



ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS

Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral
(CIDI)



**REUNIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO 1 Y 2
DE LA XX CONFERENCIA INTERAMERICANA DE
MINISTROS DE TRABAJO (CIMT)**

3 al 5 de diciembre de 2019

Quito, Ecuador

OEA/Ser.L/XIX.V1.1

CIMT-20/GT1-GT2/doc.5/19

30 septiembre 2019

Original: inglés

RESULTADOS DEL TALLER RIAL SOBRE “ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL
CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL”

RESULTADOS

TALLER RIAL SOBRE “ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL”

San José, Costa Rica – 6 y 7 de diciembre, 2018

(Versión – 23 de enero. Revisada, incluye comentarios de los participantes)

CONTENIDO

Introducción.....	2
Desafíos, lecciones aprendidas y recomendaciones de política.....	4
- Tema 1 – Fortalecer la Inspección del Trabajo.....	4
- Tema 2 – Resolución Alternativa de Conflictos.....	10
- Tema 3 – Coordinación entre Ministerios de Trabajo y otras agencias.....	12
Recomendaciones comunes y temas para mayor discusión.....	15
Nota sobre Evaluación del Taller.....	16

INTRODUCCIÓN

Los Ministerios de Trabajo de las Américas han reconocido que la región cuenta con una amplia y exhaustiva legislación laboral, dentro de la que se encuentran los principios y derechos fundamentales en el trabajo; a saber: la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y la abolición efectiva del trabajo infantil. Sin embargo, los mismos Ministerios reconocen que existe un gran déficit en el cumplimiento y la aplicación de la legislación, que atenta, entre otros, contra el ejercicio efectivo de dichos principios y derechos fundamentales.

Por lo anterior, los Ministros(as) de Trabajo decidieron que mejorar el cumplimiento de la legislación sería un área prioritaria de acción regional y así lo consignaron en la Declaración y el Plan de Acción de Bridgetown, adoptados en la XX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA. Como un paso concreto, incluyeron en el Plan de Trabajo 2018 – 2020 de dicha Conferencia, el Taller hemisférico que se detalla en este documento.

El Taller se realizó del 6 al 7 de diciembre de 2018 en San José de Costa Rica, con la participación de funcionarios(as) de 20 Estados miembros de la OEA y representantes de trabajadores y empleadores, agrupados en COSATE y CEATAL. Fue co-organizado por la OEA y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y financiado por el Programa Laboral de Canadá. Es un evento de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL).

El objetivo general del Taller fue aumentar los conocimientos y fortalecer la capacidad de los Ministerios de Trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral, y generar políticas públicas que garanticen el ejercicio efectivo de los derechos laborales. En esa línea, el Taller permitió el intercambio y análisis de experiencias –políticas y programas- de los Ministerios para:

- Fortalecer la inspección del trabajo, especialmente con inclusión de enfoques innovadores, y en materia de protección de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva;
- Coordinar sus acciones con otras instancias del Estado, incluyendo a las de la justicia laboral, en favor de un mayor cumplimiento de la legislación laboral;
- Promover la resolución alternativa de conflictos laborales individuales y colectivos.

Estos tres puntos marcaron los tres grandes temas del Taller, que se cubrieron en igual número de paneles. Cada panel contó con presentaciones de Ministerios de Trabajo y especialistas sobre iniciativas concretas, así como espacios de diálogo abierto entre todos los asistentes. Además, el Taller incluyó discusiones en sub-grupos para facilitar la identificación de desafíos, lecciones aprendidas y recomendaciones. Previo al evento, los Ministerios de Trabajo respondieron una serie de “Preguntas Orientadoras”, que fueron la base de las presentaciones y espacios de diálogo.

Cabe notar que durante el evento se trató como tema transversal “el futuro del trabajo”, reconociendo que las corrientes actuales de automatización y robotización, así como la aparición de nuevas formas de interacción económica –como la denominada economía “gig” y economía colaborativa- imponen nuevos desafíos a los Ministerios de Trabajo para garantizar el cumplimiento de la legislación, que deben ser asumidas e incorporadas como tarea regular de las administraciones de trabajo.

El gran resultado del evento es la identificación de desafíos, lecciones aprendidas y recomendaciones de política para cada uno de los tres temas de énfasis, que se detallan a continuación. Estos elementos pretenden orientar acciones a nivel nacional y regional para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral.

DESAFÍOS, LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

Esta sección recoge los principales desafíos, lecciones aprendidas y recomendaciones de política para cada uno de los tres temas de énfasis. Se incorporan elementos de las presentaciones, las discusiones en el Plenario y el ejercicio de sub-grupos.

TEMA 1: FORTALECER LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO: ENFOQUES INNOVADORES Y ACCIONES FRENTE A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES CON ÉNFASIS EN LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Nota: Durante el evento se reconoció ampliamente que garantizar el cumplimiento de la legislación laboral va más allá de la inspección del trabajo y requiere de un enfoque estatal e integral. Además, se reiteró que la promoción de la plena vigencia de la libertad sindical y de la negociación colectiva, así como el diálogo tripartito, en el marco de los Convenios de la OIT, fortalece el cumplimiento de la legislación laboral y la gobernanza de las relaciones laborales. Sin embargo, como lo refleja este documento, las discusiones durante el Taller giraron en torno a la supervisión del cumplimiento laboral a través de la inspección del trabajo, con participación de los actores sociales y volvieron reiteradamente a este tema.

DESAFÍOS

- Se refrenda que garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, especialmente ante los altos niveles de informalidad laboral, la aparición de nuevas formas de interacción económica (economía gig y colaborativa, entre otros) y los cambios en el mundo del trabajo que implica la denominada cuarta revolución industrial, es el gran desafío de la administración del trabajo.
- En materia de inspección del trabajo, el problema común a lo largo de la región es la insuficiencia de recursos económicos para garantizar un número adecuado de inspectores y una actuación en todo el territorio de los países. Un nuevo desafío, dado el aumento de la migración laboral, es la necesidad de contar con recursos para traducción e interpretación simultánea en la inspección del trabajo.
- Se reconoce la necesidad de crear mejores vínculos con otras agencias que realicen también inspecciones, como las inspecciones de seguridad social, la inspección de servicios sociales, las autoridades de migración y las inspecciones en sectores específicos (minería, por ejemplo), donde existan, para tener mejor acceso y más información sobre lo que está sucediendo en los lugares y el mundo del trabajo.

- Se citó también como un desafío para la inspección del trabajo, el acceso limitado o nulo a personas empleadas en el trabajo doméstico y limitadas acciones sobre la informalidad.
- En cuanto al uso de nuevas tecnologías en la inspección del trabajo, que se reconoce como un acierto y fue un tema recurrente del Taller, se identificaron los siguientes desafíos: 1) Oposición a los cambios, sobre todo de abogados, quienes privilegian el uso de documentos en papel sobre el uso de registros en línea, tabletas u otros dispositivos electrónicos, 2) inseguridad física, que hace que algunos inspectores prefieran no desplazarse con dispositivos electrónicos en determinadas zonas geográficas, 3) conectividad, puede ser deficiente o poco confiable y sostenible, sobre todo en algunas regiones apartadas, 4) propiedad de códigos fuente o plataformas electrónicas, que en algunos casos no pertenecen a los Ministerios, lo que genera dependencia de proveedores externos para la actualización de herramientas y plataformas electrónicas, 5) duplicación de trabajo cuando no se cuenta con procedimientos claros o medios adecuados (por ejemplo, el inspector completa planillas tanto a mano como en computador, y debe obtener firma en versión impresa), y 6) inconsistencia de procedimientos y trámites establecidos con uso de tecnología, esto último fue citado especialmente por los países del Caribe, que prefiere el enfoque manual para preparar información y documentos.

LECCIONES APRENDIDAS

- La eficiencia y eficacia de los servicios de inspección dependen de las medidas y enfoque particular del gobierno en el poder. La inspección es un aspecto muy importante de la seguridad jurídica de cada país pues garantiza el cumplimiento de la ley laboral.
- El interés y las medidas de los países con respecto a la inspección del trabajo se concentran en tres rubros: 1) Planificación de las acciones y ejecución de políticas, 2) Programación de las supervisiones, y, 3) Gestión y Actuación con mejora de la calidad de la inspección.
- Con relación a la planificación: Ha sido un área de énfasis en los últimos años. Se reconoce que la planeación de la inspección es fundamental para garantizar mayor eficiencia y que, aún con un número limitado de inspectores, una buena planeación permite obtener avances cualitativos y cuantitativos en beneficio de los trabajadores(as), una mayor productividad y una mejora del clima laboral. Se destaca un uso más intensivo de datos (uso de “big data”) y estadísticas para planificar a dónde y cómo va a llegar la inspección, así como el desarrollo de planes de trabajo focalizados, periódicos, concordados con las políticas ministeriales y estatales.

- Con relación a la programación de la inspección: En la programación se concreta la selección de centros de trabajo a inspeccionar, definición de visitas, número de inspectores y regiones. Los países están innovando con herramientas como los “mapas de calor” o “georreferenciación de alertas” para identificar regiones y sectores de actividad que deben priorizarse de acuerdo a número de denuncias o a infracciones previas. Se destaca que en algunos países se están desarrollando programas de inspección focalizados en determinados derechos (libertad sindical, trabajo infantil, migración, entre otros), y que varias reformas recientes de la legislación han incorporado las “inspecciones polivalentes” para que inspectores puedan conducir inspecciones sobre varias materias tanto de condiciones de trabajo, seguridad y salud, y seguridad social. El desafío es el grado de especialización que requieren los inspectores para atender diversas circunstancias (caso salud ocupacional, por ejemplo), así como el acceso a sistemas aleatorios de selección de centros y lugares de trabajo para visitar.
- Con relación a la gestión y actuación de la inspección: Consiste en el despliegue de las labores propias de las visitas y actuaciones de inspección. En esta área los países destacan la elaboración y revisión de protocolos, guías, manuales y/o instructivos de inspección (en algunos casos por temas específicos o sectores) que permiten unificar la actuación de los inspectores. Se reconoce que su elaboración permite estandarizar procedimientos y mejorar la calidad de la inspección, así como hacer más eficiente y transparente la vigilancia del cumplimiento de la legislación.
- A lo largo de la región se ve un uso mayor de sistemas electrónicos y nuevas tecnologías en la inspección del trabajo, aunque en distintas etapas. Por ejemplo, algunos países están planeando cómo desarrollar sistemas de seguimiento electrónico de casos, mientras que en otros estos sistemas están operando hace ya algunos años. En otros países, se encuentra que el sistema electrónico de casos tiene diferentes utilidades, incluso de información estadística, programación de inspecciones, información de actividades regulares de los inspectores.
- Contar con mejores sistemas informáticos permite intercambio y manejo de la información más ágil y es, en general, beneficioso para dotar de mayor eficiencia y eficacia a la inspección del trabajo. Se reconoce que los procesos de sistematización -uso de nuevas tecnologías- requieren tanto de tiempo como de cambios en la cultura organizacional, y que implican necesariamente de un periodo de prueba y error. Asimismo, es necesario que las inspecciones puedan acceder a información de otras bases de datos de los Ministerios para el desarrollo de su función.
- Con relación a las sanciones impuestas por la inspección del trabajo, se ha comprobado que aumentar el valor de las multas por sí solo, tiene un efecto disuasorio limitado. Es fundamental que estas multas efectivamente se cobren, y que haya otro tipo de controles y sanciones, como

por ejemplo, la prohibición de contratar con el Estado mientras subsista el incumplimiento de la legislación laboral.

- Los Ministerios han avanzado mucho en facilitar las denuncias en línea, lo que ha resultado muy positivo. Algunos Ministerios han desarrollado aplicaciones móviles (apps) y canales de denuncia en sus páginas web, también continúan las líneas telefónicas e incluso algunos espacios de televisión (caso Caribe). Se ha comprobado que estos canales son de gran ayuda para la inspección del trabajo y la promoción del cumplimiento laboral porque permiten atender a un número mayor de personas, así como superar el temor de algunos usuarios de acercarse a las instalaciones del Ministerio para realizar sus denuncias.
- La heterogeneidad entre las zonas rurales y urbanas hace necesario tener estrategias diferenciadas de supervisión. Los mayores desafíos para atender a las zonas rurales son el difícil acceso y el elevado costo asociado.
- Atención a zonas rurales: La utilización de dispositivos electrónicos para captura de información, especialmente en zonas rurales, reduce los tiempos de transferencia de información y, con ello, de verificación e inicio de las acciones a las que haya lugar. También se reconoce que la descentralización de la inspección y el despliegue de sistemas móviles permiten un acceso eficaz en zonas rurales, y que las ferias de servicios de inspección, que se han desarrollado en varios países, son también útiles para la difusión y un enfoque preventivo. Otras buenas prácticas de atención a zonas rurales destacadas son: la intervención integral en municipios o áreas prioritizadas, incluyendo talleres de sensibilización y capacitación a la comunidad, y la colaboración entre el gobierno y organizaciones no gubernamentales que operan en dichos territorios y comunidades.
- El Hemisferio debe continuar trabajando por lograr el tránsito de la economía informal a la economía formal. Se destacaron esfuerzos por ampliar cobertura de la seguridad social, simplificar y abaratar trámites para constitución de empresas, así como acuerdos de formalización laboral, que permiten suspender y archivar definitivamente procesos sancionatorios para individuos y empresas que ingresen a procesos de formalización.

RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

- Mejorar el diálogo social tripartito, permanente y formal, así como promover la negociación colectiva y la libertad sindical como mecanismos para lograr el cumplimiento y la protección de los derechos laborales.

- Fomentar campañas de sensibilización y de educación formal, y fortalecer los canales de comunicación pública –incluyendo las redes sociales-, para mejorar el conocimiento de la legislación laboral y desarrollar habilidades en resolución de conflictos.
- Incluir en los Planes Nacionales de Desarrollo de cada país y en las políticas de supervisión y cumplimiento, medidas y acciones de prevención, inspección, vigilancia y control.
- Considerar las circunstancias sociales y políticas (caso de intensificación de migración laboral) por las que está atravesando el país para establecer mejores estrategias de inspección laboral.
- Continuar fortaleciendo la inspección del trabajo, tanto a través de mayores recursos, como de continuar trabajando en enfoques innovadores para mejorar la planificación, programación y actuación de la inspección. Se destacan las siguientes recomendaciones puntuales en materia de fortalecimiento institucional:
 - o Aumentar el cuerpo de inspectores, definir muy bien su perfil y asegurar que tengan las calificaciones necesarias para ejercer sus funciones, así como que su ingreso sea por calificaciones.
 - o Brindar capacitación continua y usar campus virtuales / educación a distancia (herramientas que se están usando más en años recientes y han mostrado resultados positivos)
 - o Dignificar el papel y la responsabilidad del inspector del trabajo, que implica una adecuada remuneración y condiciones adecuadas de trabajo.
 - o Aplicar mecanismos de control interno y sancionar a servidores públicos que lo ameriten. Este es un asunto importante para dar confianza a la ciudadanía.
 - o Desarrollar bases de datos sólidas e información estadística –incluyendo desarrollar sistemas de información de mercado de trabajo- para informar la función de inspección.
 - o Monitorear la eficacia de la inspección.
- Continuar invirtiendo en uso de tecnología y reconversión tecnológica en la inspección del trabajo, pero solucionando los desafíos que se tienen hoy. Algunas acciones concretas que se plantearon en el Taller:
 - o Revisar procedimientos y trámites internos para que sean consistentes con los cambios tecnológicos (por ejemplo, regular y permitir uso de firmas electrónicas y notificaciones electrónicas).
 - o Incentivar cambios en la cultura organizacional para que los Ministerios en general, y los servicios de inspección en particular, estén más abiertos al cambio tecnológico.

- Brindar capacitación continua que acompañe permanentemente el uso de nuevos equipos y tecnologías.
- Dar mayor énfasis a las fases de planeación y programación de la inspección del trabajo. Utilizar y cruzar bases de datos y estadísticas de distintas instancias (big data) para priorizar sectores y territorios.
- Acercar los servicios de Ministerios de Trabajo a todas las regiones de cada país (territorializar los servicios). Las estrategias de descentralización, así como el uso de tecnología, permiten lograr una mejor atención y cobertura, especialmente en las áreas rurales.
- Complementar el rol punitivo/sancionatorio de la inspección del trabajo con un enfoque preventivo. En este esfuerzo, repensar y revisar la métrica de monitoreo y evaluación de la inspección para no privilegiar solamente su rol punitivo o sancionatorio. Por ejemplo, que se incluya como indicador de gestión el número de visitas que son de asesoría técnica o de sensibilización.
- Los países del Caribe recomendaron a sus gobiernos considerar el desarrollo de un programa / programas para fomentar el "cambio de comportamiento corporativo". Se sugiere que un programa de este tipo podría ser utilizado para alentar la autorregulación en el lugar de trabajo y, por lo tanto, alentar a los empleadores y trabajadores, según corresponda, a asumir una mayor responsabilidad en el cumplimiento de la legislación laboral, en lugar de confiar únicamente en los mandatos del Inspector del Trabajo. Un enfoque similar al aplicado en los proyectos de cambio de comportamiento para abordar el VIH / SIDA puede ser útil. Estos serían "Programas corporativos de cambio de comportamiento", como un área nueva para los ministerios en el Caribe.

TEMA 2: RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

DESAFÍOS

- Se reconoce que, a lo largo del Hemisferio, hay un déficit de mediadores y conciliadores debidamente capacitados.
- Existen fallas en los procedimientos para iniciar y desarrollar los mecanismos de resolución alternativa de conflictos, como la conciliación y la mediación. Por ejemplo, en algunos casos el trabajador es el encargado de notificar personalmente al empleador sobre las audiencias de conciliación, lo que no contribuye a la solución de la controversia.
- Uno de los mayores desafíos en la resolución alternativa de conflictos es el tiempo que pueden tardar las conciliaciones y mediaciones. Las partes esperan soluciones rápidas. Además, el carácter no vinculante de las decisiones de estas instancias (en algunos países), así como los términos que impone la ley para acudir a la justicia, hace que las partes opten por acudir a los tribunales de justicia lo antes posible.
- La incorporación de cláusulas de arbitraje en los contratos de trabajo restringe el acceso del trabajador al proceso de resolución alternativa de conflictos, en particular la conciliación y la mediación, debido a que el empleado está obligado a ir directamente a los tribunales. En algunos países esta es una práctica que se está usando con frecuencia, mientras que en otros está expresamente prohibida en el Código de Trabajo (caso Costa Rica).
- Un desafío compartido en los países del Caribe es la creciente legalización de relaciones industriales, como se aprecia por la creciente participación de abogados en el proceso de resolución de disputas a nivel de pre-conciliación, local y en tribunales. Se observa que el desafío se presenta, por ejemplo, en los casos en que, como resultado de sus horarios, los abogados a menudo no pueden asistir a las audiencias relacionadas con el trabajo de manera oportuna, lo que da como resultado que el acceso a la justicia laboral se vea afectada negativamente.

LECCIONES APRENDIDAS:

- La mediación y la conciliación son los mecanismos más utilizados de solución alternativa de conflictos y se reconoce que contribuyen de manera significativa al cumplimiento de la legislación laboral.

- Desarrollo de mecanismos de mediación y conciliación en la región es disímil, en la mayoría de los países parece ser muy incipiente, aunque han mostrado muy buenos resultados (algunos países indicaron tasas de más 50% de conflictos resueltos por estas vías, descongestionando de manera efectiva al poder judicial). Se mencionó que en varios países se están apenas creando Protocolos de Mediación, y dentro de las experiencias más avanzadas se reconoció a Canadá.
- Las cualidades profesionales y personales de los conciliadores y mediadores son fundamentales para lograr que estos mecanismos de resolución alternativa de conflictos funcionen. Se destacó que los mediadores deben ser profesionales en su campo, contar con capacidad de negociación y de intermediación.

RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

- Definir mejor los perfiles y las cualificaciones de los funcionarios que asumen las labores de conciliación y mediación, e invertir más en su permanente formación.
- Revisar y/o definir los procedimientos para activar, desarrollar, monitorear y evaluar las instancias de resolución alternativa de conflictos. Se mencionaron los siguientes asuntos, entre otros:
 - o Fortalecer la legislación para exigir que los empleadores respondan a las solicitudes dentro de los plazos especificados y no tiendan a retrasar los procesos.
 - o Considerar la imposición de sanciones apropiadas que serían utilizadas para persuadir a los empleadores a cumplir con las decisiones/peticiones, a acatar las directrices dadas, en lo que refiere a los métodos alternativos de resolución de conflictos.
 - o Adecuar espacios físicos y garantizar total privacidad para realizar audiencias (en algunos casos se menciona que se hacen en espacios comunes con la recepción de denuncias en los Ministerios).
- Continuar intercambiando experiencias y discutiendo asuntos claves. Dentro de ellos: debatir sobre el carácter voluntario u obligatorio de la conciliación y mediación, e identificar cuáles son los pros y contras de cada uno.

TEMA 3: COORDINACIÓN ENTRE MINISTERIOS DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS DEL ESTADO PARA MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

DESAFÍOS

- La colaboración entre las agencias del Estado es deseable pero sus prioridades difieren, y por lo tanto afectan el resultado de la colaboración, así como la velocidad con la que las agencias responden a las peticiones entre ellas.
- Los procesos burocráticos son un gran desafío que afecta la velocidad con la que se puede lograr la colaboración, ya sea a través de canales formales o informales.
- Las restricciones presupuestarias son un desafío mayor. No tener suficientes recursos financieros para hacer todo lo necesario para satisfacer las solicitudes de coordinación entre agencias y ministerios.
- La duplicación de esfuerzos entre distintas agencias que, en algunos casos, se produce por una falta de claridad sobre responsabilidades y funciones. La colaboración debería permitir acceso a información generada por las diferentes instituciones públicas, acceso a bases de datos y a actuaciones conjuntas, de ser el caso, de acuerdo a sus competencias.
- La Cultura organizacional y mentalidad dentro de cada institución que impide el intercambio de información y la colaboración.

LECCIONES APRENDIDAS

- El llamado a una mayor coordinación inter-institucional e inter-sectorial es hoy una constante en debates internacionales y regionales sobre desarrollo. Está en el corazón de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- La coordinación debe darse tanto de manera vertical -entre gobierno central o nacional e instancias sub-nacionales (provincias, etc)-, como de manera horizontal –entre diferentes Ministerios y agencias que se encuentran a un mismo nivel-.
- El compromiso de trabajar de manera articulada con otras agencias y sectores es común a todos los Ministerios de Trabajo de la región, aunque sus esfuerzos estén en diferentes grados de desarrollo –algunos Ministerios están apenas definiendo esfuerzos de coordinación, mientras otros se encuentran ya operando una gran cantidad de acuerdos interinstitucionales-. Los

países del Caribe indicaron que la coordinación y la colaboración pueden no estar muy formalizadas dentro de su sub-región, pero que las relaciones de cooperación informal entre agencias e inspectores han dado resultados positivos.

- La coordinación interagencial puede ser más amplia o más específica dependiendo del fenómeno del que se trate. Por ejemplo, por su naturaleza multidimensional, la informalidad, la migración y el trabajo infantil, requieren de abordajes intersectoriales.
- Las principales estrategias de colaboración entre Ministerio del trabajo y otras instituciones públicas son:
 - o Firma de acuerdos interagenciales y coordinación de acciones multisectoriales en materia de trabajo forzoso, trabajo infantil y migración, entre otros. Incluyen agencias de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial.
 - o Acciones conjuntas de formación para servidores públicos de distintas agencias del Estado, así como organizaciones de trabajadores, empleadores y de la sociedad civil.
 - o Comités o mesas interinstitucionales.
 - o Acuerdos formales dentro del Poder Ejecutivo para compartir información recaudada (aduanas, finanzas, hacienda, seguridad social, etc.).
- La voluntad política y el mandato al más alto nivel es indispensable para que los acuerdos interagenciales y, en general, la coordinación interinstitucional, funcionen.
- En la operación de acuerdos interagenciales es muy importante que haya claridad sobre las responsabilidades y las funciones de cada una de las partes, y que haya capacidad técnica en las instituciones para cumplirlos.
- Se reconoce que lograr el cumplimiento de la legislación laboral requiere de un enfoque estatal (poder legislativo, ejecutivo y judicial), no sólo desde los Ministerios de Trabajo. Se mencionó que es un desincentivo para la inspección laboral que no se cobren las multas impuestas, por ello, Ministerios están suscribiendo acuerdos con agencias del Estado encargadas de este cobro.

RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

- Formalizar las relaciones de colaboración entre Ministerios de Trabajo y otras agencias a través de acuerdos o memorandos, donde se establezcan con claridad responsabilidades diferenciadas y canales de intercambio de información, entre otros.
- Incrementar las asignaciones presupuestarias de cada institución para facilitar la colaboración.
- Extender las campañas de educación y sensibilización sobre asuntos laborales, diseñadas para el público en general, a las agencias gubernamentales.
- Compartir recursos -equipo técnico y recursos humanos- entre los territorios del Caribe, de modo que, cuando sea posible y necesario, estén disponibles para los distintos países.
- Hacer un mejor uso de los sistemas de información del mercado laboral ya existentes, y también de los datos recopilados por otras agencias –como los servicios de estadísticas-, para generar información relevante que pueda incorporarse a los sistemas de gestión y administración laboral.
- Garantizar el intercambio y uso compartido de información entre agencias; esto incluye: cruzar y complementar bases de datos y estadísticas, abrir las bases de datos de Ministerios de Trabajo y exigir reciprocidad, hacer obligatorio el intercambio de información (para quebrar barreras de cultura organizacional).
- Trabajar con el poder legislativo para solucionar y evitar contradicciones e incoherencias en la legislación, que hacen muy problemática su aplicación.
- Hacer acuerdos y trabajar con agencias del Estado encargadas de cobrar las multas impuestas por los Ministerios de Trabajo.
- Incluir dentro de la colaboración interagencial la realización de proyectos de investigación conjuntos y significativos que puedan tener un impacto en el área laboral.
- Los países del Caribe recomendaron especialmente hacer reuniones técnicas regionales, a través de teleconferencia y en plazos regulares (una vez al mes, una vez por trimestre, dos veces al año), para discutir asuntos técnicos dentro del Caribe o las áreas que los Ministerios ven que pueden desarrollarse como áreas de preocupación para la región.
- Crear ventanillas únicas en los Ministerios de Trabajo, donde los ciudadanos puedan acceder a todos los servicios y trámites a su disposición.

RECOMENDACIONES COMUNES A LOS DISTINTOS PANELES Y TEMAS QUE REQUIEREN MAYOR DISCUSIÓN

- Promover encuentros más frecuentes entre los distintos representantes de los Ministerios de Trabajo para continuar abordando los tres temas de énfasis del Taller.
- Continuar el intercambio de conocimientos y buenas prácticas en materia cumplimiento de la legislación laboral. Aprovechar las herramientas de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), como el Portafolio de Programas y las actividades de cooperación bilateral. La próxima Convocatoria para presentar propuestas de cooperación bilateral se lanzará en enero, 2019.
- Los temas de cumplimiento laboral comprenden a los servicios de inspección y también medidas de promoción del cumplimiento con trabajadores y empleadores. En este sentido, las campañas estatales e iniciativas privadas de cumplimiento laboral, así como el desarrollo del diálogo social y de los mecanismos de solución de conflictos laborales deben integrarse en las políticas nacionales.
- Se destacaron algunos temas claves que ameritan mayor discusión:
 - o Se requiere una discusión mayor sobre el papel del inspector del trabajo y la necesidad de revisar los protocolos y prácticas de inspección frente a los cambios en el mundo del trabajo. Por ejemplo, la flexibilización de las estructuras empresariales, los cambios en las formas de contratación, la incorporación de nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo, el trabajo por proyectos y con horarios flexibles, entre otros.

NOTA SOBRE EVALUACIÓN DEL TALLER

Al finalizar el Taller, se entregó a los participantes una encuesta para evaluar los aprendizajes recibidos, contenidos y metodología del evento. La encuesta fue respondida por 24 participantes representantes de 19 países, trabajadores y empleadores.

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

Califique del 1 al 10 su capacidad, tal como usted la percibe, para desempeñarse en las siguientes áreas antes y después de este Taller*		
	Antes del Taller	Después del Taller
Inspección del Trabajo	7.62	8.95
Libertad Sindical y Negociación Colectiva	8.33	9.12
Resolución alterna de conflictos laborales	7.91	9.08
Coordinación entre Ministerios del Trabajo y otras agencias del Estado	7.37	8.91
*Promedio de las respuestas de 24 participantes representantes de 19 países, trabajadores y empleadores.		

De igual forma, quienes respondieron la encuesta se mostraron muy satisfechos con el Taller (con una calificación promedio de 4.75 sobre 5), y se mostraron muy de acuerdo con que los temas cubiertos son relevantes a los intereses y los desafíos de sus países de origen (4.87 sobre 5).

En términos de los conocimientos adquiridos que podrían ser aplicados en los países de origen de los participantes, los más mencionados en las encuestas fueron en temas relativos el uso de tecnología para mejorar la inspección laboral, sistemas de mediación y arbitraje, y buenas prácticas relativas a la libertad sindical.

Finalmente, entre las recomendaciones que los respondientes hicieron para futuros Talleres, se encuentran la extensión del tiempo de duración de 2 a 3 días, así como incrementar el tiempo de las actividades en sub-grupos.