



Seminario Técnico de Alto Nivel para Responsables de las Inspecciones del Trabajo. Sistematización de intervenciones

Introducción

El Seminario Técnico de Alto Nivel para Responsables de las Inspecciones del Trabajo, celebrado en Santiago (Chile) el 3 de octubre de 2024, tuvo por objetivo el abordaje de los retos nuevos y persistentes que enfrentan las inspecciones laborales de la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo (REDIBIT) en un mundo laboral en transformación, a fin de compartir experiencias y dificultades comunes y, principalmente, expandir las buenas prácticas laborales entre las inspecciones iberoamericanas con foco en el Trabajo Decente y la Justicia Social.

A lo largo de sus tres paneles, se exploraron tres temáticas clave: 1) El rol de las inspecciones en el derecho a entornos laborales libres de violencia, acoso y discriminación; 2) Los avances y desafíos de las tecnologías de la información y de la inteligencia artificial en las inspecciones laborales; y 3) Las inspecciones del trabajo frente al cambio climático y otros riesgos laborales nuevos y emergentes.

Se resumen a continuación los principales contenidos de las intervenciones de los países participantes en cada panel.

Panel 1: El rol de las inspecciones del trabajo en el derecho a entornos laborales libres de violencia, acoso y discriminación

En este primer panel, se examinó el papel de las inspecciones laborales en garantizar entornos laborales libres de violencia, acoso y discriminación.

Desde la normativa internacional, el Convenio núm. 190 de la OIT (2019) reconoce la violencia y el acoso como violaciones graves de los derechos humanos, exigiendo que los Estados garanticen la existencia de medios de inspección e investigación en casos en los que se reporte la existencia de estas violaciones, específicamente a través de la acción de las inspecciones de trabajo nacionales.

Por su parte, los Convenios núm. 100 y 111 promueven la igualdad de remuneración y la no discriminación, exigiendo igualmente control nacional sobre su cumplimiento.

Chile

Como antecedente histórico, el Director del Trabajo, Pablo Zenteno, presentó el enfoque de derechos fundamentales desde la consagración Constitucional del “derecho al trabajo” de forma que se garantiza el cuidado de “la integridad psíquica, física, inviolabilidad de toda forma de comunicación privada o derecho a la honra” de las personas trabajadoras.

Desde 2006 se ha generado el *procedimiento de tutela de los derechos fundamentales* como herramienta para resolver eficaz y oportunamente las

vulneraciones de derechos fundamentales en el ámbito laboral, especificando también la necesidad de entregar recursos para cumplir este mandato.

Lo anterior se fundamenta en la práctica inspectiva a través del concepto de *ciudadanía en la empresa*, cuestión que plantea que la relación laboral no anula las garantías constitucionales de las personas trabajadoras. En ese contexto, la labor inspectiva se ajusta para hacer más eficiente la fiscalización y sanción de actos constitutivos de infracción en estas materias.

Hoy cuentan con más de 20 dictámenes emanados de la Dirección del Trabajo que abarcan los derechos fundamentales, individuales y colectivos, ejerciendo de esa manera la facultad de esta Dirección de “interpretar el sentido y alcance de la norma laboral”.

Además, destacó la ratificación en 2023 por Chile del Convenio núm. 190 y la subsecuente aprobación y actual implementación de la Ley N° 21.643 (denominada “Ley Karin”), sobre la violencia y acoso en el trabajo, estableciendo procesos de investigación y un régimen sancionatorio.²

Con ese fin, se está movilizándolo a la sociedad civil y a los sectores público y privado para garantizar estos derechos fundamentales, indicando que desde la Dirección del Trabajo se han implementado *Unidades de Derechos Fundamentales*, conformadas por un equipo de fiscalizadores que, en conjunto con abogados especializados en la materia, apostados en cada región de Chile, velan por un total de veintitrés materias fiscalizables y sancionables, tipificadas de manera tal que aborden todas las formas de vulneración de estos derechos.³

Colombia

La Directora de Inspección, Vigilancia y Control, Luz Ángela Martínez, planteó algunos avances legislativos, como las modificaciones operadas desde el año 2006 en la Ley 1.010 sobre acoso laboral, que buscan ampliar sus plazos y fortalecer la protección que ofrece a las víctimas.⁴

Desde 2012 han implementado un sistema de *Comités de Convivencia Laboral*, tanto en el sector público como privado, los que, a través de circulares administrativas y fallos de la Corte Suprema, se han ido fortaleciendo y ajustando. En particular, la Circular 055 de 2024 del Ministerio del Trabajo busca “prevenir, identificar, atender y reparar situaciones de acoso laboral, sexual y discriminación contra personas LGTBIQ+”.⁵

Adicionalmente, mencionó que el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 contempla una inspección laboral con enfoque de género y protección de los derechos laborales, que busca generar *Inspectoras de Género*, contando a la fecha con 90 inspectoras de género en el país.

En noviembre de 2023, se aprobó el llevar al Congreso de la República la ratificación del Convenio núm. 190 que se espera tendrá efectos sobre el desarrollo del marco

² Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>

³ Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99223.html>

⁴ Disponible en: <https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>

⁵ Disponible en: <https://www.cerlatam.com/wp-content/uploads/2024/09/Circular-No.-0055.pdf>

normativo. Este proceso llevará de la mano como prioridades el fortalecimiento de la formación de inspectores en materia de violencia y acoso en el trabajo.

Como nota final, destacó el proceso de potenciar a la población colombiana y nativa para el aprovechamiento de los terrenos dedicados al cultivo y a que, desde la política pública, están apostando por la *reindustrialización* del país para privilegiar el desarrollo territorial y rellenar brechas de productividad con la propia industria, todo esto aparejado de la búsqueda de una transición energética justa, con la sostenibilidad y el enfoque de género como ejes programáticos.

España

La Jefa de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación (OELD), Macarena Montalbán, señaló que esta oficina, creada en 2023, busca coordinar las actuaciones sobre empresas que tienen centros de trabajo situados a lo largo del país y que llevan a cabo prácticas discriminatorias, con el objetivo de una aplicación homogénea del derecho y de la normativa social.

Destacó que, como consecuencia de la aprobación en 2022 de una Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se introdujeron en el ordenamiento laboral español nuevas causas de discriminación como son las relativas a la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y/o la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.⁶

Mencionó también un conjunto de medidas, como el acercamiento de la ITSS a los grupos vulnerables, la actualización de la formación de los inspectores en materia de discriminación y la incorporación de herramientas tecnológicas para dar impulso a la planificación de la labor inspectiva.

Por último, relató de manera específica una campaña inspectiva en materia de discriminación salarial a través de medios tecnológicos. Para ello, y utilizando dichos medios, se seleccionaron empresas en las que se detectaban indicios de discriminación salarial por razón de género. Con ello se logró un incremento muy importante en los resultados detectados en las empresas, ampliando así la capacidad de detección de irregularidades y mejorando por tanto la eficiencia de la actuación inspectora.

Guatemala

La Directora de Inspección General de Trabajo, Silvia Juárez, inició su presentación aludiendo a la aún necesaria ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT por su país. Declaró que en el Código de Trabajo no cuentan todavía con una regulación respecto al acoso, a diferencia de la no discriminación, la que sí está regulada y tipificada en leyes penales de Guatemala, en particular la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer de 1999, lo que es relevante para penalizar desde esa vía malos tratos y/o acoso laboral.⁷

Más aún, se utiliza a nivel legal la tipificación de acoso laboral según la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer⁸, utilizando ésta para efectos de aplicar sanciones, ya que en la misma se define el acoso laboral. Actualmente, se

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

⁷ Disponible en: <https://conap.gob.gt/wp-content/uploads/2020/08/9.-Decreto07-1999Congreso.pdf>

⁸ https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/info_legislativo/iniciativas/Registro3770.pdf

están realizando esfuerzos para definir y tipificar la violencia y el acoso laborales en un único cuerpo legal, por medio de la reforma del artículo 60 del Código del Trabajo.

También destacó la importancia para Guatemala de no tomar acciones legales únicamente, sino también a través de la capacitación y concientización, expresado a través de la *Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala* presentada por la Secretaría Presidencial de la Mujer.⁹ Esto va de la mano con su visión de que la herramienta más fuerte que tienen es a través de la capacitación al conjunto de actores del mundo del trabajo para aportar a la identificación de estas problemáticas y así apoyar a las personas a que denuncien estas situaciones.

Resaltó, por último, la labor social que cumple la inspección del trabajo al fomentar una cultura de denuncia, la que requiere de vocación de parte de las y los inspectores para dar el apoyo que la población trabajadora necesita.

Conclusiones

En el cierre de este primer panel la moderadora, Carmen Bueno, ofreció un breve resumen de los hilos conductores señalados por los expositores. Señaló que la violencia, el acoso y la discriminación son preocupaciones de las inspecciones de los países participantes en el panel, pero también de sus sociedades que cada vez las contemplan como situaciones intolerables.

Aludió a las repetidas menciones en el panel del Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y acoso, el cual constituye un marco normativo internacional relevante para los países participantes en el panel, aun cuando Guatemala y Colombia no han ratificado todavía dicho convenio.

Destacó las actualizaciones normativas que los países están promoviendo, incorporando, por ejemplo, otras causas novedosas de discriminación como la diversidad sexual, la enfermedad, el estado serológico y la disposición genética a sufrir una enfermedad.

Se refirió a la importancia de las campañas y operativos específicos en la materia que las inspecciones están impulsando con carácter proactivo, en la medida en que la inexistencia de denuncias no significa que no existan infracciones. También aludió a otras intervenciones mencionadas como la formación de los funcionarios y de todos los actores, y a iniciativas de fortalecimiento institucional mediante oficinas y equipos específicos para implementar acciones contra la violencia, acoso y la discriminación.

Panel 2: Avances y desafíos de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones y de la Inteligencia Artificial en las inspecciones del trabajo

En este segundo panel se abordó cómo la cuarta revolución industrial está impactando en las inspecciones laborales.

Por una parte, al facilitar tareas como la agilización de trámites, el análisis de bases de datos para identificar incumplimientos y la difusión de información.

⁹ Disponible en: <https://seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Gui%CC%81a-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-a%CC%81mbito-del-trabajo-en-las-instituciones-pu%CC%81blicas-de-Guatemala-.pdf>

Sin embargo, las tecnologías también presentan retos para las inspecciones, como los posibles sesgos discriminatorios en los algoritmos, las nuevas formas de trabajo y la necesidad de colaboración interinstitucional para mejorar la precisión en la detección de brechas de cumplimiento.

Portugal

La Inspectora General de la Autoridad para las Condiciones de Trabajo, Fernanda Campos, presentó como avances en esta materia el análisis automatizado de grandes volúmenes de datos, la posibilidad de realizar inspecciones vía canales remotos y el empleo de los datos para realizar análisis predictivo y prevenir posibles riesgos de violación de la normativa.

Desde su perspectiva, se están dando solo los primeros pasos en la adaptación a estas nuevas tecnologías, las que suponen un gran apoyo a la labor inspectiva a la vez que plantean desafíos. Ejemplos de estos desafíos son los algoritmos producidos por humanos y que pueden presentar sesgos discriminatorios o el reemplazo de trabajadores por medio de la tecnología.

La integración de los elementos positivos requiere actualizar la manera en la que funcionan las inspecciones y qué profesionales y capacidades se incorporan a la inspección.

En Portugal, se han incorporado *chatbots* para consultas iniciales, modelos para el análisis de datos, tecnologías móviles para el reporte, masificación de la información sobre responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo, así como otras tecnologías en el ámbito de la capacitación de los inspectores.

Adicionalmente, destacó algunos desafíos que la inspección de Portugal ha tenido que afrontar respecto del uso de tecnologías, como el costo inicial de la implementación, la resistencia al cambio, el proceso de adaptación requerido de los funcionarios y la mantención de la calidad de las inspecciones ante la irrupción de los cambios tecnológicos.

reconoce que la legislación se encuentra retrasada respecto del avance propio de las nuevas tecnologías. Es necesario adaptar la legislación al uso de algoritmos y su regulación y aplicar el derecho a igualdad de condiciones de acceso al empleo en la toma de decisiones basada en estos algoritmos.

Finalmente, declara la necesidad de incorporar una presunción de laboralidad para los trabajadores de plataformas, de manera tal que se reconozca su estatus.

España

El Subdirector de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica del OEITSS, Néstor Fraile, presentó el proceso que utiliza España en términos de inteligencia inspectiva a través de la denominada *Herramienta de Lucha contra el Fraude* (HLF), que integra el análisis de datos, la detección de indicios de fraude y la selección de empresas para realizar actuaciones inspectoras más eficaces, aprovechando así las nuevas tecnologías.

Destacó la importancia capital que para el uso de dicha Herramienta tiene el contar con la información y los datos que obran en poder de las distintas instituciones del Estado, para lo que se han firmado numerosos convenios de colaboración, a fin de poder disponer del mayor acceso posible a los mismos.

La HLF es, en esencia, un instrumento de planificación, que se utiliza principalmente a través de tres vías: i) reglas de negocio, ii) modelos predictivos y iii) planes de choque.

Las reglas de negocio son procesos que identifican en el conjunto de datos de que se disponen elementos que son indiciarios de fraude y que permiten seleccionar casos potencialmente fraudulentos.

En los modelos predictivos o analíticos, partiendo de casos verificados como fraudulentos y mediante la utilización de representaciones matemáticas, se determina la existencia de un patrón infractor que sirve para poder detectar empresas que presenten situaciones de fraude similares.

Por último, y a partir del análisis de datos, se ponen en marcha también planes de choque en los que, en un primer momento, se envían cartas informativas a una serie de empresas respecto de las que la Herramienta ha detectado la existencia de indicios de posible incumplimiento, a fin de que puedan regularizar la situación sin necesidad de sanción. Con posterioridad, y si dicha regularización no se ha producido, se inician las actuaciones inspectoras tendentes a comprobar la realidad de dichos indicios, lo que determina una gestión más eficiente de los recursos. Citó a modo de ejemplo el plan de lucha contra el fraude en la contratación, dirigido a regularizar contratos de trabajo fraudulentos, aportar mayor estabilidad a los trabajadores y disuadir a las empresas incumplidoras.

Finalmente, planteó que las actuaciones automatizadas y aquellas en las que intervenga la IA pueden permitir agilizar procesos, tanto en la actuación inspectora, con las debidas cautelas, como en la gestión interna.

Perú

La Asesora Primera de la Superintendente de la SUNAFIL, Fanny Gutarra, se enfocó en la digitalización creciente de la información en su país, lo que planteó grandes desafíos a la inspección, ya que no existía un sistema unificado lo que resultaba en grandes cantidades de expedientes apilados, productos de los procesos manuales y físicos de registro. Hacia 2016, se inició la migración a la virtualidad, partiendo por el proceso de *Identificación Virtual de Inspectores* y de *Trámite Documentario Externo*.

Este proceso de digitalización se mantiene vigente, incorporando en 2018 un sistema de *Cálculo de Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad*, en 2019 una *Comunicación Directa con las empresas* a través de una casilla de correo para recibir la documentación en los procesos de fiscalización, en 2020 la *firma digital* y en 2021 un programa que permite a los trabajadores verificar si están registrados por su empleador, lo que genera una alerta que advierte al empleador del posible incumplimiento. Esta última innovación da pie en 2022 a un *Reconocimiento de buenas prácticas* para las empresas que cumplan debidamente con sus obligaciones. En la actualidad, se está desarrollando una plataforma de gobierno móvil que reúne los servicios digitales de la SUNAFIL.

Con todo ello, se han obtenido datos positivos, al haber aumentado el número de trabajadores regularizados. Hacia 2030, proyectan seguir mejorando en el marco de la *Política Nacional de Modernización de Gestión Pública*.¹⁰

Un gran desafío será integrar la Inteligencia Artificial en estos procesos para mejorar la eficiencia en las inspecciones y en la experiencia del ciudadano.

El Salvador

El Subdirector General de Inspección de Trabajo, Carlos Torres, se centró en los avances de la inspección de su país en materia de tecnología. Su objetivo ha sido generar un *Sistema de Inspecciones de Trabajo y Visitas Técnicas* (SINTEC) que digitalice la creación y gestión de los expedientes, que cruce información de los lugares de trabajo a inspeccionar y que registre los datos del solicitante de inspección, para así pasar del uso de papel hacia un sistema completamente digitalizado.

Presentando algunos casos reales que dan cuenta de las particularidades de El Salvador, al ser un país muy pequeño en extensión y población, indicó que en la actualidad buscan agilizar todo el procedimiento inspectivo para así prever las posibles infracciones, partiendo por verificar el registro del trabajador solicitante, dando especial importancia a un sistema cuyo módulo iniciar agilice la recepción de solicitudes de inspección del trabajo y la consiguiente actuación inspectiva a través de la recopilación y fácil acceso de antecedentes para los inspectores del trabajo.

Incorporaron además un *Módulo de Supervisorías de Inspección*, que da cuenta de una automatización del sistema de trabajo que incluye la asignación de la carga de trabajo para los inspectores. Adicionalmente, incluye procesos de control y revisión del acta de inspección, el registro de expedientes y, en caso de existir infracciones, el envío de este a la entidad sancionadora. Para ello, se está implementando el cruce de información y coordinación entre Ministerios por medios digitales para así agilizar también el desarrollo de las investigaciones. Esperan lograr plasmar estos cambios hacia inicios de 2025.

Por último, mencionó la acción conjunta entre países, ya que El Salvador se está coordinando con el gobierno de Costa Rica para posibilitar que a los trabajadores migrantes de este país y cuyas labores realizan dentro de El Salvador, se le respeten sus derechos laborales.

Conclusiones

El moderador, Antoni Tatay, buscó recoger una frase central por cada panelista, destacando la importancia de la coordinación entre las entidades que componen el proceso inspectivo, la falta de imparcialidad de los algoritmos de las IA, la necesidad del manejo y el procesamiento de datos y el entendimiento de que la tecnología tiene un papel clave para modernizar la administración, permitiéndole mejorar la vida de la ciudadanía. Además de los avances en el uso de tecnologías de la información y la digitalización para mejorar la eficiencia de las inspecciones laborales, estas tecnologías también presentan riesgos emergentes en el mundo del trabajo que las inspecciones habrán de enfrentar.

¹⁰ Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5331019/3787-version-digital-del-documento-pnmgp-2030.pdf>

Se discutió, además, el potencial de la Inteligencia Artificial para optimizar procesos, aunque se señaló la necesidad de su control debido a posibles sesgos discriminatorios en los algoritmos.

Por último, se mencionaron ejemplos como la lucha contra el fraude mediante *big data* y campañas disuasorias masivas, que permiten posicionar las nuevas tecnologías como métodos válidos y herramientas con gran potencial a futuro para las inspecciones en el apoyo sus labores de control y fiscalización.

Panel 3: Las inspecciones del trabajo frente al cambio climático y otros riesgos laborales nuevos y emergentes

El tercer y último panel se introdujo indicando que la emergencia climática está intensificando los efectos de riesgos laborales como la exposición a altas temperaturas, a fenómenos meteorológicos extremos, a radiaciones ionizantes y a la contaminación, los que se relacionan con un aumento de enfermedades respiratorias, cardiovasculares, oculares y dérmicas, entre otras.

Además, la crisis climática también está aparejada a un repunte de enfermedades transmitidas por vectores, como el paludismo o el dengue.

Por último, la pérdida de suelo fértil, la aparición de plagas y la afectación de las características de los cultivos están provocando la intensificación del uso de plaguicidas y pesticidas, con un aumento las enfermedades vinculadas a estos productos químicos.

El papel de las inspecciones del trabajo para enfrentar estos riesgos y asegurar entornos de trabajo seguros y saludables será crucial.

Uruguay

El Inspector General del Trabajo, Tomás Teijeiro, compartió algunos de los avances en esta materia promovidos en su país.

El rol de diálogo social tripartito, a través del *Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo*, ha sido importante a la hora de discutir y avanzar en mitigar los efectos del cambio climático en la salud. Así, fruto del consenso tripartito, se dictó el Decreto N°38/022 sobre el protocolo genérico para trabajo en condiciones climáticas adversas en el medio rural, por el que las empresas deben otorgar seguridad a sus trabajadores en dichas circunstancias.¹¹

Mencionó el rol de asesoramiento que se cumple desde la Inspección General del Trabajo, a través del cual se ha hecho llegar a las partes material para enfrentar de manera conjunta la incertidumbre tecnológica, geopolítica y ambiental.

Respecto a la acción inspectiva para mitigar los riesgos ambientales destacó el apoyo técnico de la OIT en el proceso de modernización del procedimiento inspectivo realizado a partir del Decreto N° 371/022¹² y de un *Plan Nacional Estratégico de Inspecciones*. Por último, compartió la reciente aprobación de la *Política Nacional de Seguridad y Seguridad en el Trabajo*.¹³

¹¹ Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/38-2022>

¹² Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/371-2022>

¹³ Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/246-2024>

Costa Rica

El Viceministro del Área Laboral, Alexander Astorga, se refirió a los efectos de la pandemia, el cambio climático, la revolución tecnológica, las nuevas formas del trabajo y la migración como desafíos que experimentan hoy. Desde 2018, cuentan con una *Política nacional de adaptación al cambio climático*, la cual busca “transitar hacia un modelo de desarrollo resiliente”, ya que al ser Costa Rica un país tropical, experimenta altas temperaturas pero de maneras distintas de acuerdo con la zona geográfica, siendo unas más húmedas y otras más secas, lo que requiere de consideraciones diferentes.¹⁴

Para enfrentar esta problemática ambiental, se encuentran actualizando el marco jurídico a través de decretos específicos para enfrentar las particularidades de cada sector productivo y con una mirada de diálogo social tripartita. Destacó la enfermedad renal crónica, la cual se está tratando a través de una *Guía de Procedimiento para la Hidratación y el Reglamento para la Prevención y Protección de las Personas Trabajadoras*, educando a la gente para así promover la hidratación adecuada que reduzca los efectos de esta enfermedad sobre los trabajadores.¹⁵

Brasil

Domingos Pippa, Inspector del Trabajo, se enfocó en el estrés térmico y los mecanismos para proteger a las personas trabajadoras de este fenómeno asociado al cambio climático. En Brasil, el incremento de las temperaturas ha sido notable, con ondas de calor persistentes y constantes. Señaló los datos del informe de OIT sobre el calor extremo.¹⁶

Las actividades productivas al aire libre y en exposición al sol o en lugares mal ventilados son una preocupación actual para la inspección del Brasil, por lo que han puesto en práctica una serie de medidas de protección, que parten del diálogo social tripartito, para adaptarse a las diferencias climáticas de cada región del país, dada la extensión de 8.500.000 km² de territorio.

Así, han incorporado actualizaciones a sus normas regulatorias (NR), entre ellas la NR9, que busca evaluar y controlar las exposiciones ocupacionales a agentes físicos, químicos y biológicos. La norma delimita las responsabilidades del empleador circunscritas a orientar a los trabajadores sobre el riesgo físico del calor, capacitaciones anuales y evaluación del riesgo al que están expuestas las personas trabajadoras, incluyendo el establecimiento de límites para la exposición al calor y otros riesgos ocupacionales.¹⁷

Finalmente, la norma establece medidas preventivas como la disposición de agua potable en el lugar de trabajo, la entrega de indumentaria de trabajo adecuadas a la exposición que sufren en su lugar de trabajo, la adecuación de los procesos a las condiciones de trabajo, el acceso a espacios con condiciones térmicas más agradables

¹⁴ Disponible en: https://cambioclimatico.go.cr/wp-content/uploads/2022/04/NAP_Documento-2022-2026_VC.pdf

¹⁵ Disponible en: https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guia_Reglamento_para_la_preveccion_estres_termico.pdf

¹⁶ Disponible en: <https://www.ilo.org/es/media/569211/download>

¹⁷ Disponible en: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2021-com-anexos-vibra-e-calor.pdf>

y procedimientos y evaluaciones médicas. El quehacer inspectivo se ha concentrado en verificar las irregularidades y sancionar debidamente a las empresas infractoras.

Conclusiones

En los tres países participantes en el panel los impactos del cambio climático están afectando a los trabajadores, especialmente los que desempeñan su actividad al aire libre. Los tres países han actualizado o están en proceso de actualizar sus marcos normativos para mitigar los efectos adversos del cambio climático sobre la salud laboral. Para ello, se vuelve crucial incorporar a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo los riesgos intensificados como consecuencia de la crisis climática, así como el diálogo social tripartito.