

RESULTADOS Y RECOMENDACIONES

DEL TALLER HEMISFÉRICO

"Inteligencia artificial, plataformas digitales y derechos laborales en las Américas"

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....2

1. PRINCIPALES IDEAS Y CONSIDERACIONES
1.1. Inteligencia artificial, empleos y habilidades 3
1.2. Inteligencia artificial en beneficio de los Ministerios de Trabajo.....10
1.3. Trabajo en plataformas digitales 14

2. RECOMENDACIONES
2.1. Recomendaciones sobre inteligencia artificial, empleos y habilidades 20
2.2. Recomendaciones sobre inteligencia artificial en beneficio de los Ministerios de Trabajo 23
2.3. Recomendaciones sobre trabajo en plataformas digitales 24
2.4. Recomendaciones en materia de cooperación y para la RIAL/OEA 25

3. EVALUACIÓN DEL TALLER.....26

ANEXOS
Anexo No. 1 – Agenda del Taller 28
Anexo No. 2 – Lista de participantes 33

INTRODUCCIÓN

El Taller Hemisférico **"Inteligencia artificial, plataformas digitales y derechos laborales en las Américas"** se realizó los días 11 y 12 de septiembre de 2025 bajo un formato híbrido, en Bogotá, Colombia, como parte del Plan de Trabajo 2025–2027 de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de los Estados Americanos (OEA). En esa medida, el evento permitió dar respuesta a mandatos de los Ministros y Ministras de Trabajo plasmados en la Declaración y el Plan de Acción de Bogotá, adoptados en la XXII CIMT en 2024, en torno a estos temas prioritarios para la región.

El evento fue una actividad de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), co-organizado por el Ministerio del Trabajo de Colombia y la OEA, y contó con la participación de delegaciones de Ministerios de Trabajo de 29 países de la región, representantes de trabajadores -agrupados en el Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE)- y empleadores -agrupados en la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)-, el Ministerio de Trabajo de España como país observador de la OEA, y especialistas del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Centros de Excelencia en Ciencia y Tecnología de la OEA -representados por el Centro Nacional de Inteligencia Artificial (CENIA) de Chile y AudacIA de Colombia-, el Proyecto Fairwork de la Universidad de Oxford, la Universidad Johns Hopkins y la OEA.

Atendiendo a los mandatos de la Declaración y el Plan de Acción de Bogotá, el **objetivo general** del Taller fue 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. Como **objetivos específicos** se plantearon:

- 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.

Para cumplir con los objetivos planteados, el Taller contó con tres sesiones temáticas: la primera sesión sobre "IA, empleo y habilidades: ¿Qué podemos esperar y qué debemos hacer?", una segunda sobre "IA y tecnologías emergentes en beneficio de los Ministerios de Trabajo" y una final sobre "Trabajo en plataformas digitales y derechos laborales". Las tres sesiones contaron con preguntas orientadoras para enmarcar la discusión. Dentro de las sesiones hubo presentaciones de algunas experiencias demostrativas gubernamentales de Argentina, Canadá, Chile, Colombia, Jamaica, México, Panamá y Uruguay; así como presentaciones de AudacIA, BID, CENIA, CEPAL, Fairwork, Johns Hopkins University, OCDE, OEA, 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.

Se realizaron 4 subgrupos (2 virtuales y 2 presenciales) que tuvieron como moderadores(as) a delegados(as) gubernamentales de Argentina, Barbados, Ecuador y Trinidad y Tobago. Las delegaciones de los 29 Ministerios participantes, 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 encaminadas a potenciar la respuesta de los Ministerios de Trabajo de la región frente al impacto de la inteligencia artificial en el empleo y la expansión del trabajo en plataformas digitales.

1. PRINCIPALES IDEAS Y CONSIDERACIONES

A continuación, se consolidan las principales ideas que surgieron de las presentaciones 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. Inteligencia artificial, empleos y habilidades

- **La inteligencia artificial (IA) se está desarrollando a una velocidad vertiginosa y está permeando de manera creciente múltiples esferas de la vida y sectores de actividad**. Una muestra de ello es que la primera versión de ChatGPT apareció en noviembre 2022 y está ahora en su quinta versión, mientras que a diario puede verse la proliferación de nuevas aplicaciones y plataformas. La rapidez y el amplio alcance de la IA representan un desafío para la regulación y las políticas públicas, que corren el riesgo de quedar rezagadas.

- **En América Latina y el Caribe la adopción de la IA avanza a un ritmo acelerado**. A nivel de penetración y monetización de IA generativa, fue el mercado que más rápido creció en el último año y representa el 20% de la cuota del mercado global, según datos compartidos por el CENIA de Chile. **Sin embargo, el desarrollo y la inversión en IA están aún en una etapa temprana y lejos de otras regiones del mundo; ese es uno de los grandes retos**. La IA aporta apenas casi el 1% del PIB de la región, mientas que su aporte a nivel global es del 3.5% del PIB; de otro lado, la región invierte sólo el 3,7% del gasto global en inteligencia artificial, según datos de la CEPAL. Esto muestra que existe un amplio espacio para invertir y desarrollar la IA en la región.

- **El Índice Latinoamericano de IA (ILIA), desarrollado por el CENIA de Chile y la CEPAL, mide el nivel de preparación de cada país en relación con la IA**. Resultados de 2025 encuentran que los países de la región pueden dividirse en tres clusters: Los pioneros, que son países donde los ecosistemas tienen fortalezas en términos de factores habilitantes, madurez y gobernanza, aquí se encuentran Chile, Brasil y Uruguay; los adoptantes, que tienen fortalezas relativas en al menos una de estas dimensiones e incluyen a Argentina, Colombia, República Dominicana, México, Perú, Costa Rica, Panamá y Ecuador; y los países exploradores, que muestran brechas significativas en las distintas dimensiones.

- **Se reconoce que la IA puede traer grandes beneficios, a la vez que encierra importantes riesgos para la humanidad**. Dentro de las preocupaciones o alertas, se mencionó el hecho de que la IA no es neutral y que la IA generativa es la primera tecnología que genera ideas y puede tomar decisiones por sí misma, citando a Yuval Harari y la corriente que entiende a la IA más como un agente que como una herramienta.

- Dentro de los **principales desafíos para el desarrollo de la IA**, se mencionaron la falta de infraestructura digital, la baja conectividad y el alto consumo energético, así como la escasez de talento tecnológico local y la brecha de habilidades digitales; y dentro de los riesgos asociados a la misma se destacaron la sustitución y pérdida de empleos, las amenazas a la privacidad y el manejo de datos personales, la discriminación por sesgos, y los riesgos para la salud física y mental.

- Dentro de los **principales beneficios de la IA**, se mencionaron los mayores niveles de productividad, la aparición de nuevos roles y ocupaciones, la posibilidad de que los trabajadores se concentren en actividades de mayor valor y mayores ingresos, así como de lograr mejores condiciones de trabajo, reconociendo que la automatización de tareas repetitivas o riesgosas puede abrir espacio para modalidades más seguras de trabajo. También se mencionó la oportunidad que la tecnología y la IA representa en términos de inclusión laboral, posibilitando el acceso de grupos poblaciones tradicionalmente en desventaja.

- **Existe un gran consenso de que los beneficios, oportunidades y riesgos de la IA van a depender de cómo se gestiona esa transformación**. Si la transformación tecnológica se gestiona con visión estratégica e inclusión, puede contribuir a la reducción de desigualdades, el crecimiento económico y la construcción de sociedades y economías más equitativas para las Américas.

- **También existe un amplio reconocimiento de que la desigualdad de la región es un determinante muy importante de cómo se están materializando y van a materializarse los beneficios y los riesgos de la IA**. Se destacó que hay brechas importantes que hacen que la región esté desaprovechando o perdiendo el potencial de entrada de las nuevas tecnologías. Algunos datos reveladores, compartidos por la CEPAL, muestran que, aunque la región ha triplicado sus niveles de conexión a internet en últimos 15 años, persisten retos claves: la penetración de banda ancha en América Latina es cercana a 20%, mientras que en Unión Europea es cercana a 40%; a nivel de los hogares, hay una brecha considerable de penetración entre los hogares más pobres y los hogares más ricos. A nivel de las empresas, se ven avances muy importantes en conectividad con cerca del 90% de empresas con conexión a internet; sin embargo, el 96% de las medianas y pequeñas empresas (donde se concentra el empleo en la región) carecen de una presencia en la web, y casi el 63% de ellas utiliza el internet de forma pasiva.

- **En la región puede verse un interés y un esfuerzo generalizado por medir cómo está impactando la IA en el empleo, aunque con claras diferencias entre países**. En algunos países se han adelantado ya algunas estimaciones -caso de Argentina, Brasil, Canadá, Chile, entre otros-, para lo cual se utilizan diferentes criterios y metodologías de análisis que clasifican las ocupaciones y estiman su nivel de exposición a la IA y riesgo de desplazamiento, así como su potencial aporte a la productividad.

- **Para estimar como IA afecta al mundo del trabajo, hay que entender que las ocupaciones están conformadas por múltiples tareas y que, dependiendo de cuántas de esas tareas puedan automatizarse y ser reemplazadas por la inteligencia artificial, mayor o menor será su impacto**. De esto también depende el impacto no sólo en la cantidad, sino en la calidad del empleo. La pregunta adecuada en este contexto no es ¿cuál es el impacto de la IA en el empleo?, sino ¿cuál es el impacto de la IA en las tareas que componen los empleos? La metodología presentada por OIT analiza todas las tareas dentro de cada una de las 436 ocupaciones que conforman la "Clasificación internacional uniforme de ocupaciones" para medir el nivel de exposición a la IA generativa o el nivel de riesgo de automatización.

- A continuación, se recogen **algunas de las estimaciones presentadas por la OIT, OCDE y CEPAL**:

    - Para las Américas, la OIT estima que 29% del empleo está expuesto a la IA generativa (24% del empleo masculino y 35% del empleo femenino), aunque dentro de ese 29% hay diferencias. Por ejemplo, entre los profesionales y los técnicos hay ciertas tareas expuestas a IA, pero otras no, lo que representa una oportunidad para aumentar productividad. Se destaca que dentro de ese 29% del empleo expuesto a la IA generativa, 4.7% está en muy alto riesgo de automatización, esto se traduce en 22 millones de empleos, y representa 3% del empleo masculino y 7% del empleo femenino.

    - La CEPAL estima que el aprendizaje automático por sí solo afectaría a cerca del 35% de los empleos en América Latina y el Caribe, pero la IA generativa aumenta aún más el riesgo, alcanzando al 44% de los empleos. Al dividir la población por nivel educativo, puede verse

que los más afectados por el aprendizaje automático son quienes tienen menor nivel educativo.

- Por su parte, la OCDE estima que el 27% del empleo en sus países miembros está en riesgo muy alto de automatización.

- La OIT encuentra que son más los puestos de trabajo 'transformados' que suprimidos, y la OCDE sostiene que no hay indicaciones, por el momento, de que la IA esté generando pérdida neta de empleo, aunque algunos datos empiezan a mostrar impactos para ciertos grupos. Por ejemplo, en Estados Unidos EE.UU., nueva evidencia muestra que la IA generativa ha reducido en 13% el empleo para profesionales jóvenes.

- Encuestas realizadas por la OCDE, buscan medir impactos en la calidad del empleo según percepción de los trabajadores, entre otros: el 79% de trabajadores que están utilizando IA consideran que ha mejorado su desempeño en el trabajo, y 63% afirma que la IA ha incrementado su satisfacción en el trabajo.

- Los estudios realizados en distintos países de la región corroboran las conclusiones presentadas por los organismos internacionales: **No hay evidencias de desplazamiento masivo de empleo, pero si de una gran transformación de las ocupaciones**.

- **La IA tiene la capacidad para potenciar la productividad y generar valor en aquellas ocupaciones donde su rol es complementario al trabajo humano**. La IA no reemplaza las capacidades humanas, sino que las amplifica, contribuyendo a mejorar los procesos y la calidad de los resultados. Para que este potencial se materialice, será fundamental anticipar las brechas de competencias y habilidades, y fortalecer los sistemas de formación, certificación y reconversión laboral, de modo que trabajadores y trabajadoras puedan adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado. En este contexto, es muy importante desarrollar estrategias y acciones de prospección laboral desde los Ministerio del Trabajo.

- **En efecto, se observa que, hasta el momento, la IA se está comportando más como un complemento que como un sustituto de empleos existentes, y que el riesgo de sustitución en algunos sectores se acompaña de un potencial aumento de empleo en otros**. En Argentina, por ejemplo, el 71% del empleo se vería potenciado por la IA, y el 22% está en riesgo de sustitución completa (administrativos); por cada empleo reemplazable, hay 3 donde la IA asistiría tareas. En Canadá, el 31% de trabajadores se encuentra en trabajos de alta exposición a la IA y mayor riesgo de automatización (administrativos, telemarketing), mientras que el 29% tiene alto potencial de beneficiarse gracias a una alta exposición a la IA y un bajo riesgo de desplazamiento (áreas de educación, salud e ingeniería), y el 40% tiene un efecto neutro gracias a una baja exposición a la IA. Por su parte, el CENIA de Chile evaluó el nivel de aceleración de tareas producto de la IA dentro de las 100 ocupaciones más comunes en Chile, y encontró que, en conjunto se agregaría el equivalente al 12% del PIB a la economía chilena si hubiera una adopción total de IA generativa.

- **Las ocupaciones de apoyo administrativo tienen más riesgo de ser automatizadas porque están compuestas por una gran cantidad de tareas que pueden ser automatizadas por IA**. Los trabajadores más afectados serán aquellos cuyas tareas son rutinarias, repetitivas o basadas en datos, así como aquellos que no dominan las habilidades relacionadas con la IA. Además, se está viendo que la IA generativa impacta a ocupaciones que se consideraban "seguras" como aquellas vinculadas a la ingeniería o el derecho, y que puede potenciar y mejorar el trabajo en sectores como la educación y la salud. Asimismo, los trabajos vinculados a las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM) seguirán viendo un crecimiento importante.

- **Existe un fuerte componente de género en los impactos de la IA en el empleo,** dado que existen marcadas diferencias de género entre sectores de actividad, con algunos sectores con alta presencia femenina o alta presencia masculina. Los trabajos de apoyo administrativo, por ejemplo, son mayoritariamente ocupados por mujeres y están en mayor riesgo de ser automatizados.

- **Existe un consenso regional y global muy claro sobre el rol central de la educación y la formación para el trabajo en este nuevo panorama**. Se reconoce que son fundamentales para potenciar beneficios de la IA y mitigar sus riesgos de pérdida y desplazamiento de empleos. Los países de la región están avanzando en fortalecer, revisar, ajustar e incorporar innovaciones en sus esfuerzos de formación, varios de los cuales se recogen en la sección de "Recomendaciones" más adelante en el documento.

- **La brecha de habilidades o la ausencia de las habilidades o competencias necesarias para aprovechar el potencial de la IA afecta tanto a los trabajadores como a las empresas**. En encuestas de OCDE, al menos 2 de cada 5 empresas indicaron que la falta de habilidades relevantes es una de las barreras más altas para adoptar IA, superada únicamente por el costo que esta implica.

- **Apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas en el desarrollo de habilidades y la adopción de IA generativa se identificó como una necesidad y un nicho importante.** Se resaltó el enorme potencial de crecimiento que esto puede representar para dichas empresas y la economía en general.

- **La región tiene un déficit de habilidades digitales y las estrategias de formación no se están enfocando lo suficiente en desarrollarlas.** Las políticas de formación adolecen de un enfoque directo sobre IA; sólo 33% de los países de la OCDE está brindando formación en alfabetización en IA financiada con fondos públicos y, más allá de ello, quienes más necesitan de esta formación (como los trabajadores adultos con menos educación) son los que menos la están recibiendo.

- **La brecha con los países desarrollados es considerable.** Si bien se ha duplicado el porcentaje de concentración de talento en IA en la fuerza de trabajo de América Latina en los últimos ocho años, ningún país ha alcanzado los niveles que tenían los países del norte global al inicio del mismo periodo, según resultados del ILIA para 2024.

- **Además, se está viendo una importante migración de talento especializado o "fuga de cerebros" que puede atribuirse a la baja inversión y bajo desarrollo propio de la IA en la región**. Los profesionales asociados a modelos de frontera, como IA generativa y modelos de lenguaje, son quienes están migrando hacia fuera de la región, según datos de CENIA. En este mismo segmento de IA a nivel profesional existe una fuerte brecha de género; una de cada cuatro personas que están en el ámbito de la IA a nivel profesional es mujer. Esto replica patrones que se identifican también en el ámbito académico.

- **Otro desafío de la formación es que está concentrada en los más jóvenes**. Según la CEPAL, entre el 80 y el 90% de la formación que se realiza en la región se da a personas menores de 30 años. Esto debe ampliarse para hacer realidad una visión de ciclo de vida o aprendizaje a lo largo de la vida.

- Dicho esto, **la mayoría de trabajadores no va a requerir competencias especializadas en IA, sino habilidades complementarias y facilitadoras.** Las encuestas de OCDE también muestran que los empleadores están dando más valor a competencias que la IA no puede desarrollar, como habilidades sociales, habilidades emocionales, proceso empresariales y gestión de recursos. Se planteó también durante el Taller que no todas las personas deben ser expertas en IA, pero sí todas deben saber usar la IA de manera efectiva.

- Se mencionó también que los **altos niveles de informalidad laboral hacen que sea más complejo medir y analizar el impacto de la IA en el empleo en la región**; además, puede limitar la acción y la efectividad de la política pública en este nuevo escenario.

- **Las estrategias implementadas por los gobiernos que fueron mencionadas incluyen**, en líneas generales, las siguientes:

    - **Creación de órganos o instancias intersectoriales para regular el uso ético y responsable de la IA**, así como para impulsar procesos de conectividad y transformación digital. Se mencionaron, entre otros, el Comité de IA de Ecuador, presidido por el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (MINTEL), y el Ministerio de Administración Pública e IA de Trinidad y Tobago que lidera esfuerzos para transformar el servicio público en la era digital; la Agenda Nacional Digital (*National Digital Agenda*) de Belice.

    - **Adecuación de políticas de empleo y mejoras en las estrategias y sistemas de formación para el trabajo, de tal forma que desarrollen habilidades digitales**. Se mencionaron el programa WeLearnTT en Trinidad y Tobago, el programa Habilidades para el Éxito ("Skills for Success Program") en Canadá, y Talento Digital y Hazlo con IA en Chile. Esta última define rutas formativas personalizadas y brinda cursos e-learning con micro-contenidos.

    - **Mejoras en los servicios públicos de empleo y los sistemas de información de mercado laboral**. Se mencionaron la plataforma EmpleaPY de Paraguay, que conecta a jóvenes con empleos de calidad en sectores de alta demanda, así como el Sistema Integrado de

Información del Mercado Laboral (ILMIS) de Jamaica, el cual está siendo modernizado para procesar datos de múltiples fuentes y generar análisis prospectivos para toma de decisiones de política. También se destacó la modernización de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) de Chile.

- **Desarrollo de esfuerzos de investigación, análisis y prospectiva para monitorear las tendencias del mercado laboral, identificar los impactos de la IA en el empleo y los requerimientos de habilidades, con el fin de orientar política pública**. Se destacó el Centro de Habilidades del Futuro (Future Skills Center) de Canadá, como un hub de investigación aplicada, innovación y formación; así como la Estrategia Nacional de Prospección Laboral y el rol de los Observatorios Laborales Regionales en Chile.

- **Los representantes de trabajadores y empleadores se refirieron explícitamente a la gobernanza de la IA**, reconociendo que es indispensable para garantizar el uso ético, responsable y transparente de la IA y lograr la aplicación efectiva y practica de la regulación. Destacaron que debe garantizarse la participación efectiva de trabajadores y empleadores en la gobernanza de la IA.

- **Se reconoció la necesidad de fortalecer el diálogo social tripartito e institucionalizado y la negociación colectiva,** y se mencionaron estudios de caso que muestran que cuando los trabajadores participan en cómo ingresan los sistemas de IA en el lugar de trabajo, funcionan mucho mejor tanto para la empresa (con aumento de productividad), como para las condiciones de trabajo.

- **Reflexiones desde COSATE**: 1) El desarrollo de IA debe reconocer que la región parte de contextos de pobreza, informalidad y desigualdad, y que trabajadores enfrentan en muchos países ataques contra los derechos laborales; 2) el diálogo social tripartito, la libertad sindical, el derechos de huelga y la negociación colectiva son fundamentales; sin ellos, no se puede avanzar en lo normativo ni en políticas públicas efectivas y sostenibles; 3) para transitar un enfoque de complementariedad de la IA y no de reemplazo del trabajo son necesarias políticas educativas y de formación sobre una base de protección social que iguale oportunidades, toda vez que las brechas digitales, los ingresos insuficientes, la distribución desigual de los cuidados y las situaciones de discriminación demuestran que no todas las personas parten del mismo lugar. La representación de COSATE CSA puso a disposición el documento "IA y Trabajo en América Latina" elaborado por el Observatorio Laboral de las Américas de la CSA.

- **Reflexiones desde CEATAL**: Destacó 3 oportunidades de la IA: 1) la posibilidad de que facilite el trabajo y reduzca la realización de tareas básicas, permitiendo que los trabajadores se dediquen a actividades con mayor valor agregado, 2) la necesidad de una política de educación y cualificación amplia para aprovechar todo el potencial de la IA, y 3) la IA facilita y brinda mucha información sobre condiciones de trabajo, entre otras, salud y seguridad en el trabajo, que permiten realizar entrenamientos y simulaciones en beneficio de los trabajadores y las empresas.

1.2. Inteligencia artificial en beneficio de los Ministerios de Trabajo

- **La adopción de la IA en los Ministerios de Trabajo de la región avanza de manera progresiva y se proyecta como una herramienta estratégica para fortalecer la gestión institucional.** Como señala el BID, esta adopción incluye su uso en servicios de empleo, capacitación laboral, inspección, seguridad y salud ocupacional, seguridad social, justicia laboral y resolución de conflictos laborales. Se destacó que estas tecnologías permiten pasar de una gestión reactiva a una gestión proactiva, anticipando riesgos, mejorando los servicios, contando con un panorama más amplio de información, y diseñando políticas basadas en evidencia.

- Se destacó que la **IA tiene el potencial de optimizar procesos rutinarios y administrativos, generar mayor eficiencia y eficacia institucional**, ampliar el alcance de los servicios, acelerar el procesamiento de datos y reducir los costos operativos. En Canadá, el Ministerio de Trabajo (ESDC por sus siglas en inglés) puso en marcha el asistente virtual EVA, basado en IA generativa, para apoyar a funcionarios en la redacción de documentos, edición de textos, investigación preliminar y otras tareas, bajo estrictos estándares de privacidad y seguridad. Estas herramientas han demostrado un alto nivel de adopción y han permitido liberar recursos para fortalecer la innovación institucional.

- **Se subrayó la necesidad de que la IA complemente y no reemplace el juicio humano**. Experiencias de otros sectores presentadas por AudacIA, como la salud, muestran que la integración de profesionales en el diseño y validación de algoritmos fortalece la confianza y mejora la adopción de soluciones. En el ámbito laboral, este principio es clave para garantizar que la modernización tecnológica esté alineada con los derechos de las personas y con el mandato central de los Ministerios de Trabajo como garantes de la política laboral y del resguardo de los derechos de las y los trabajadores.

- La IA **se utiliza cada vez más para mejorar la intermediación laboral, identificar tempranamente brechas de habilidades y facilitar la alineación entre las demandas del mercado laboral y la oferta de formación**, como muestran estas experiencias presentadas:

    - Canadá cuenta con algoritmos de emparejamiento que vinculan perfiles de buscadores de empleo con vacantes, en función de habilidades y experiencia.

    - En Jamaica, el proyecto SPIRO, financiado por el Banco Mundial, está desarrollando un portal nacional de empleo con capacidades de IA que permitirá realizar emparejamientos explicables, identificar brechas de habilidades y vincular al sistema educativo con las necesidades de la industria.

    - En Guatemala, se proyecta la incorporación de modelos de recomendación que automaticen la relación entre perfiles y ofertas laborales, integrando currículos, cartas de presentación y datos de redes sociales, para ofrecer opciones personalizadas a cada buscador de empleo.

- En Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) está utilizando entrevistas por competencias impulsadas por la IA que están logrando reducir los tiempos de orientación ocupacional de casi 2 horas a 30 minutos, eliminar sesgos, ampliar la cobertura y generar datos estratégicos para la planificación laboral y las modificaciones en los programas de formación.

- En Chile, la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) incluye en su contrato 2025-2029 la inclusión de inteligencia artificial para mejorar la vinculación o emparejamiento entre oferta y demanda laboral.

- **La inspección del trabajo es un área en la que la IA está mostrando resultados concretos.** Dos ejemplos destacados:

  - En México, el Sistema de Inteligencia de Datos para la Inspección Laboral (SIDIL) utiliza modelos predictivos basados en múltiples bases de datos (provenientes de la Secretaría del Trabajo, el Instituto Mexicano de Seguridad Social, entre otro) para identificar centros de trabajo con mayor probabilidad de incumplimiento, triplicando la eficiencia de las inspecciones en comparación con métodos aleatorios.

  - En Chile, la Dirección del Trabajo ha incorporado la "Inteligencia Inspectiva" como uno de los ejes de su Política Nacional Inspectiva, con el objetivo de priorizar operativos estratégicos, optimizar recursos y mejorar la cobertura de la fiscalización laboral.

- La **formación y la capacitación técnica y vocacional**, tanto para funcionarios públicos como para trabajadores y empleadores, cumplen un rol central en la adopción de IA en el mundo del trabajo. La IA sólo generará valor si existe preparación para interactuar con ella de manera informada, crítica y responsable. Los programas de **alfabetización digital y la formación en nuevas competencias** deben ser prioridad, como se mencionó en la sección anterior, y deben llegar también a los funcionarios públicos. Algunos ejemplos destacados:

  - El programa "Hazlo con IA" de Chile ofrece rutas formativas personalizadas para trabajadores de pymes y del sector público, con el fin de fortalecer sus habilidades digitales y mejorar procesos en sus entornos laborales.

  - A su vez, ChileValora ha desarrollado perfiles ocupacionales específicos en IA –como programador de IA, especialista en interacción con IA generativa o auditor de ética en IA– que facilitan la certificación de competencias y la actualización de planes formativos.

  - Organismos internacionales están impulsando el uso de *chatbots* y asistentes virtuales de apoyo al aprendizaje para funcionarios en programas de seguridad social, con el objetivo de mejorar la eficiencia, reducir los costos operativos, y fortalecer la atención ciudadana dentro de los Ministerios.

- Además de su aplicación directa en procesos y servicios, **la inteligencia artificial está siendo utilizada para generar evidencia que oriente las políticas públicas**. Un ejemplo concreto destacado:

    - En Argentina se desarrolló el Índice IA-Ar, el primer instrumento que mide el potencial impacto de la IA en el trabajo formal en el país. Este "termómetro" evalúa el nivel de exposición de cada ocupación a las nuevas IA generativas, como ChatGPT, y constituye una herramienta clave para diseñar políticas activas y preventivas.

- Por su parte, los organismos internacionales han avanzado en **principios, normas y marcos regulatorios para garantizar una IA que sea confiable, no discriminatoria, con valores centrados en las personas, transparencia, trazabilidad, explicabilidad y, especialmente, mecanismos de gobernabilidad**. Se destacaron los Principios de la OCDE sobre IA, la Ley de la IA de la Unión Europea y el Proceso de Hiroshima del G7.

- Se enfatizó que la **confianza en la IA no es automática, sino que debe construirse mediante marcos de gobernanza sólidos**, transparencia en los procesos, gestión del cambio para reducir resistencias internas, alineación de prioridades, y una clara rendición de cuentas hacia la ciudadanía y los actores sociales.

- **La confianza en la IA es un proceso continuo de pruebas, revisiones y ajustes**. Johns Hopkins University destacó que construir esta confianza requiere de acciones en diferentes frentes -desde la calidad y el origen de los datos, hasta la validación de modelos y su integración en sistemas reales-, a medida que se integran mecanismos para incluir a múltiples actores.

- De la discusión sobre beneficios y desafíos, que se recogen a continuación, **las delegaciones concluyeron que la IA representa una oportunidad sin precedentes para los procesos de modernización de los Ministerios de Trabajo**, siempre y cuando esté acompañada de inversión en infraestructura, formación continua, marcos regulatorios claros, y una gobernanza participativa que incluya a trabajadores y empleadores y que coloque a las personas en el centro de dicha transformación.

Beneficios y oportunidades

- **La inteligencia artificial ofrece a los Ministerios de Trabajo una mayor capacidad de análisis predictivo**, lo que permite anticipar tendencias del mercado laboral y orientar políticas públicas más oportunas y basadas en evidencia. Este tipo de análisis fortalece la capacidad de respuesta frente a cambios económicos y sociales, y contribuye a que las decisiones de política laboral se adapten mejor a las transformaciones del empleo y la producción.

- **En términos de gestión institucional, la IA facilita la optimización de recursos en procesos administrativos y de inspección**. Al reducir cargas burocráticas y automatizar tareas repetitivas, libera tiempo y capacidades de los equipos humanos para dedicarse a funciones estratégicas. Esto

no sólo incrementa la eficiencia en el uso de recursos públicos, sino que también mejora la calidad y rapidez en la prestación de servicios a la ciudadanía.

- **Los servicios públicos de empleo se benefician de manera directa del uso de la IA**, ya que permite un emparejamiento más preciso entre perfiles de buscadores de empleo y vacantes disponibles. Gracias a algoritmos que procesan múltiples variables (habilidades, experiencia, ubicación), se pueden generar recomendaciones personalizadas para mejorar el perfil laboral y encontrar las ofertas laborales más idóneas y pertinentes. En el futuro, esta capacidad de personalización podría extenderse a los programas de empleo y capacitación, asegurando que cada persona reciba un acompañamiento ajustado a sus necesidades y aumentando la efectividad de las políticas activas de mercado de trabajo.

- **La IA también abre la posibilidad de detectar riesgos psicosociales, patrones de discriminación en el mercado laboral y zonas con mayor posibilidad de vulneración de derechos laborales** que, de otro modo, podrían pasar inadvertidos. Mediante el análisis de grandes volúmenes de datos, los Ministerios pueden identificar tendencias, diseñar intervenciones preventivas y promover entornos laborales más inclusivos y saludables.

Riesgos y desafíos

- **A pesar de sus beneficios, la implementación de la IA en los Ministerios de Trabajo enfrenta limitaciones estructurales y técnicas**. Entre ellas destacan la insuficiencia de infraestructura tecnológica, los altos costos de adopción y la dependencia de consultores o expertos externos. A esto se suman las brechas de conectividad en zonas rurales, que pueden dejar excluidas a poblaciones vulnerables y profundizar desigualdades si no se garantizan condiciones de acceso equitativo.

- **Las limitaciones presupuestarias constituyen un obstáculo importante**. Las soluciones de IA requieren una inversión inicial elevada en *hardware, software* y formación, y las restricciones fiscales dificultan mantener los proyectos más allá de fases piloto. Esto genera un riesgo de fragmentación en las políticas tecnológicas y limita la posibilidad de consolidar sistemas estables y de alcance nacional.

- **La ausencia de sistemas adecuados para gestionar enfoques basados en datos también restringe la adopción de la IA**. Sin bases de datos integradas, interoperables y de calidad, las posibilidades de aplicar herramientas de análisis predictivo o de emparejamiento laboral se reducen significativamente.

- **Un desafío crítico es la escasez de personal especializado en ciencia de datos, aprendizaje automático y sistemas digitales**. La falta de talento interno limita la autonomía de los Ministerios y los obliga a depender de servicios externos, lo que encarece los procesos y reduce la sostenibilidad de las iniciativas a largo plazo.

- **También existen brechas importantes en materia de formación y entrenamiento sobre IA**. El uso efectivo de la IA implica comprender sus limitaciones, interactuar críticamente con los resultados que genera y desarrollar competencias para integrarla de manera ética y responsable en la gestión pública. Sin embargo, las oportunidades de aprendizaje aún son limitadas y no siempre alcanzan a la totalidad de funcionarios que requieren estas capacidades.

- **Otro aspecto señalado es la resistencia cultural y organizacional.** Existe preocupación por la posibilidad de que la IA sustituya empleos o reduzca funciones humanas, mientras que en otros existe inseguridad frente a la complejidad de las nuevas herramientas. Este tipo de resistencias pueden ralentizar la adopción tecnológica y requieren estrategias de sensibilización y acompañamiento.

- **Desde una perspectiva ética y legal, se identificaron riesgos vinculados con la protección de datos personales, la ciberseguridad y la prevención de sesgos algorítmicos**. La ausencia de marcos claros de gobernanza y de mecanismos de rendición de cuentas puede reproducir desigualdades estructurales y generar nuevas formas de exclusión.

- **La velocidad de los avances tecnológicos representa un reto en sí mismo**. La innovación en IA avanza más rápido que la capacidad institucional de adaptación, lo que exige actualizar continuamente procesos, normativas y competencias. La formación continua del personal público y la incorporación de rutinas de aprendizaje organizacional se vuelven indispensables para evitar rezagos y garantizar un uso eficaz de estas herramientas.

1.3. Trabajo en plataformas digitales

- **El trabajo en plataformas constituye una de las transformaciones más profundas del mercado laboral en la última década y ha revolucionado la forma de contratar, organizar y ejecutar actividades económicas**. Este fenómeno ha modificado tanto la oferta de servicios como las modalidades de acceso a ellos, generando un debate global sobre derechos laborales, fiscalización y políticas públicas.

- **La economía de plataformas es muy heterogénea, ya que integra una amplia gama de actividades mediadas digitalmente**. Se trata de un ecosistema que abarca desde servicios en línea hasta trabajos presenciales mediados por aplicaciones móviles. Comprender esta diversidad es esencial para diseñar políticas públicas adecuadas. Según la OIT, las plataformas digitales se agrupan en dos grandes categorías:

    - **Plataformas basadas en la ubicación**, en las que el servicio ocurre en un lugar físico específico y se materializa en actividades como transporte de pasajeros y reparto de bienes.

- **Plataformas de intermediación digital basadas en la web**, que permiten la realización remota de tareas freelance, como programación, arquitectura, fotografía, edición de imágenes o servicios de traducción, entre otros.

- **A pesar de la expansión de este modelo productivo, persisten notorias limitaciones en la disponibilidad de datos estadísticos y de registros administrativos tanto del Estado como de las empresas.** La falta de información confiable se acentúa en las plataformas web, lo cual dificulta cuantificar la fuerza laboral, sus condiciones y la magnitud real del fenómeno. Esta carencia de evidencia sistemática constituye un obstáculo adicional para el diseño de políticas públicas basadas en evidencia.

- **Se trata de un sector que todavía presenta bajos niveles de regulación, aunque en los últimos años varios países han adoptado reformas orientadas a ampliar la protección de los trabajadores digitales**. De acuerdo con el proyecto Fairwork, dichas iniciativas regulatorias han seguido principalmente cuatro estrategias: (i) presunción de relación laboral, como en España con la Ley Rider; (ii) creación de una categoría específica de empleo, como en Chile y Uruguay; (iii) introducción de derechos mínimos de protección social, como en México, Colombia y Chile; y (iv) regulación de la gestión algorítmica, como en Colombia y Chile.

- En las Américas, diversos países avanzan en el diseño de marcos regulatorios para el trabajo en plataformas digitales, y cuatro de ellos –Chile, México, Uruguay y Colombia– han aprobado leyes específicas que incorporan esta modalidad al ámbito laboral formal. Además, durante el evento se destacó también la experiencia de España. A continuación los principales elementos:

    - En **Chile**, la Ley N° 21.431 (2022) incorporó el trabajo en plataformas digitales al Código del Trabajo, reconociendo tanto a trabajadores dependientes como independientes. La norma garantiza derechos mínimos y comunes para ambas formas –remuneración base, derecho a la desconexión, capacitación, transparencia algorítmica y protección social– y creó mecanismos institucionales de evaluación tripartita por tres años, a cargo del Consejo Superior Laboral. En la práctica, predomina la modalidad de trabajador independiente, regulada bajo un marco que define condiciones contractuales, criterios de remuneración y obligaciones de información por parte de las plataformas. Desde 2024 se ha observado un fuerte aumento de la formalización laboral en el sector.

    - En **Uruguay**, la Ley N° 20.396 (2025) estableció un marco integral para el trabajo mediante plataformas digitales, garantizando niveles mínimos de protección para los prestadores de servicios. La norma regula las plataformas georreferenciadas, exige el registro de empresas y trabajadores, promueve la afiliación a la seguridad social y refuerza la transparencia en las condiciones de trabajo. Su aplicación fue precisada por el Decreto 145/2025, que estableció criterios para distinguir relaciones dependientes y autónomas, reforzó las obligaciones empresariales en transparencia algorítmica y bienestar laboral**,** y vinculó la fijación de remuneraciones a los consejos tripartitos de salario.

- En **Colombia**, la Ley N.º 2466 (2025) reformó el Código Sustantivo del Trabajo e incorporó una regulación específica para el trabajo en plataformas digitales de reparto. La norma introduce disposiciones sobre transparencia y control de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, destacando la importancia de la intervención y supervisión humana en dichos procesos. Asimismo, establece dos modalidades de trabajo -dependiente e independiente- y amplía la cobertura de protección social al disponer la afiliación obligatoria a la seguridad social mediante mecanismos simplificados de cotización compartida entre las empresas y los prestadores de servicios, tanto subordinados como autónomos.

- En **México**, la reforma a la Ley Federal del Trabajo (2024, conocida como la "Ley Silla") incorporó un capítulo especial sobre trabajo en plataformas digitales, reconociendo una subordinación particular adaptada a las características del sector. La norma dispone que las empresas deberán afiliar y cotizar a la seguridad social por los trabajadores que, en un mes, alcancen al menos el equivalente a un salario mínimo de facturación, manteniendo la flexibilidad del modelo sin exigir un mínimo de días u horas de servicios. Tras un proceso tripartito de tres años, se puso en marcha un programa piloto que, en su primer mes de aplicación, evidenció que 133.000 personas alcanzaron la subordinación plena (la mayor creación de empleo formal en un sector único en México durante un mes de agosto), sin efectos negativos en los precios ni en la operación de las plataformas. La ley entra en vigor en enero de 2026.

- En **España**, país observador permanente de la OEA, la denominada “Ley Rider” (Real Decreto-Ley 9/2021) modificó el Estatuto de los Trabajadores para establecer la presunción de laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales, reconociéndolos como trabajadores asalariados con acceso pleno a derechos laborales, salario mínimo, vacaciones y seguridad social. Además, introdujo el principio de transparencia algorítmica, por el cual las empresas deben informar sobre las reglas y parámetros de los sistemas automatizados que inciden en las condiciones de empleo. Esta regulación se vio posteriormente reforzada por la Directiva (UE) 2024/2831, que amplía estos principios a nivel europeo, estableciendo la presunción de empleo basada en hechos e indicios y el derecho a supervisión humana en decisiones automatizadas.

- **Dado que las regulaciones son muy recientes en la región, aún no existe suficiente evidencia empírica para evaluar de manera robusta sus resultados**. Además, en los países donde se discute la regulación, los debates suelen concentrarse inicialmente en las plataformas basadas en la ubicación, especialmente transporte y reparto, que constituyen la cara más visible del fenómeno y sirven como punto de partida en las discusiones nacionales, aunque su focalización deja de lado modalidades menos tangibles, como el *crowdwork* o los servicios en línea, donde las condiciones de precariedad son igualmente relevantes.

- Los países donde existe legislación y ha transcurrido un tiempo de su implementación, particularmente Chile, Uruguay y España, compartieron algunos aprendizajes y desafíos. A continuación, algunos de los mencionados al menos por uno de estos países:

    - **Las evaluaciones de la implementación de la norma han mostrado que, si bien existen materias de alto cumplimiento** –como el pago sobre el mínimo por hora, la autonomía en la definición del lugar de trabajo o la transparencia respecto a los pedidos–, **persisten déficits en otros aspectos** como el seguro de daños, la entrega de elementos de protección personal y la desconexión efectiva de los trabajadores.

    - Aunque la ley contempla dos modalidades –dependiente e independiente–, los registros administrativos muestran que **la gran mayoría de las relaciones se han establecido bajo la figura de prestación de servicios**, lo que plantea el desafío de determinar en la práctica cuándo existe subordinación o dependencia.

    - En relación con el punto anterior, la **ausencia de criterios jurídicos uniformes sobre la naturaleza del vínculo laboral** genera un panorama fragmentado, en el que decisiones judiciales divergentes producen incertidumbre normativa, afectando tanto a trabajadores como a empleadores y obstaculizando la consolidación de marcos coherentes a nivel regional.

    - **La labor de inspección enfrenta limitaciones técnicas y jurídicas, agravadas por la falta de interoperabilidad de datos y por el carácter transnacional de las operaciones.** Las fiscalizaciones realizadas han mostrado dificultades para acceder a la información de los algoritmos y a las casas matrices de las empresas, lo que restringe la verificación efectiva del cumplimiento normativo.

    - La incorporación de regulación sobre el trabajo en plataformas debe ir **acompañada de reformas complementarias en otros ámbitos normativos,** como el penal, de seguridad social o procesal laboral, a fin de fortalecer la capacidad del Estado para hacer cumplir la ley y asegurar su aplicación efectiva.

    - **El diálogo social ha sido clave durante la elaboración e implementación de la ley,** pero aún se requiere consolidar mecanismos permanentes de participación de trabajadores y plataformas para ajustar la regulación ante nuevas modalidades tecnológicas.

- **El representante de los trabajadores, agrupados en COSATE**, señaló que la regulación de la economía de plataformas debe garantizar protección social, transparencia en los algoritmos, protección de datos y correcta clasificación laboral, acompañada de una inspección laboral fortalecida. Destacó que el diálogo social tripartito, con libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga, es clave para superar la precarización y asegurar políticas públicas concertadas que equilibren innovación, derechos y sostenibilidad. Afirmó también la importancia de una inspección del trabajo fortalecida, efectiva y adaptada que asegure la correcta clasificación de los

trabajadores, considerando la Recomendación 198 de OIT sobre relación de trabajo, incluyendo mecanismos de presunción de la relación laboral.

- **La representante de los empleadores, agrupados en CEATAL**, subrayó que la economía de plataformas es heterogénea, genera empleo, facilita la formalización de actividades y apoya el crecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas, por lo que cualquier regulación debe evitar frenar la digitalización, diferenciar algoritmos de inteligencia artificial, definir con precisión los problemas a resolver y adaptarse a las particularidades económicas y sociales de la región para preservar sus beneficios.

Beneficios y oportunidades

- **El trabajo en plataformas ofrece un relativo nivel de autonomía y flexibilidad poco común en los empleos tradicionales**. La posibilidad de decidir cuándo, dónde y cómo trabajar permite a las personas compatibilizar sus actividades económicas con responsabilidades educativas, familiares o personales, generando nuevas formas de conciliación entre la vida laboral y la vida privada. Entre los principales beneficiarios pueden encontrarse estudiantes que combinan formación académica con ingresos complementarios, y personas con responsabilidades de cuidado. De todas formas, se observan importantes grupos de trabajadores cuya fuente principal o incluso única de ingresos es el trabajo de plataformas digitales, por lo que su sostenibilidad y regulación resulta inevitable.

- **Las plataformas también han contribuido a ampliar la inclusión de grupos tradicionalmente excluidos del empleo formal.** Migrantes que enfrentan barreras legales, burocráticas o idiomáticas encuentran en ellas una puerta de entrada al mercado laboral; del mismo modo, minorías étnicas que suelen experimentar discriminación en el mercado tradicional acceden a oportunidades mediante mecanismos digitales.

- **Un rasgo central de estas formas de empleo es la reducción de barreras de entrada**: en muchos casos, basta con un teléfono inteligente (*smartphone*) y una conexión a internet para iniciar actividades productivas. Esta característica abre un espacio para trabajadores no calificados, que en el mercado laboral convencional suelen estar marginados de oportunidades de inserción.

- **Desde una perspectiva macro, las plataformas permiten la integración laboral de grupos socioeconómicos que habrían enfrentado mayores dificultades** en esquemas offline, ampliando la base de participación en el mercado de trabajo. Asimismo, generan ingresos adicionales en contextos de informalidad elevada y facilitan la adaptación de trabajadores a entornos productivos dinámicos.

Riesgos y desafíos

- **Pese a su potencial inclusivo, el trabajo en plataformas se caracteriza por una elevada inestabilidad en los ingresos, bajos niveles de protección social y un alto grado de exposición a riesgos laborales**. Estas condiciones limitan su aporte al trabajo decente y evidencian la necesidad de marcos regulatorios sólidos.

- **Algunos de los riesgos para las personas que trabajan en plataformas que fueron más destacados durante el debate**, son los siguientes: riesgos en materia de salud y seguridad ocupacional, como los riesgos de accidentes para los trabajadores de reparto o el aislamiento y las largas jornadas frente a la pantalla para los trabajadores en-línea; la ausencia de remuneración por el tiempo de espera (una encuesta de Fairwork reveló que los *cloud workers* dedican en promedio 16 horas semanales a buscar tareas sin recibir compensación); la dificultad para la organización colectiva dada la dispersión geográfica y la fuerte individualización, sólo en sectores como reparto y transporte, donde existe sociabilidad presencial, se han registrado experiencias de sindicalización o representación colectiva.

- **Los sistemas de reputación basados en evaluaciones de clientes reproducen sesgos de género y étnico-raciales**, afectando de manera desproporcionada a mujeres y minorías. La dependencia de calificaciones subjetivas refuerza desigualdades preexistentes y condiciona el acceso a ingresos y oportunidades.

- **La opacidad de la gestión algorítmica es una preocupación generalizada**. Los trabajadores carecen de información sobre los criterios de asignación de tareas, cálculo de tarifas o desactivación de cuentas. Esto genera incertidumbre y poca transparencia respecto de las remuneraciones que se obtendrían por trabajar en las plataformas. Por su parte, la ausencia de mecanismos de supervisión humana y de instancias de apelación socava principios elementales de debido proceso y rendición de cuentas.

2. RECOMENDACIONES

Durante el Taller se conformaron cuatro subgrupos de discusión con el fin de que los y las participantes pudieran discutir con mayor profundidad y responder colectivamente a las preguntas "¿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?", así como "¿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." Estos subgrupos fueron moderados por los(as) delegados(as) gubernamentales de Argentina, Barbados, Ecuador y Trinidad y Tobago.

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 inteligencia artificial, empleos y habilidades

Generales

- **Proteger los derechos fundamentales en el trabajo** ante la integración de la IA en el mundo del trabajo, particularmente la seguridad y salud en el trabajo, y la protección ante los riesgos de discriminación.

- **Establecer un marco de gobernanza** que incluya la auditoría y monitoreo continuo de la IA para asegurar que su uso respete los derechos laborales y se mantenga una supervisión humana constante sobre sus efectos.

- **Desarrollar estrategias nacionales o marcos de IA que brinden una hoja de ruta nacional** para articular políticas de empleo, formación y productividad, con la participación activa de Ministerios de trabajo, educación, y ciencia y tecnología, entre otros.

- **Conectar los instrumentos regionales e internacionales en materia de IA con la agenda laboral de la región y de los países**. Esta es una tarea que deben liderar los Ministerios de Trabajo promoviendo un diálogo tripartito que permita la participación efectiva de trabajadores y empleadores.

- **Avanzar en marcos regulatorios y políticas públicas que aseguren el desarrollo y uso ético, responsable, seguro y transparente de las tecnologías emergentes, incluida la IA**. Estos marcos deben contemplar la transparencia en el uso de algoritmos, la protección de los datos personales y el respeto de los derechos fundamentales del trabajo.

Inclusión y atención a grupos en desventaja

- **Abordar este escenario de transformación con un enfoque de equidad e inclusión**. Las políticas públicas que se desplieguen deben tener la intencionalidad explícita de atender a los grupos en situaciones de mayor vulnerabilidad.

- **Fortalecer los sistemas de protección social**, incluyendo seguros de desempleo, reconociendo que existen personas que se van a ver afectadas y van a perder sus trabajos por la IA.

- **Considerar estrategias diferenciadas para llegar a trabajadores(as) de la economía informal**, incluyendo acciones de capacitación flexible o reconocimiento de competencias adquiridas en la práctica para facilitar su transición a la economía formal.

Diálogo social y negociación colectiva

- **Fortalecer el diálogo social tripartito institucionalizado en torno a las oportunidades y los retos que trae la IA y cómo deben ser abordados en el mundo del trabajo**. Involucrar a representantes del sector trabajador y el sector empleador en los procesos de construcción de políticas públicas y marcos normativos en la materia.

- **Fortalecer la negociación colectiva, reconociendo que es un medio efectivo para gestionar la transformación tecnológica**, incluyendo cláusulas específicas que regulen la incorporación y el uso de la IA, ya sea a nivel de la empresa, de la ocupación o del sector de actividad.

- **Reconocer al sector privado, a los trabajadores y a sus organizaciones como socios claves**, cuyas necesidades y perspectivas deben guiar las respuestas en este escenario de gran transformación, incluyendo las estrategias y los contenidos de la formación para el trabajo.

Articulación entre educación y trabajo

- **Continuar y reforzar los esfuerzos a nivel nacional y regional para mejorar la articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo**. Estos esfuerzos incluyen algunas de las acciones que se plasman a continuación.

- **Mejorar los sistemas de información del mercado de trabajo**, incluyendo capacidades de análisis prospectivo para anticipar ocupaciones emergentes y habilidades requeridas, y utilizar esta información para orientar y retroalimentar la oferta educativa y de formación.

- **Generar puentes entre los sistemas de educación y los sistemas de formación** para que las personas puedan transitar entre ambos de manera fluida y flexible, asegurando una actualización continua de competencias.

- **Fortalecer los sistemas de certificación de competencias**, aumentando sus recursos, su cobertura y pertinencia respecto del mercado del trabajo, y promoviendo la homologación de competencias a nivel regional.

- **Impulsar procesos de formación, reconversión y reentrenamiento** (upskilling, reskilling) que permitan a las personas y las empresas aprovechar plenamente las oportunidades de la economía digital. Estos programas deben incluir formación en habilidades digitales, tecnológicas y socioemocionales.

- **Seguir instalando el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida** y lograr que la formación llegue a todo el conjunto de la población, reconociendo que está muy concentrada en las personas más jóvenes.

- **Ampliar la oferta de formación relacionada con la IA**, incluyendo la alfabetización general en IA.

- **Mejorar los sistemas de control de calidad de la formación**, incorporando diagnósticos periódicos, coordinación entre Ministerios y mecanismos de monitoreo que aseguren actualización y calidad constante.

- **Hacer que las oportunidades de formación sean más accesibles, flexibles e inclusivas**, esto incluye diseñar e implementar esquemas alternativos y modulares de enseñanza, incluyendo el uso de microcredenciales[1].

- **Mejorar la formación docente en todos los niveles**, con miras a lograr mayor capacidad de desarrollar habilidades digitales, técnicas y socioemocionales fundamentales para este nuevo mundo.

Marcos para el uso responsable de la IA

- **Promover la transparencia, la explicabilidad y la rendición de cuentas en el uso de la IA**.

- **Garantizar que los sistemas de IA no perpetúen sesgos ni discriminación**, y promover la privacidad y la seguridad.

[1]"Una microcredencial, también llamada credencial alternativa, es un logro certificado de resultados de aprendizaje, competencias o habilidades adquiridas y evaluadas en una experiencia breve de formación orientada al empleo o al aprendizaje a lo largo de la vida.". (UNESCO, Hacia una definición común de micro-credenciales, 2022)

2.2. Recomendaciones sobre inteligencia artificial en beneficio de los Ministerios de Trabajo

- Aprovechar la inteligencia artificial y las tecnologías emergentes para **impulsar la modernización de los Ministerios de Trabajo**.

- **Actualizar y fortalecer la infraestructura digital de los Ministerios de Trabajo**, promoviendo la digitalización de procesos, la implementación de servicios en línea y el uso de herramientas basadas en IA para mejorar la eficiencia en la gestión y la calidad de la atención ciudadana.

- **Desarrollar capacidades internas en los Ministerios de Trabajo y fortalecer las estrategias de capacitación y formación continua** de funcionarios públicos en competencias digitales y tecnológicas necesarias para garantizar la adopción responsable y la sostenibilidad en la implementación de la IA.

- **Trazar dentro de los Ministerios de Trabajo hojas de ruta claras** para digitalizar sus operaciones e incorporar herramientas de IA.

- Avanzar en la **interoperabilidad de los sistemas de información laboral,** estableciendo estándares comunes que permitan integrar datos de empleo, protección social y educación.

- **Asegurar mecanismos de monitoreo, auditoría y control en la incorporación de la IA** en los servicios y programas de los Ministerios de Trabajo, de tal forma que se garantice su uso ético y responsable y la sostenibilidad de las buenas prácticas.

- **Promover el diseño de aplicaciones de IA inclusivas y accesibles en los Ministerios de Trabajo**, asegurando que las herramientas digitales sean utilizables por personas con discapacidad o con baja alfabetización digital.

- **Implementar estrategias de gestión del cambio en los Ministerios de Trabajo para sensibilizar al personal sobre el rol de la IA como herramienta de apoyo**, reduciendo resistencias culturales y fortaleciendo la confianza institucional.

- **Asegurar que la adopción de la IA en los Ministerios de Trabajo se guíe por un enfoque centrado en las personas**, evitando nuevas formas de desigualdad.

2.3. Recomendaciones sobre trabajo en plataformas digitales

- **Desarrollar marcos regulatorios y políticas públicas** para abordar el trabajo en plataformas digitales, incorporando los siguientes elementos:

    - **Extender los sistemas de protección social a trabajadores de plataformas**, asegurando su acceso a salud, pensiones y cobertura de riesgos laborales. En este esfuerzo, habilitar mecanismos simplificados y proporcionales de cotización.

    - **Regular la gestión algorítmica exigiendo transparencia** en los criterios de asignación de tareas, determinación de tarifas y funcionamiento de los sistemas de reputación. Asimismo, asegurar la protección y portabilidad de datos, crear mecanismos accesibles de apelación y garantizar la supervisión humana.

    - **Fortalecer las inspecciones laborales** mediante unidades especializadas en trabajo digital y algoritmos, con capacidad técnica y recursos suficientes para fiscalizar un sector en rápida transformación. Esto implica no solo incrementar el número de inspectores, sino también capacitarlos en aspectos tecnológicos y de gestión algorítmica.

    - **Reconocer y regular la práctica del multi-app,** estableciendo medidas que protejan a los trabajadores que operan en varias plataformas de manera simultánea.

    - **Considerar las múltiples dimensiones del trabajo en plataformas, integrando no sólo la perspectiva laboral**, sino también aspectos tributarios, de transporte, de uso del espacio público y de seguridad ciudadana, entre otros. Este enfoque integral, exige que las plataformas cuenten con representantes legales en el país y cumplan con estándares técnicos básicos.

- **Evaluar periódicamente la normativa sobre trabajo en plataformas, mediante instancias tripartitas e independientes de diálogo social**, que permitan identificar brechas en el cumplimiento y ajustar las disposiciones según la evolución del sector.

- **Desarrollar mecanismos de medición estadística del trabajo en plataformas digitales**, que permitan contar con información actualizada sobre su alcance, características y evolución con la finalidad de contar con información precisa que facilite el seguimiento de políticas y la toma de decisiones basadas en evidencia.

- **Crear un registro nacional de contratos y relaciones laborales** de empresas y trabajadores de plataformas, tanto dependientes como independientes, que permita garantizar trazabilidad y facilitar la fiscalización. Este registro contribuiría también a generar datos estadísticos más precisos para el diseño de políticas públicas.

- **Promover el diálogo social y la negociación colectiva**, creando marcos legales que aseguren la protección del ejercicio de libertad sindical y negociación colectiva para todos los trabajadores de plataformas y consideren la situación de trabajadores dispersos y heterogéneos.

- **Implementar campañas de sensibilización pública** dirigidas a trabajadores, empleadores y ciudadanía en general, con el fin de difundir derechos y responsabilidades en el trabajo digital. Estas campañas también pueden contribuir a contrarrestar desinformación y a fortalecer la confianza en los mecanismos regulatorios.

- **Garantizar la gobernanza de datos y la protección de la privacidad, estableciendo reglas claras sobre el manejo, almacenamiento y uso de información personal de los trabajadores**. Las plataformas deben estar obligadas a obtener consentimiento informado y a aplicar medidas de seguridad que eviten abusos o filtraciones.

- **Actualizar el marco penal y administrativo para sancionar de manera efectiva las prácticas empresariales que eludan derechos fundamentales** mediante formas contractuales fraudulentas. Este tipo de disposiciones refuerza la capacidad del Estado para prevenir abusos en un sector en expansión.

2.4. Recomendaciones en materia de cooperación regional y para la RIAL/OEA

- Fortalecer la cooperación regional e internacional en materia de trabajo en plataformas digitales, sistematizar y compartir experiencias regulatorias, bases de datos y buenas prácticas que permitan enfrentar los desafíos transfronterizos de este tipo de trabajo. La coordinación a nivel regional resulta muy importante considerando que existen empresas de plataformas que operan en múltiples jurisdicciones.

- Recopilar y sistematizar experiencias normativas y políticas públicas sobre cómo los países de la región abordan la inteligencia artificial en el mundo del trabajo; así como datos sobre empleo digital, automatización y brechas de habilidades, para brindar a los países herramientas que les permitan diseñar políticas y regulaciones basadas en evidencia y experiencias exitosas.

- Promover el diálogo social y fortalecer la cooperación regional a través de la RIAL/OEA en torno a la IA y el trabajo en plataformas digitales.

- Mantener la colaboración entre la RIAL/OEA y los organismos regionales, internacionales y otros ámbitos especializados de la OEA alrededor de temas prioritarios y emergentes del mundo del trabajo en la región, como el trabajo en plataformas digitales y el impacto de la IA en el empleo.

- En términos de cooperación regional e internacional, se resaltó que el intercambio de buenas prácticas, el diálogo social y la colaboración interinstitucional son herramientas imprescindibles para superar desafíos comunes, aprovechar sinergias y asegurar que ningún país ni sector quede rezagado en el proceso de adopción tecnológica.

3. EVALUACIÓN DEL TALLER

Como seguimiento al Taller, las y los participantes recibieron una encuesta para evaluar los contenidos y metodología del evento. La encuesta fue respondida virtualmente por 38 participantes.

Los resultados muestran que, durante el Taller, las personas participantes incrementaron sus capacidades para desenvolverse en cada una de las temáticas discutidas, como puede corroborarse en la siguiente tabla:

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 los impactos de la IA en el mundo del trabajo, particularmente en la transformación de las habilidades requeridas para el empleo	5.58	8.24
Conocimiento sobre el uso y aprovechamiento de IA y tecnologías emergentes en las distintas áreas de intervención de los Ministerios de Trabajo	5.45	8.16
Conocimiento sobre políticas y marcos regulatorios para abordar el trabajo en plataformas digitales	5.16	8.29
**Promedio de las respuestas de 38 participantes representantes de Ministerios de Trabajo.*		

Asimismo, los participantes fueron consultados sobre distintas afirmaciones, calificando del 1 al 5 si están de acuerdo con las mismas, siendo 1 "*en total desacuerdo*" y 5 "*en total acuerdo*". Las respuestas fueron predominantemente positivas, evidenciando que el Taller contribuyó a fortalecer conocimientos y brindar herramientas y recursos prácticos para el trabajo de los Ministerios de Trabajo:

- En cuanto a la **satisfacción** frente al Taller, el 87% de participantes respondió estar de acuerdo con la afirmación "En general, estoy satisfecho(a) con mi experiencia en el Taller".

- A la afirmación "Los **temas cubiertos** son relevantes a los intereses y los desafíos de mi país", el 79% manifestó estar de acuerdo.

- Con respecto a la afirmación "los **conocimientos y habilidades** adquiridas mejorarán mi desempeño" el 84% estuvo de acuerdo con la afirmación y el 16% ni en desacuerdo ni de acuerdo. Los participantes destacaron la calidad de las presentaciones, así como los aprendizajes y hallazgos de otros Ministerios frente al uso de la IA y el abordaje del trabajo en plataformas.

- En cuanto a la afirmación “Este Taller **me ha inspirado a probar nuevas ideas, métodos y prácticas** en mi trabajo”, la mayoría de los participantes estuvieron de acuerdo (71%), y resaltaron que los contenidos fueron pertinentes, actuales y alineados con las necesidades de los Ministerios, así como la dinámica participativa del Taller.

- Las personas participantes fueron también consultadas sobre si se sienten **mejor preparadas** para “contribuir a desarrollar y/o fortalecer políticas y marcos regulatorios sobre el trabajo en plataformas digitales en mi país” así como para “orientar la respuesta de mi Ministerio frente a los desafíos y oportunidades que plantea la IA en el mundo del trabajo”, coincidió que para ambas afirmaciones el 77% consideró estar de acuerdo con la afirmación, el 18% indicó no estar en desacuerdo ni de acuerdo, y el 5% estuvo en desacuerdo o no respondió.

- Complementando estas afirmaciones, se les pidió que indicaran **conocimientos adquiridos en el Taller** que podrían aplicarse en sus contextos nacionales. Los comentarios se agrupan en tres variantes: 1) La importancia de la regulación y los marcos normativos de la IA y plataformas digitales, 2) la prevalencia de las alianzas y el fortalecimiento institucional en materia de capacitación, y 3) la modernización de los servicios laborales mediante el uso de la IA.

Finalmente, las personas participantes compartieron sugerencias e insumos para la realización de futuros talleres de la RIAL/OEA:

- Extender la duración del Taller (de 2 a 3 días), para fortalecer el intercambio.
- Contar con más trabajos y sesiones grupales.
- Complementar sesiones presenciales con herramientas digitales (plataformas o cursos en línea) para dar continuidad al aprendizaje.
- Ajustar duración de intervenciones para equilibrar teoría con práctica y favorecer el intercambio de experiencias entre países.
- Ampliar y diversificar la participación, incluyendo más especialistas.
- Complementar el contenido con el avance de los mecanismos aplicados.
- Considerar visitas técnicas o experiencias del país anfitrión sobre el tema.

ANEXOS

ANEXO No. 1
AGENDA DEL TALLER

11 de septiembre

8:00 – 9:00 **Registro de participantes –** Presencial a la entrada del Salón del evento y en línea (Zoom)

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

- Jesús Schucry Giacoman, Director, Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, SEDI, Organización de los Estados Americanos
- Ministro Antonio Sanguino, Ministro del Trabajo de Colombia

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

Moderador: Ministro Antonio Sanguino, Ministro del Trabajo de Colombia y Presidente de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)

Preguntas Orientadoras para presentaciones y diálogo:

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?

9:30 – 10:45 **Presentaciones introductorias y de contexto** (10 minutos)

- **Organización de los Estados Americanos (OEA)** – María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo, DDHEE
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** – Janine Berg, Economista Senior del Departamento de Investigación
- **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)** – Mark Pearson, Director Adjunto de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales

- **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) –** Andrés Espejo, Especialista de la División de Desarrollo Social
- **Centro de Excelencia en IA de la OEA –** Rodrigo Durán, Gerente del Centro Nacional de Inteligencia Artificial (CENIA) de Chile
- **Espacio para preguntas y respuestas**

10:45 – 11:00 **Receso** (15 minutos)

11:00 – 12:00 **Experiencias nacionales -** Presentaciones demostrativas y para iniciar la discusión (10 minutos cada una)

- **Panamá** – Juan Guerrero, Director de Innovación, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)
- **Argentina** – Viviana Diaz, Experta en Tecnología de la Información y la Comunicación, Dirección Nacional de Estadísticas y Estudios Laborales, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Perspectiva de los actores sociales (10 minutos cada uno)

- Representante de los empleadores – Alfonso Palacios, Vicepresidente Jurídico de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) de Colombia y Vocal de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)
- Representante de los trabajadores – Marta Pujadas, Presidenta del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE)

12:00 – 13:00 **Diálogo abierto entre todas las delegaciones** – Basado en Preguntas Orientadoras

13:00 – 14:30 **Almuerzo** – Ofrecido por el Ministerio de Trabajo de Colombia

14:30 – 17:00 **2ª Sesión – IA y tecnologías emergentes en beneficio de los Ministerios de Trabajo**

Moderadora: Ministra Pia Glover-Rolle, Ministra de Trabajo y el Servicio Público de Las Bahamas, Presidenta del Grupo de Trabajo 1 de la CIMT/OEA

Preguntas Orientadoras para <u>presentaciones y diálogo</u>:

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?

14:30 – 15:15 **Presentaciones introductorias y de contexto**

- **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)** – Pablo Ibarrarán, Jefe de la División de Protección Social y Mercados Laborales
- **Johns Hopkins University** – Jane Pinelis, Ingeniera Jefe en IA del Laboratorio de Física Aplicada
- **Centro de Excelencia de Ciencia y Tecnología de la OEA** – Reynaldo Villarreal, CEO de AudacIA, Universidad Simón Bolívar
- **Espacio para preguntas y respuestas**

15:15 – 16:00 **Experiencias nacionales -** Presentaciones demostrativas y para iniciar la discusión (10 minutos cada una)

- **Jamaica** – Lyndon Ford, Director del Servicio Electrónico de Intercambio Laboral, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- **Canadá** – Kimberley Kargus, Directora Ejecutiva a.i. de Estrategia en IA y Alineación con Empresas y Eric Lavergne, Director Ejecutivo de Información Empresarial, Interoperabilidad y Soluciones Inteligentes, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social
- **Colombia** – Alexander Bonilla, Consultor del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
- **México** – Julio César León, Director de Inspección adscrito a la Unidad de Trabajo Digno, Secretaría del Trabajo y Previsión Social

16:00 – 17:00 **Diálogo abierto entre todas las delegaciones** – Basado en Preguntas Orientadoras

17:00 Cierre del primer día del Taller

12 de septiembre

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

Moderador: Diego Garzón, Jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo de Colombia, en representación de Presidencia de la CIMT/OEA

Preguntas Orientadoras para presentaciones y diálogo:

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.

9:00 – 10:00 **Presentaciones introductorias y de contexto** (15 minutos)

- **OIT** – Tulio Cravo, Especialista Regional en Políticas Públicas y Productividad, Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe
- **Fairwork Project, Oxford University** – Alessio Bertolini, Investigador Principal del Instituto de Internet de Oxford
- **Espacio para preguntas y respuestas**

10:00 – 11:00 **Experiencias nacionales -** Presentaciones demostrativas y para iniciar la discusión (10 minutos cada una)

- **Uruguay** – Hugo Barreto, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social
- **Chile** – Nicolás Ratto Ribó, Jefe de la División de Políticas de Empleo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Invitado especial / País Observador Permanente de la OEA

- **España –** Lucila Finkel, Directora General de Nuevas Formas de Empleo, Ministerio de Trabajo y Economía Social

Perspectiva de los actores sociales (10 minutos cada uno)

- Representante de los trabajadores – Nahuel Placanica, Asesor y representante de la Presidenta de COSATE
- Representante de los empleadores – Ewa Staworzynska, Directora de Responsabilidad Corporativa y Asuntos Laborales, Consejo de Estados Unidos para Negocios Internacionales (USCIB) y Vicepresidenta de CEATAL

11:00 – 11:15 **Receso**

11:15– 12:30 **Diálogo abierto entre todas las delegaciones** – Basado en Preguntas Orientadoras

12:30 – 14:00 **Almuerzo** – Ofrecido por el Ministerio de Trabajo de Colombia

14:00 – 16:00 **4ª Sesión** – Ejercicio en sub-grupos – basado en preguntas orientadoras

Moderadora: Alison Elcock, Viceministra de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Tercer Sector de Barbados y Vicepresidencia del Grupo de Trabajo 1 de la CIMT

Preguntas para los subgrupos:

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.

16:00 – 16:30 **Receso** (Moderadores de sub-grupos afinan conclusiones)

16:30 – 17:15 **Presentación de conclusiones de sub-grupos**

17:15 – 17:30 **Sesión de clausura**

- Jesús Schucry Giacoman, Director del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, SEDI, OEA
- Diego Garzón, Jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo de Colombia, en representación de Presidencia de la CIMT/OEA

ANEXO No. 2
LISTA DE PARTICIPANTES

*: *Indica participantes presenciales / Indicates participants in-person*

ESTADOS MIEMBROS / MEMBER STATES

ANTIGUA Y BARBUDA

- *Pascall Kentish, Deputy Labour Commissioner, Labour Department, Ministry of Legal Affairs, Public Safety and Labour

ARGENTINA

- Viviana Laura Díaz, Experta en diseño y gestión de políticas de teletrabajo y tecnologías de la información y comunicación, Dirección Nacional de Estadísticas y Estudios Laborales, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (STEYSS)
- Gerardo Esteban Breard, Analista Técnico, Dirección Nacional de Estadísticas y Estudios Laborales, STEYSS
- Marysol Rodríguez, Jefa de Departamento de Asuntos Regionales y Multilaterales, DAIYCPTEYSS, STEYSS
- Maria José Olguín, Analista A/C Departamento de Cooperación Internacional y Gestión Técnica, DAIYCPTEYSS, STEYSS
- Carolina Cruz, Analista, DAIYCPTEYSS, STEYSS
- Thiago Sabato Martins, Analista, DAIYCPTEYSS, STEYSS
- María Luz Bianchi Guerstein, Asesora, Dirección de Relaciones Nacionales e Internacionales de Capital Humano

BAHAMAS

- *Hon. Pia Glover-Rolle, Minister of Labour and The Public Service
- *Howard Thompson Jr., Director of Labour, Department of Labour
- *Vonchelle Etienne, AC-Head International Labour Relations Unit, Department of Labour
- *Renaldo Dean, Minister's Aide, Ministry of Labour & The Public Service
- *Navado Dawkins, Communications Officer, Ministry of Labour & The Public Service

BARBADOS

- *Alison Elcock, Deputy Chief Labour Officer, Labour Department, Ministry of Labour, Social Security and Third Sector
- *Randy Clarke, Administrative Officer I, Ministry of Labour, Social Security and Third Sector

- Claudja Graham, Chief Research and Planning Officer, Ministry of Labour, Social Security and Third Sector
- Yohlanda Cave, Assistant Chief Research and Planning Officer, Ministry of Labour, Social Security and Third Sector
- Kay Harewood, Senior Economist (Ag), Ministry of Labour, Social Security and Third Sector
- Imran Best, Program Officer, Ministry of Labour, Social Security and Third Sector

BELICE

- *Jaheam Gillett, Labour Officer, Ministry of Rural Transformation, Community Development, Labour and Local Government

BOLIVIA

- Ninoska Tania Loza Flores, Jefa Departamental de Trabajo – La Paz, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Bolivia
- Harold Damaso Poma Alanoca, Responsable de Seguridad Ocupacional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Bolivia
- Jenny Rosio Martínez Retamozo, Responsable de Derecho Laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Bolivia

BRASIL

- Paula Montagner, Subsecretaria de Estudios y Estadísticas del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Empleo

CANADÁ

- Sylvain Laberge, Director, Multilateral Labour Affairs, Labour Program, Employment and Social Development Canada (ESDC)
- Mathieu Bergeron, General Director, ESDC
- Rebecca Gowan, Deputy Director, Multilateral Labour Affairs, Labour Program, ESDC
- Irene Zhou, Deputy Director, Multilateral Labour Affairs, Labour Program, ESDC
- Kimberley Kargus, A/Executive Director, Enterprise Data and AI Strategy and Business Alignment, Chief Data Officer Branch, ESDC
- Eric Lavergne, IITB Mental Health Co-champion, Executive Director, Enterprise Data, Interoperability & Intelligent Solutions (EDIIS), Innovation, Information and Technology Branch (IITB), ESDC
- Simon Harvey, Executive Director, Data Intelligence, Chief Data Officer Branch (CDOB), ESDC
- Samuel Beaulieu, Director, Strategic Monitoring Reports, CDOB, ESDC
- Martin Lessard, Senior Director, Enterprise Data Strategy, Chief Data Officer Branch (CDOB), ESDC

- Lisa Lemieux, Senior Manager, Artificial Intelligence, Robotics, and Business Process Automation Solutions Enterprise Data, Interoperability & Intelligent Solutions (EDIIS), Innovation, Information and Technology Branch (IITB), ESDC
- LaReine Passey, Senior Policy Analyst, Multilateral Labour Affairs, Labour Program, ESDC
- Caroline Liebenberg, Senior Policy Analyst, Multilateral Labour Affairs, Labour Program, ESDC
- Zaiba Ali, Policy Analyst, Multilateral Labour Affairs, Labour Program, ESDC
- Amy Gofton, Data Policy Analyst, Enterprise Data Strategy, CDOB, ESDC

CHILE

- *Nicolás Agustín Ratto Ribó, Jefe División de Políticas de Empleo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social

COLOMBIA

- *Antonio Sanguino, Ministro del Trabajo de Colombia
- *Julián Molina, Ministro de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- *Diego Garzón, Jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, Ministerio del Trabajo
- *Lorena Arboleda, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, Ministerio del Trabajo
- *Susana Molina, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, Ministerio del Trabajo
- *Carolina Cruz, Ministerio del Trabajo
- *Jorge Santrich, Ministerio del Trabajo
- *Jean Felizoa, Comunicaciones, Ministerio del Trabajo
- *Johana Rodríguez, Comunicaciones, Ministerio del Trabajo
- *Leonardo Bunch, Comunicaciones, Ministerio del Trabajo
- *Verónica Lozano, Oficina de Cooperación, Ministerio del Trabajo
- *Amalfi Galvis, Oficina de Cooperación, Ministerio del Trabajo
- *Alexander Bonilla, Consultor, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
- *Cristóbal Barón, SENA
- *Gustavo Quintero, Consultor, Unidad Solidaria

COSTA RICA

- Marisol Bolaños Gudiño, Jefa de Asuntos Internacionales, MTSS
- Alessandro Cordero Méndez, Subjefe del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección de Asuntos Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

DOMINICA

- Gloria Joseph, Permanent Secretary, Ministry of Labour, Public Service Reform, Social Partnership, Entrepreneurship and Small Business Development

ECUADOR

- *Jorge Luis Olmedo Yépez, Director de Políticas de Empleo, Ministerio del Trabajo

EL SALVADOR

- *Alma Stephanie Portillo de Guerra, Jefa del Departamento de Soporte Técnico, Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ESTADOS UNIDOS

- Carolina Rizzo McNamara, Senior Advisor on Western Hemisphere Affairs, U.S. Department of Labor (USDOL)
- Claudia Guidi, Senior International Relations Officer - Research Advisor, USDOL
- *Jane Garrido, Labor Attaché, U.S. Embassy Bogotá
- *Ana María Mariño, Labor Assistant, U.S. Embassy Bogotá
- *Yasmina Chergui, Economic Officer, U.S. Embassy Bogotá
- *Mariana Quiroga, Economic Specialist, U.S. Embassy Bogotá
- Christina Heifferon, Foreign Affairs Officer, U.S. Mission to the OAS

GUATEMALA

- *Julio César Hérnandez, Director de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- *Juana Celestina Sotz Chex, Directora General de Empleo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social

GUYANA

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

HAITÍ

- Moise Jules, Directeur des Affaires Juridiques, Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST)
- Guy Orel Andre, Directeur de la Main d'Oeuvre, MAST
- Andre Ibreus, Assistant Directeur du Travail, MAST
- Jean Gardy Joseph, MAST

HONDURAS

- *Kevin David Muñoz Alarchán, Director del Despacho Ministerial, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS)
- *Estirlyn Maybeli Hernánez Lanadaverde, Jefe Regional de Inspección, SETRASS
- *Hayxa Maholi Salgado, Jefa de Sección Jurídica, SETRASS
- *Matusala Orellana Delgado, Jefe Regional de Inspección, SETRASS

- *Cristian Josué Rivera Ramírez, Asesor en Asuntos Informáticos y Tecnológicos, SETRASS
- *Valeria Sofia Lagos, Asesora Legal, SETRASS

JAMAICA

- *Lyndon Ford, Director of Electronic Labour Exchange, Ministry of Labour and Social Security

MÉXICO

- Julio César León Zúñiga, Director de Inspección adscrito a la Unidad de Trabajo Digno, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
- Graciela Ramírez, Directora de Políticas de Trabajo Digno, STPS
- Alejandro Salafranca Vázquez, Titular de la Unidad de Trabajo Digno, STPS
- Omar Nacib Estefan Fuentes, Director General de Previsión Social, STPS
- Patricia Berenice Trejo Trejo, Directora de Asuntos Regionales, STPS
- Rafael Antonio Alonso Olabarria, Subdirector de Organismos y Mecanismos Multilaterales, STPS
- Irving Ortiz Valle, Jefe de Departamento de Cooperación Bilateral, STPS
- Iqui Balam Pérez Ferrer, Supervisor de Área, STPS
- Laura Flores, Jefa de Departamento de Investigación y Metodologías, STPS

PANAMÁ

- *Juan Guerrero, Director de Innovación, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)
- *Luis Tuñón, Subdirector General de Trabajo, MITRADEL
- Jackeline Flórez, Jefa de Cooperación Técnica Internacional, MITRADEL
- Sara Cedeño, Subjefa, Oficina de Cooperación Técnica Internacional, MITRADEL
- Vielka Vigil, Oficina de Cooperación Técnica Internacional, MITRADEL
- Yatlin Ramos, Oficina de Cooperación Técnica Internacional, MITRADEL

PARAGUAY

- *****Laura Díaz Grutter, Directora General de Protección a la Niñez y la Adolescencia, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

PERÚ

- Alondra Paredes, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
- Ana Cuzcano Uchuya, MTPE
- Aldo Marino Rodríguez Chávez, MTPE
- César Augusto Vera Quiroz, MTPE
- Edwin Poquioma, MTPE
- Eduardo Daniel Rivera Roman, MTPE
- Gladys Castro, Jefa de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, MTPE

- Giancarlos Rivera Reyna, MTPE
- Gemma María Rodríguez Bernal, MTPE
- Juan César Martín González Sandoval, MTPE
- Luis Chilvilches Ampuero, MTPE
- Marco Antonio Zorochaqui Mayta, MTPE
- Ruth Elizabeth Akin, Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales, MTPE
- Ronald Serrano Hernández, MTPE
- Sandra Lucía, MTPE
- Sergio Salguero Aguilar, MTPE
- Yeny Camahuali, MTPE

REPÚBLICA DOMINICANA

- *José Alejandro Arias Fernández, Director de Tecnología, Ministerio de Trabajo

SAN CRISTÓBAL Y NIEVES

- *Denise Daniel, Permanent Secretary, Ministry of Employment and Labour
- Astric Wyatt Archibald, Labour Officer, Ministry of Employment and Labour
- Darlene Sampson-Mickle, Acting Unit Head, Social Protection Team, Ministry of Employment and Labour

SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS

- Liz-Ann Laidlow, Administrative Cadet, Department of Labour, Ministry of Labour

TRINIDAD Y TOBAGO

- Omalisa Baldeo, Director, Research and Planning (Ag.), Ministry of Labour, Small and Micro Enterprise Development
- Rosa-Mae Whittier, Director International Affairs, Ministry of Labour, Small and Micro Enterprise Development
- Tanisha Ash, Labour Market Specialist, Ministry of Labour, Small and Micro Enterprise Development
- Heidi Boos, Legal Officer II, Ministry of Labour, Small and Micro Enterprise Development
- Evans Thomas, Conciliation and Labour Relations Officer, Ministry of Labour, Small and Micro Enterprise Development
- Danica Smith, Planning Officer I, Ministry of Labour, Small and Micro Enterprise Development

URUGUAY

- Hugo Barreto, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Leonardo Batalla, Encargado de la Asesoría en Relaciones Internacionales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

PAISES OBSERVADORES / OBSERVER COUNTRIES

España

- *Lucila Finkel, Directora General de Nuevas Formas de Empleo, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- *Fernando Góngora Zurro, Jefe de la Oficina de Colombia - Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Venezuela, Colombia y República Dominicana, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- Jorge Martín, Jefe de Área, Dirección General de Nuevas Formas de Empleo, Ministerio de Trabajo y Economía Social de España
- Marcos Fraile, Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Estados Unidos y ante la OEA, Embajada de España en Estados Unidos

ÓRGANOS CONSULTIVOS / CONSULTATIVE BODIES

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

- *Ewa Staworzynska, Directora de Responsabilidad Corporativa y Asuntos Laborales, Consejo de Estados Unidos para Negocios Internacionales (USCIB)
- *Alfonso Palacios, Vicepresidente Jurídico, Asociación Nacional de Industriales (ANDI), Colombia
- *Juliana Manrique, Directora Laboral, Asociación Nacional de Industriales (ANDI), Colombia
- Brian Burkett, Counsel, Fasken LLP, Canada

Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico / Trade Union Technical Advisory Council (COSATE)

- Marta Pujadas, Presidenta del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE)
- *Nahuel Placanica, representante de la Presidenta de COSATE
- *Nancy Wilches de Orozco, CTC de Colombia
- *Carlos Medina, CTC de Colombia
- *Claudia Patricia Suárez Segura, CTC de Colombia
- Julio Rosales, Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA)
- Mónica Viviana Tepfer, ITUC-CSI

ORGANISMOS INTERNACIONALES E INVITADOS ESPECIALES / INTERNATIONAL ORGANIZATIONS AND SPECIAL GUESTS

Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

- *Pablo Ibarrarán, Jefe de División de Protección Social y Mercados Laborales
- *Dulce Baptista, Especialista Senior de la División de Protección Social y Mercados Laborales

Centros de Excelencia en Ciencia y Tecnología de la OEA

- *Rodrigo Durán, Gerente del Centro Nacional de Inteligencia Artificial (CENIA) de Chile
- *Reynaldo Villarreal, CEO de AudacIA, Universidad Simón Bolívar
- Andrea Daguer, Universidad Simón Bolívar
- Miguel Díaz, Universidad Simón Bolívar

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

- Andrés Espejo, Especialista de la División de Desarrollo Social

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- Janine Berg, Economista Senior del Departamento de Investigación
- *Tulio Cravo, Especialista Regional en Políticas Públicas y Productividad, Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe
- *Teresa Torres, Especialista en Administración del Trabajo y Legislación Laboral, Oficina de la OIT para los Países Andinos

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

- Mark Pearson, Director Adjunto de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales
- Angélica Salvi Del Pero, Senior Counsellor to the Director for Employment, Labour and Social Affairs

Secretariado de la Comunidad del Caribe (CARICOM)

- Wanya Illes – Deputy Programme Manager, Free Movement and Labour
- Salas Hamilton, Specialist Communication
- Derek Browne, IT Specialist
- Lee Trotman, Intern, CSME Unit

Universidad de Oxford – Instituto de Internet

- *Alessio Bertolini, Investigador Principal, Fairwork Project, Instituto de Internet de Oxford
- *Sergio Daniel Sánchez Pulido, Investigador, Fairwork Colombia

Universidad de Johns Hopkins

- Paul Huckett, Associate Dean, Johns Hopkins Engineering Executive and Professional Education
- Jane Pinelis, Chief AI Engineer, Applied Information Sciences Branch

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA) / ORGANIZATION OF AMERICAN STATES (OAS)

- *Jesús Schucry Giacoman, Director, Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, Educación y Empleo (DHDEE), SEDI
- *María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE, SEDI
- César Parga, Jefe de Sección de Competitividad, Innovación y Tecnología, Departamento de Desarrollo Económico (DED), SEDI
- Emily Tangarife, Especialista, SEDI
- Aryanne Quintal, Especialista, Competitividad, Innovación y Tecnología, DED, SEDI
- Lina Sevillano, Chief of Unit, Rowe Fund financial aid program, SEDI
- *Vanessa Duque, Coordinadora del Portal Educativo de las Américas, SEDI
- *Mariana Vieyra, Oficial de Programas, Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE, SEDI
- *María Paz Rodríguez, Consultora, Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE, SEDI
- *Nayfer Acuña, Portal Educativo de las Américas, SEDI
- *Sebastián Acosta, Portal Educativo de las Américas, SEDI
- Sihyeon Park, Pasante, SEDI