como para empresas informales.**
- En la discusión, destacó el intercambio de ideas sobre las **multas por incumplimiento de la legislación** y se mencionaron **prácticas para eliminar el enfoque reactivo de la sanción inspectiva.** Por ejemplo, la delegación de Chile compartió una práctica focalizada en Pymes, que busca sustituir la multa de carácter pecuniario por un programa de capacitación en materia laboral, siempre que el incumplimiento no ponga en riesgo la vida del(la) trabajador(a).
- Sin perjuicio de lo anterior, se subrayó que **el poder disuasivo de las sanciones administrativas y financieras sigue siendo relevante** para lograr una cultura de cumplimiento, sobre todo en un continente en el que los recursos disponibles para la inspección efectiva son limitados.
- Por otra parte, las delegaciones destacaron que la **comunicación accesible** ha impactado de forma positiva la transmisión de mensajes para garantizar un enfoque preventivo en el cumplimiento de la legislación laboral. Lo anterior permite que los beneficios del cumplimiento voluntario tengan una mayor difusión y logren una mayor sensibilización de los actores involucrados.
- Se señaló la importancia de la **presencia de los Ministerios de Trabajo en los medios de comunicación, al menos por dos motivos:** muestra que la administración laboral es accesible y abierta al diálogo, y permite difundir información de manera mucho más amplia y alcanzar a un mayor número de personas.
- **Se compartieron estrategias de comunicación innovadoras,** como la desarrollada por la SUNAFIL de Perú, que tiene una alianza con salas de cine para proyectar, previo al inicio de las películas, publicidad sobre los derechos laborales.
- Las delegaciones destacaron la importancia del **rol de los actores sociales en el cumplimiento de la legislación laboral;** así como la necesidad de contar con un **diálogo social, fuerte e institucionalizado,** como instrumento para promover la democracia en el ámbito de las relaciones laborales y en el lugar de trabajo.

- El sector empresarial, representado por CEATAL, resaltó su **compromiso con la sensibilización y el mayor conocimiento de las leyes laborales por parte de los empleadores, tanto formales como informales**. Señaló que esto permite lograr un mejor cumplimiento de la legislación y desarrollar mejores condiciones para los(as) trabajadores(as) tanto del sector informal como el sector formal.
- Los representantes de los trabajadores, agrupados en COSATE, reivindicaron una visión integral para la **construcción de una cultura preventiva a partir del diálogo social tripartito institucionalizado**, con la participación efectiva de los sindicatos y el pleno respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva. Esta construcción de una cultura preventiva también requiere del fortalecimiento del Estado, el fortalecimiento de la inspección del trabajo y la necesaria protección de todas las personas trabajadoras. También destacaron la importancia de proteger la presencia sindical en los lugares de trabajo en el marco de la libertad sindical para promover el cumplimiento de la legislación laboral.
- Las delegaciones destacaron que **la credibilidad de la inspección del trabajo es un elemento clave para fomentar el cumplimiento de la legislación laboral**, y que las estrategias de comunicación pueden jugar un papel importante en aumentar dicha credibilidad.

1.4. Desafíos

A lo largo del evento, tanto en las sesiones plenarias como en el ejercicio en subgrupos, las delegaciones identificaron algunos desafíos comunes:

- En diversas instancias, las delegaciones señalaron que las **características geográficas** de la región conllevan a un desafío para el acceso de la autoridad inspectiva. Se destacó que la falta de logística y herramientas que permitan contar con una inspección efectiva en sectores rurales, mineros, y otros de difícil acceso, es un desafío pendiente.
- Las **nuevas formas de empleo**, como el trabajo en plataformas digitales y el trabajo deslocalizado como el teletrabajo, así como el cambio en los patrones de producción estructurado en cadenas globales de producción, el trabajo en zonas francas y rurales, y la informalidad, se reconocieron también como desafíos para la inspección del trabajo, dado que en algunos de los casos mencionados (Ej: economía de plataformas) se difuminan las categorías tradicionales/convencionales de trabajo sobre las que actúa la inspección.
- La representación del COSATE afirmó la importancia de prestar atención a la situación de los grupos vulnerables en el contexto de múltiples crisis habida cuenta de que su inserción laboral predominante es en condiciones de informalidad y trabajo precario, con obstáculos para el acceso a mecanismos de denuncia y siendo necesarias, por ende, acciones proactivas desde los sistemas de inspección.
- Un tema recurrente que se enfatizó a lo largo del diálogo fue la **limitación presupuestaria**, que representa un gran obstáculo para incorporar o, incluso en algunos casos, mantener programas que impliquen el uso de nuevas herramientas tecnológicas. La falta de presupuesto también es un desafío para la **capacitación de los(as) inspectores(as) de trabajo**, que debería ser constante e integral.

- Con respecto al punto anterior, se advirtió que no todos los países se encuentran en condiciones de poder llevar adelante procesos sostenidos de incorporación de tecnología. En la región persiste un número insuficiente de inspectores(as) y escasos recursos materiales y financieros, pese a los esfuerzos realizados. **Las limitaciones presupuestales y/o la falta de voluntad política no permiten dotar de recursos humanos y medios adecuados a los sistemas de inspección.**
- Se reconoció la **necesidad de generar incentivos y reforzar la capacitación de los inspectores** para fomentar el uso de herramientas tecnológicas, reconociendo que aún existe cierta resistencia a este tipo de cambio.
- Uno de los desafíos más importantes es la **falta de paralelismo entre los avances tecnológicos y los avances legales**. A lo largo del diálogo se destacó que las normas legales no avanzan tan rápido como los avances tecnológicos.

RECOMENDACIONES

Durante el Taller se conformaron tres subgrupos de discusión con el fin de que los y las participantes pudieran discutir con mayor profundidad y responder colectivamente a la pregunta ¿qué lecciones aprendidas y recomendaciones de políticas se pueden identificar, con base en las discusiones durante el Taller, para fortalecer la inspección laboral y desarrollar un enfoque preventivo para el cumplimiento de la legislación? Estos subgrupos fueron moderados por los(as) delegados(as) gubernamentales de Argentina, Canadá, y Costa Rica.

A continuación, se consolidan las recomendaciones que surgieron tanto del ejercicio en subgrupos como en las sesiones plenarias del Taller, respecto de cada una de las temáticas propuestas:

2.1. Recomendaciones sobre la incorporación de tecnologías innovadoras en la inspección laboral

- Las delegaciones destacaron la importancia de **incorporar herramientas informáticas en sus sistemas de inspección y, donde ya existen, mantenerlos en el tiempo e integrarlos en un único sistema**. En este aspecto, se mencionaron las siguientes recomendaciones específicas:
 - **Proveer a los Ministerios de Trabajo de recursos suficientes**, tanto presupuestales como de formación, para lograr una eficiente y efectiva incorporación de nuevas tecnologías en su operación.
 - **Apoyar la incorporación y mantenimiento de las herramientas tecnológicas**. Las delegaciones destacaron que es común pensar que la sola existencia de herramientas tecnológicas es suficiente para su uso sostenido en el tiempo. Sin embargo, es necesario que su incorporación vaya acompañada de labores de sensibilización y capacitación, y que su uso se promueva en las diferentes etapas del proceso de inspección, incluyendo la planificación, focalización, desarrollo y seguimiento.
 - **Optimizar el uso de los recursos tecnológicos a disposición**. Priorizar la incorporación de tecnología en herramientas y procesos de mayor uso e impacto, y focalizar los recursos

tecnológicos en áreas y sectores donde se hayan identificado mayores niveles de incumplimiento.

- **Fortalecer la cooperación regional e internacional** -incluyendo a las instituciones financieras, regionales e internacionales, y a los organismos multilaterales correspondientes- no sólo en lo que hace la cooperación técnica, sino también en término del financiamiento, **para reforzar el acceso a tecnología y otros medios necesarios para la inspección del trabajo.**
- Asimismo, se recomendó que las **herramientas tecnológicas sean funcionales y accesibles**. Se destacaron los siguientes aspectos al respecto:
 - **Accesibilidad territorial.** Se advirtió la necesidad de que las herramientas tecnológicas contemplen mecanismos de trabajo fuera de línea (sin internet) o con otras formas de conexión, para que su uso sea igual de eficaz en áreas sin conectividad. Asimismo, se señaló la importancia de que estas herramientas tecnológicas se adapten a las dinámicas de las inspecciones en la ruralidad, de la mano con los ajustes legales necesarios para ello. Las delegaciones hicieron referencia al aporte que el uso de drones ha generado en regiones de difícil acceso.
 - **Accesibilidad para los(as) inspectores(as).** Las herramientas informáticas deberían ser lo suficientemente accesibles para los(as) inspectores(as) que harán uso de ellas. Por ello, es sumamente importante mejorar y profundizar la formación y profesionalización de los(as) inspectores(as) en habilidades digitales y uso de tecnologías de la información y de la comunicación (TICs), y mantenerla de manera continua en el tiempo.
 - **Accesibilidad para los administrados.** Las delegaciones destacaron que en los esfuerzos por incorporar TICs en la inspección del trabajo, es importante pensar en su accesibilidad para los administrados, que son los(as) trabajadores(as) y los(as) empleadores(as). Se debe tomar en cuenta que los sistemas informáticos de la inspección deben ser fáciles de usar y de acceder, y que no debería haber un costo para la empresa ni para quien quiera informarse a través de la web o deba completar algún trámite o formulario en línea.
- La **interconexión de las bases de datos de las diferentes entidades del gobierno** fue considerada de gran importancia. Al respecto se destacaron las siguientes recomendaciones:
 - **Desarrollar estrategias de articulación de información** mediante plataformas digitales; integración de bases de datos y, cuando sea posible, **creación de bases de datos comunes**; así como la interoperabilidad de sistemas, entre otros.
 - **Asegurar que la interconexión entre bases de datos sea sostenible en el tiempo** mediante alianzas, convenios, políticas, e, inclusive normativas, que institucionalicen los esfuerzos. Ello con la finalidad de que la integración de la información no dependa de voluntad política o acuerdos coyunturales.
 - **Expandir la interconexión de los sistemas de inspección a los sistemas que registran a las organizaciones sociales.** De tal forma que, cuando el inspector realice una actuación

inspectiva, conozca cuáles son las organizaciones que tienen participación en el centro de trabajo, y así poder obtener información clave que le permita preparar mejor su visita.

2.2. Recomendaciones sobre la necesidad de implementar un enfoque preventivo para el cumplimiento de la legislación

- **Complementar a la visión de la labor de la inspección como meramente sancionadora con la exploración de nuevas formas para que la función inspectiva asuma un rol más proactivo en el cumplimiento de la legislación.** Se recomendaron iniciativas como la creación de instrumentos educativos e informativos para incentivar el cumplimiento voluntario de la normativa laboral por parte de trabajadores(as) y empleadores(as).
- **Dialogar sobre el reforzamiento y la efectividad del carácter disuasorio de las sanciones,** para que estas sean de aplicación efectiva y funcionen como un incentivo que impulse el cumplimiento de la normativa laboral.
- Institucionalizar el enfoque preventivo en el cumplimiento de la legislación, de tal forma que trascienda en el tiempo. Ello supone que sean políticas de Estado y que no dependan de una coyuntura o de un gobierno en particular. Para lograr ello, es importante generar **consensos mediante el diálogo social tripartito.**
- Las delegaciones señalaron que el punto de partida del enfoque preventivo es la **percepción que la comunidad tiene de los Ministerios y, en específico, de la inspección laboral.** En ese sentido, se recomendó analizar el alcance de la información y la imagen que brindan los ministerios en sus distintas plataformas. Así, surgieron las siguientes recomendaciones:
 - **Desarrollar alianzas con los medios de comunicación y garantizar una mayor presencia de los Ministerios de Trabajo -y sus autoridades de Inspección- en ellos,** en aras de poder democratizar la información y los beneficios del cumplimiento voluntario de la legislación laboral.
 - **Brindar información clara y accesible para todos(as) los(as) destinatarios,** esto implica que los canales de comunicación utilizados por los Ministerios de Trabajo sean cercanos a sus interlocutores(as).
 - **Explorar nuevos canales y aliados para difundir información sobre los derechos laborales,** presentar la información de manera menos formal y utilizar métodos creativos e innovadores.
 - **Continuar con el uso de las redes sociales para promocionar los derechos de los(as) trabajadores(as),** haciendo referencia a los canales de denuncia habilitados. Medios de comunicación más accesibles, como las redes sociales, pueden ser aprovechados por los ministerios para realizar planes de divulgación y orientación, motivando siempre el autocumplimiento de la normativa.

- Durante el Taller se recomendó también fortalecer la transversalización de género e inclusión en la inspección laboral, aunque esta última recomendación no está atada a ninguno de los dos temas de énfasis del Taller.

EVALUACIÓN DEL TALLER

Al finalizar el Taller, los y las participantes recibieron una encuesta para evaluar los aprendizajes recibidos, contenidos y metodología del evento. La encuesta fue respondida por 24 personas, entre representantes de Ministerios de Trabajo, trabajadores y empleadores.

Los resultados resaltan que, durante el Taller, los participantes incrementaron sus capacidades para desenvolverse en cada una de las áreas temáticas discutidas, tal y como se aprecia en la siguiente tabla que agrupa los resultados más significativos:

Califique del 1 al 10 su capacidad, tal como usted la percibe, para desempeñarse en las siguientes áreas antes y después de este Taller*		
	Antes del Taller	Después del Taller
Conocimiento sobre inspección del trabajo / Knowledge on labor inspection	7.17	8.63
Conocimiento sobre enfoques innovadores y uso de nuevas tecnologías en la inspección laboral / Knowledge on use of innovative approaches and new technologies in labor inspection	6.08	8.38
Conocimiento sobre enfoque preventivo para el cumplimiento de la legislación laboral / Knowledge on preventive approach to labor law enforcement	6.75	8.38
<i>*Promedio de las respuestas de 24 participantes representantes de Ministerios de Trabajo, trabajadores y empleadores.</i>		

Los participantes también fueron consultados sobre distintas afirmaciones, calificando de 1 a 5 si están de acuerdo con las mismas, siendo 1 en total desacuerdo y 5 en total acuerdo. Las respuestas fueron muy positivas, corroborando que el Taller fue pertinente, positivo y brindó herramientas valiosas para el trabajo de los Ministerios de Trabajo:

- A la afirmación “Los temas cubiertos son relevantes a los intereses y los desafíos de mi país en materia de cumplimiento de la legislación laboral”, el promedio de respuesta fue 4.63 (cercano a “muy de acuerdo”).
- A la consulta sobre si consideran que los conocimientos y habilidades adquiridas mejorarán su desempeño en el trabajo, los participantes dieron una calificación promedio de 4.30.
- Frente a la afirmación “Este Taller me ha inspirado a probar nuevas ideas, métodos y prácticas en mi trabajo”, los participantes estuvieron entre de acuerdo y muy de acuerdo (promedio de 4.43).

- Frente a “Obtuve información valiosa durante el Taller que contribuirá a fortalecer las estrategias para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral”, el promedio de respuesta fue 4.45 (entre “de acuerdo” y “muy de acuerdo”).

Como complemento a la última afirmación, se consultó a los asistentes indicar ejemplos de conocimientos adquiridos en el Taller que podrían aplicarse a su contexto nacional. Los conocimientos más mencionados fueron los siguientes: 1) uso de la integración de mecanismos tecnológicos en la inspección laboral, 2) la actualización de protocolos, y 3) buenas prácticas relativas al diálogo social, formación y utilización de tecnología.

Finalmente, los asistentes brindaron algunos insumos y recomendaciones para futuros talleres de la RIAL/OEA:

- Extender la duración de 2 a 3 días.
- Complementar con visitas de campo.
- Mantener la metodología de complementar sesiones plenarias con ejercicios de sub-grupos.
- Continuar contando con moderadores y facilitadores de las distintas sesiones que conozcan del tema y dinamicen el debate.
- Contar con repositorios de buenas prácticas.
- Conocer las presentaciones con anticipación al evento.

ANEXOS

ANEXO No. 1

AGENDA DEL TALLER

Martes, 5 de diciembre

8:30 – 9:00 Inscripción in situ y apertura de la sala virtual de Zoom para las/los participantes remotos (EST – hora de Washington D.C., por favor consulte horario local)

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

- Kim Osborne, Secretaria Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI), Organización de los Estados Americanos (OEA)
- Molly McCoy, Subsecretaria Adjunta de Asuntos Internacionales, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)
- Gerardo Corres, Director de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, en representación de la Presidencia de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo

9:30 – 12:30 **1ra Sesión – Tecnologías innovadoras en la inspección laboral**

Moderadora: Erin Gilmore, Directora Adjunta a.i., Dirección de cumplimiento, Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)

Presentación introductoria (15 minutos):

- Presentación de contextualización por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a cargo de Teresa Torres, Especialista Principal en Legislación Laboral y Administración del Trabajo para las Américas

Experiencias nacionales (10 a 15 minutos cada una):

- **Colombia** – Luz Ángela Martínez, Directora Nacional de Inspección, Ministerio de Trabajo
- **Guyana** – Dhaneshwar Deonarine, Director de Trabajo, Ministerio de Trabajo
- **Brasil** – Claudio Carvalho Menezes, Auditor Fiscal de Trabajo, Secretaría de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Empleo

10:30 – 10:45 *Receso – Pausa de café*

Perspectivas de los actores sociales (10 a 15 minutos cada uno):

- **Representante de los trabajadores.** Nahuel Placanica, en representación de la Presidencia del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE)
- **Representante de los empleadores.** Laura Giménez, en representación de la Presidencia de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)

Diálogo abierto entre todas las delegaciones (1 hora y 30 minutos) – Basado en Preguntas Orientadoras

Preguntas Orientadoras para diálogo:

1. ¿Qué prácticas innovadoras y/o nuevas tecnologías está empleando su Ministerio de Trabajo para mejorar la eficacia de la inspección laboral en zonas urbanas y rurales? Por favor sea lo más detallado posible y comparta los desafíos y los principales resultados.
2. ¿Qué elementos de éxito o aprendizajes se pueden extraer de las prácticas innovadoras descritas en la pregunta 1? ¿Qué funciona y por qué?

12:30 – 2:00 Almuerzo – ofrecido a todos por los participantes por el Gobierno de los Estados Unidos
Lugar: Nivel TL de edificio de la OEA

2:00 – 5:00 **2da Sesión – Complementando la inspección laboral: un enfoque preventivo para el cumplimiento de la legislación.**

Moderadora: Yadizeth Ballesteros, Subdirectora de Inspección del Trabajo, Ministerio de Trabajo de Panamá, en representación de la Vicepresidenta del Grupo de Trabajo 2 de la CIMT

Presentación introductoria (15 minutos):

- Presentación del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL), a cargo de Michael Kravitz, Administrador Adjunto de Rendimiento y Comunicación de la División de Salarios y Horarios

Experiencias nacionales (10 a 15 minutos cada una):

- **Costa Rica** – Víctor Aguilar, Director Nacional de Inspección del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- **Chile** – Francisco Neira, Coordinador Legislativo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- **Jamaica** – Gillian Corrodus, Director de División - Relaciones Laborales y Servicios Afines, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Perspectiva de los actores sociales (10 a 15 minutos cada una):

- **Representante de los empleadores.** Armando Urtecho, Director Ejecutivo, Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), Vocero de CEATAL
- **Representante de los trabajadores.** Nahuel Placanica, en representación de la Presidencia de COSATE

Diálogo abierto entre todas las delegaciones (1 hora y 30 minutos) – Basado en Preguntas Orientadoras

Preguntas Orientadoras para presentaciones y diálogo:

3. ¿Qué estrategias o iniciativas está desarrollando su institución para promover el cumplimiento de la legislación laboral? Por favor considere incluir estrategias de sensibilización, comunicación y educación para trabajadores y empleadores, entre otras.
4. ¿Qué elementos de éxito o aprendizajes se pueden extraer de las prácticas innovadoras descritas en la pregunta 3? ¿Qué funciona y por qué?

Miércoles, 6 de diciembre

9:00 – 11:00 **3ª Sesión – Ejercicio en subgrupos** – basado en Pregunta Orientadora
Moderadora: Luz Angela Martínez, Directora Nacional de Inspección, Ministerio de Trabajo de Colombia, en representación de la Presidencia del Grupo de Trabajo 2 de la CIMT

Explicación del ejercicio: María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo, SEDI, OEA

Pregunta orientadora para cada subgrupo:

5. ¿Qué lecciones aprendidas y recomendaciones de políticas se pueden identificar, con base en las discusiones durante el Taller, para: a) fortalecer la inspección laboral, especialmente con el uso de nuevas tecnologías, y b) desarrollar un enfoque preventivo para el cumplimiento de la legislación?

11:00 – 11:30 **Receso (Moderadores de los subgrupos definen las conclusiones)**

11:30 – 12:15 **Presentación de las conclusiones de los subgrupos**

12:15 – 12:30 **Palabras de clausura**

- Gerardo Alfredo Corres, Director de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, en representación de la Presidencia de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo
- Molly McCoy, Subsecretaria Adjunta de Asuntos Internacionales, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
- Jesús Schucry Giacoman, Director del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, SEDI, Organización de los Estados Americanos (OEA)

12:30 – 2:00 **Almuerzo de Clausura** – ofrecido a todos por los participantes por el Gobierno de los Estados Unidos

Lugar: Nivel TL de edificio de la OEA

ANEXO No. 2

LISTA DE PARTICIPANTES

ESTADOS MIEMBROS

ARGENTINA

- Joel de Rosa, Director Nacional de Fiscalización, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)
- Gerardo Alfredo Corres, Director de Asuntos Internacionales, MTEySS
- Marysol Rodriguez, Jefa de Departamento de Asuntos Regionales y Multilaterales, Dirección de Asuntos Internacionales, MTEySS
- Suyay Cubelli, Jefa de Departamento de Cooperación Internacional y Gestión Técnica, Dirección de Asuntos Internacionales, MTEySS
- Maria Jose Olguín, Analista, Dirección de Asuntos Internacionales, MTEySS
- Thiago Sabato Martins, Analista en la Dirección de Asuntos Internacionales, MTEySS
- María Julia Bellotti, Directora de programación operativa, MTEySS
- Giselle Cazerres, Directora de seguimiento y control, MTEySS
- Ezequiel Federico Cuervo, Asesor, MTEySS
- Alexandra Micaela Domingo, Secretaria, MTEySS
- Juan Manuel Aguilar, Asesor, MTEySS

BAHAMAS

- *Vonchelle Etienne, Administrative Cadet, International Labour Relations Unit, Ministry of Labour and Immigration
- Mikhail Bullard, Minister Counsellor, Alternate Representative, Permanent Mission of The Bahamas to the OAS

BARBADOS

- Randy Clarke, Administrative Officer 1, Ministry of Labour, Social Security and Third Sector

BELIZE

- Aida Reyes, Senior Labour Officer, Ministry of Rural Transformation, Community Development, Labour and Local Government

BOLIVIA

- Yecid Adalid Mollinedo Mejía, Director General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
- Erika Arteaga, Unidad de Relaciones Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

BRASIL

- Claudio Carvalho Menezes, Auditor Fiscal de Trabajo, Secretaría de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Empleo

CANADA

- *Rebecca Gowan, Deputy Director, Multilateral Labour Affairs, Labour Program, Employment and Social Development Canada (ESDC)
- *Curtis Connon, Senior Director, National and Regional Operations and Compliance, Labour Program, ESDC
- Mimi Sukhdeo, Regional Director, North West Pacific Region, Labour Program, ESDC
- Deborah Edward, Senior Business Analyst, Regional Operations and Compliance, Labour Program, ESDC
- Mélanie Aumais, Manager, Regional Operations and Compliance, Labour Program, ESDC
- Daniel St. Onge, Manager, Regional Operations and Compliance, Labour Program, ESDC
- Veronique Milot, Manager, Labour Standards Operations, Labour Program, ESDC
- Gohar Tajik, Manager, Occupational Health and Safety Compliance and Operations, Labour Program, ESDC
- Shanaya Singh, Policy Analyst, Multilateral Labour Affairs, Labour Program, ESDC
- Ceayon Johnston, Program Advisor, Occupational Health and Safety Compliance and Operations, Labour Program, ESDC
- Christine Hebert, Technical Advisor, Labour Operations, Labour Program, ESDC

CHILE

- *Francisco Neira Reyes, Coordinador Legislativo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- *Catalina Vera Toro, Representante Alterna, Misión Permanente de Chile ante la OEA

COLOMBIA

- *Luz Ángela Martínez Bravo, Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión territorial, Ministerio del Trabajo
- Daniela Aragón Salleg, Asesora de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, Ministerio del Trabajo
- Lorena Arboleda Ramírez, Asesora de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, Ministerio del Trabajo

COSTA RICA

- *Alexander Astorga Monge, Viceministro del Área Laboral, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- *Víctor Aguilar Arias, Director Nacional de Inspección del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- *Jorge Tortós, Consejero, Misión Permanente de Costa Rica ante la OEA

ECUADOR

- Virginia Lozada, Subsecretaria de Trabajo, Ministerio del Trabajo
- María Gabriela Pico, Subsecretaria de Normativa, Ministerio del Trabajo
- José Javier Hidalgo, Subsecretario de Empleo y Salarios, Ministerio del Trabajo
- María Fernanda Gavilánez, Directora de Control, Inspecciones y Coactivas, Ministerio del Trabajo
- César Mateus, Director de Cooperación y Relaciones Internacionales, Ministerio del Trabajo
- Ana María Cobo, Asesora Ministerial, Ministerio del Trabajo
- Daniela Gallo, Analista de Cooperación y Relaciones Internacionales, Ministerio del Trabajo
- *Sebastián Fonseca, Primer Secretario, Misión Permanente de Ecuador ante la OEA

EL SALVADOR

- Sofía Rodríguez, Viceministra de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)
- Joel Adonay de Paz Flores, Asesor de Despacho Ministerial, MTPS

GRENADA

- Sparkle Grenade Courtney, Labour Commissioner (Ag.), Ministry of Legal Affairs, Labour and Consumer Affairs
- Connie McQuilkin, Deputy Labour Commissioner, Ministry of Legal Affairs, Labour and Consumer Affairs
- Rosalie La Grenade, Organization of American States in Grenada

GUATEMALA

- *María Isabel Salazar Urrutia, Viceministra de Administración del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- *Carlos Bautista, Segundo Secretario, Misión Permanente de Guatemala ante la OEA

GUYANA

- *Dhaneshwar Deonarine, Chief Labour Officer, Ministry of Labour

HAÍTÍ

- Dimanche Inocente, Inspector del Trabajo, Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo
- André Ibrens, Director Asistente del Trabajo, Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo

JAMAICA

- *Gillian Corrodus, Divisional Director, Industrial Relations & Allied Services, Ministry of Labour and Social Security

MEXICO

- *Embajadora Luz Elena Baños Rivas, Representante Permanente de México ante la OEA

- Fernando Jordan Siliceo del Prado, Director General de Inspección Federal del Trabajo, Unidad de Trabajo Digno, Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS)
- Héctor Pedro Martínez López, Director de Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas, Unidad de Trabajo Digno, STPS
- Jorge Arturo Ríos Badillo, Director General de Relaciones Institucionales, STPS
- Mara Angélica Salazar Monreal, Directora de Asuntos Hemisféricos, STPS
- Irving Ortiz, Jefe del Departamento de Cooperación Bilateral, STPS
- *Socorro Guadalupe Jorge Cholula, Representante Alterna de México ante la OEA

PANAMÁ

- *Yadizeth Ballesteros, Subdirectora de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)
- Ahychel Elías, Jefa de Oficina de Cooperación Técnica Internacional, MITRADEL
- Vielka Vigil, Oficina de Cooperación Técnica Internacional, MITRADEL
- Sixto Ruedas, MITRADEL
- *María Fernanda Caballero, Tercera Secretaria, Misión Permanente de Panamá ante la OEA

PARAGUAY

- *César Augusto Segovia Villasanti, Viceministro de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- *Ignacio Cazaña, Misión Permanente de Paraguay ante la OEA

PERÚ

- *Lelia Lourdes Lazo Cornejo, Jefa de Gabinete de Asesores, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
- Luis Alberto Serrano Díaz, Director de la Dirección de Inteligencia Inspectiva, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), MTPE
- Luis Jorge Pitta Pereyra, Director de la Dirección de Prevención y Promoción, SUNAFIL-MTPE
- Lázaro Paúl Mendoza Sulca, Especialista Legal de la Dirección de Políticas y Regulación para la Promoción de Formalización Laboral, Inspección del Trabajo y Capacitación y Difusión Laboral, MTPE
- Ronald Bermejo Castillo, Asesor de Despacho, SUNAFIL-MTPE
- Ángela Rodríguez, Asistente en Gabinete de Asesores, MTPE
- *Kelva Maritza Morales Cuba, Representante Alterna del Perú ante la OEA; Misión Permanente del Perú ante la OEA

REPÚBLICA DOMINICANA

- Andrés Valentín Herrera, Director General de Trabajo, Ministerio de Trabajo
- Juan Ventura, Director para las Inspecciones, Ministerio de Trabajo

SAINT KITTS AND NEVIS

- Astric Wyatt-Archibald, Labour Officer IV & Head – International Labour Relations Department, Ministry of Employment and Labour
- Jewel Wattley, Labour Officer IV & Head - Policy, Legislation, Research and Statistics Department, Ministry of Employment and Labour

SAINT LUCIA

- Joseph Joseph, Labour Commissioner, Department of Labour

SAINT VINCENT AND THE GRENADINES

- *Racquel Jacobs-Lawrence, Labour Commissioner, Labour Department, Ministry of Labour
- Avette Abbott, Administrative Officer II, Ministry of Labour

SURINAME

- *Merlien Adriaans Nelson, Regional Head, Labor Inspection, Ministry of Labour, Technological Development and Environment
- Maureen Samuels, Acting Head of the Education and Training Office, Labour Inspection

TRINIDAD AND TOBAGO

- *Farouk Mohammed, Chief Labour Inspector Specialist, Ministry of Labour
- Nicole Thomas, Labour Inspector II (Ag.), Research and Planning Division, Ministry of Labour
- Taramatie Rampersad, Labour Inspector II, Research and Planning Division, Ministry of Labour
- Indira Dookiesingh, Labour Inspector II, Research and Planning Division, Ministry of Labour

UNITED STATES

- *Molly McCoy, Associate Deputy Undersecretary for International Affairs, U.S. Department of Labor
- *Sarah Morgan, Director, Office of International Relations and Economic Research, USDOL
- *Michael Kravitz, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor
- *Erin Gilmore, Acting Deputy Director, Directorate of Enforcement Programs, Occupational Safety and Health Administration
- *Carolina Rizzo, J.D. Senior Advisor on Western Hemisphere Affairs, Office of International Relations and Economic Research, International Labor Affairs Bureau, U.S. Department of Labor
- *Jennifer Kole, International Affairs Coordinator, Occupational Safety and Health Administration, U.S. Department of Labor
- *Julianna Aynes-Neville, Development Counselor, U.S. Permanent Mission to the OAS, Department of State
- *Christina Heifferon, Alternate Representative, U.S. Permanent Mission to the OAS, Dpt. of State
- *Angela Telang, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor
- *Naixa Franquiz, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor
- *Daniel Navarrete, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor

URUGUAY

- María Silvana Bitencourt Machado, Subinspectora General del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Nataly Rodríguez, Abogada Asesora de la Dirección General de Secretaría

PAISES OBSERVADORES / OBSERVER COUNTRIES

España

- Cristina Fernández González, Directora de la Oficina Nacional de Lucha Contra el Fraude, Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- *Marcos Fraile, Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en la Embajada de España en EEUU

ÓRGANOS CONSULTIVOS

Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales / Business Technical Advisory Committee on Labor Matters (CEATAL)

- *Armando Urtecho, Director Ejecutivo, Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)
- Laura Gimenez, Unión Industrial Argentina
- Luis Rodrigo Morales, Director de Relaciones Industriales y Coordinación OIT, OIE
- Lourdes Cardona, Oficial Unidad de Empresas y Derechos Humanos, COHEP

Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE)

- *Nahuel Placanica, representante de la Presidenta de COSATE
- Julio Rosales, Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
- Gabriela Prado, Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina

ORGANISMOS INTERNACIONALES / INTERNATIONAL ORGANIZATIONS

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- *Teresa Torres, Especialista Principal en Legislación Laboral y Administración del Trabajo, OIT

Organización de los Estados Americanos (OEA) / Organization of American States (OAS)

- *Maryse Robert, Directora del Departamento de Desarrollo Económico, SEDI
- *Jesús Schucry Giacomani, Director del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DHDEE), SEDI
- *María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE, SEDI
- *Mariana Vieyra, Oficial de Programas, Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE, SEDI
- Kristell Blas Herrera, Pasante de la Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE, SEDI

*Participantes Presenciales // Participants in-person