



► 20.ª Reunión Regional Americana

1-3 de octubre de 2025, Punta Cana

► Informe de la reunión

Índice

	Página
Introducción.....	3
Sesión temática 1: Creación de empleo, protección social y desarrollo sostenible	4
Sesión temática 2: Fortalecimiento de las instituciones democráticas y respeto de los derechos fundamentales y del diálogo social institucionalizado	10
Sesión temática 3: Transición justa hacia sociedades resilientes	13
Sesión temática 4: Estrategias para formular políticas públicas orientadas a la mejora de las competencias y la formación profesional	15
Presentación del informe de la Comisión de Verificación de Poderes.....	18
Adopción de la Declaración de Punta Cana	19

Introducción

1. La 20.^a Reunión Regional Americana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se celebró en Punta Cana, República Dominicana, del 1 al 3 de octubre de 2025¹.
2. Este informe contiene un resumen de las cuatro sesiones temáticas celebradas durante la reunión, así como de la presentación del informe de la Comisión de Verificación de Poderes y de la adopción de la Declaración de Punta Cana.
3. La transcripción y las videgrabaciones de todos los discursos pronunciados durante las ceremonias de apertura y de clausura, así como durante la discusión del informe del Director General, están disponibles en la página web de la Reunión Regional².

Elecciones y nombramientos

Mesa de la reunión

Presidente:	Sr. E. Olivares Ortega, Ministro de Trabajo de la República Dominicana
Vicepresidentes:	Sr. C. Jordan, Ministro de Trabajo, Seguridad Social y Sector Terciario, Barbados Sra. L. Peña Izquierdo, Presidenta, Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM) Sr. G. del Río Doñé, Presidente, Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), República Dominicana

Mesas de los grupos

- **Presidente del Grupo Gubernamental:** Sr. J. A. Ríos Badillo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México
- **Presidente y portavoz del Grupo de los Empleadores:** Sr. G. Ricci, Guatemala
 - **Secretario:** Sr. R. Suárez Santos, Organización Internacional de Empleadores
- **Presidenta y portavoz del Grupo de los Trabajadores:** Sra. M. Pujadas, Argentina
 - **Secretario:** Sr. M. Di Stefano, Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas

Comisión de Verificación de Poderes

- **Representante gubernamental:** Sra. C. Almada Argüello, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Paraguay
- **Representante de los empleadores:** Sr. G. Solorzano Díaz, Consejo Hondureño de la Empresa Privada, Honduras
- **Representante de los trabajadores:** Sr. M. Domínguez Almendares, Honduras

¹ Tras las discusiones iniciadas en 2022 con el fin de evaluar el funcionamiento de las reuniones regionales, el Consejo de Administración de la OIT adoptó, en su 350.^a reunión (marzo de 2024), nuevas disposiciones para las reuniones regionales de la OIT, que se pondrán a prueba durante un periodo de cuatro años (2025-2028). La 20.^a Reunión Regional Americana fue la primera que se celebró en el marco de estas nuevas disposiciones. Véanse [GB.350/INS/7](#) y [GB.350/PV](#), párr. 256.

² [Transcripción de los discursos](#) pronunciados durante la 20.^a Reunión Regional Americana.

Grupo de redacción encargado de preparar las conclusiones

Representantes gubernamentales:	Bahamas, Canadá, El Salvador, Uruguay, República Dominicana.
Representantes de los empleadores:	Sr. G. Ricci Sra. S. Meyers-Granville Sr. J. Arroyo Sr. W. Matías Ramírez Sr. P. Dragún
Representantes de los trabajadores:	Sra. M. Pujadas Sra. K. Reece Bernal Sr. M. Di Stefano Sr. E. Gottwald Sr. J. E. Oñate Vera

Sesión temática 1: Creación de empleo, protección social y desarrollo sostenible

- El moderador, Sr. V. Pinheiro, Director de la Oficina de País de la OIT para el Brasil y ex Director Regional para América Latina y el Caribe, presentó a los panelistas: Sra. L. Peña Izquierdo, Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM), República Dominicana; Sra. F. Sequeira, Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), Costa Rica; Sr. A. Sanguino, Ministro del Trabajo, Colombia; Sr. D. Maurate Romero, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú; Sra. A. Gallardo, Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), Honduras, y el Sr. E. Oñate Vera, Unión Nacional de Trabajadores (UNT), México.
- Durante la sesión, también intervinieron desde el público: Sr. O. Estefan Fuentes, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México; Sra. B. Tola Bermeo, Federación Internacional de Trabajadores del Hogar, Ecuador; Sr. S. Hurtado, Confederación de la Producción y del Comercio, Chile; Sr. C. Segovia Villasanti, Viceministro de Trabajo, Paraguay; Sra. D. Gómez Cely, Confederación de Trabajadores de Colombia, Colombia, y la Sra. A. Banegas, Consejo Hondureño de la Empresa Privada.
- La sesión empezó con una breve presentación del Sr. G. Martínez, Especialista Regional en Economía Laboral de la OIT para América Latina y el Caribe.

Creación de empleo

- Los panelistas abordaron los desafíos estructurales que enfrenta la región para avanzar hacia un modelo de desarrollo generador de empleo de calidad. Se subrayó que, a pesar de los avances en políticas sociales, como la cobertura educativa, y de los periodos de crecimiento económico, los mercados laborales continúan caracterizándose por una alta tasa de informalidad, bajos salarios, insuficiente productividad y una persistente precarización de las condiciones laborales.
- Los panelistas coincidieron en que la limitada cobertura de protección social y la persistencia de riesgos en seguridad y salud en el trabajo refuerzan estas debilidades estructurales. La capacidad gubernamental para enfrentar estos retos suele ser insuficiente y, en algunos casos, existe falta de voluntad política y limitada capacidad institucional para gestionar los problemas y transformaciones del mercado de trabajo. En este contexto, la ausencia de un diálogo social tripartito efectivo constituye un obstáculo adicional: si bien existen mecanismos formales de consulta, con frecuencia se limitan a cumplir requisitos sin incidir realmente en las políticas públicas, o bien, terminan centrados exclusivamente en sectores formales, excluyendo así a muchos trabajadores.

9. Algunos panelistas advirtieron que esta situación genera una brecha entre los compromisos asumidos en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, y la manera en que dichos compromisos se implementan en la práctica al carecer de coherencia sistémica. Por ello, se resaltó la importancia de diseñar marcos integrados de políticas públicas que articulen de manera más consistente las distintas iniciativas en curso.
10. Dentro de estas propuestas, se insistió en avanzar hacia políticas que promuevan el aprendizaje permanente, la mejora de competencias laborales y la transición hacia «salarios vitales» con enfoque de género. Asimismo, se subrayó que estos procesos deben enmarcarse en principios de justicia social y desarrollo sostenible, de modo que el empleo no sea únicamente un mecanismo de subsistencia, sino que se configure como un pilar fundamental del bienestar colectivo y de la cohesión social.

Transición a la economía formal

11. El panel abordó de manera más detallada el problema de la informalidad laboral, uno de los principales desafíos de la región. En varios países, los niveles de informalidad han permanecido prácticamente estables en los últimos años, lo que genera cuestionamientos acerca de la efectividad de las políticas implementadas. Un factor crítico es la ausencia de una visión de largo plazo y de estrategias articuladas entre los sectores productivos, educativos y sociales, lo que resalta la necesidad de fortalecer mecanismos de coordinación intersectorial.
12. La informalidad no afecta a toda la población trabajadora de la misma manera. Las mujeres y los jóvenes enfrentan barreras adicionales para acceder a empleos formales, lo que reproduce desigualdades preexistentes y limita su capacidad de movilidad social. A pesar de que algunos países experimentaron una reducción significativa de la pobreza en periodos previos, persisten brechas estructurales derivadas del desajuste entre las competencias que ofrece el sistema educativo y las que demanda el mercado laboral, así como de la baja productividad del capital humano y de una competitividad insuficiente en diversos sectores económicos.
13. En determinados contextos nacionales, millones de trabajadores continúan desempeñando sus labores en condiciones de informalidad. Esta situación no solo limita su acceso a la protección social, sino que también restringe su plena participación en la economía formal y en procesos de negociación colectiva, debido, entre otros factores, a la baja afiliación a organizaciones sindicales y empresariales. Frente a esta situación, se propuso fortalecer los registros administrativos y los sistemas de información laboral, de manera que permitan identificar con mayor precisión las características de la población trabajadora, incluyendo su nivel educativo, su acceso a programas sociales y las dinámicas de movilidad y migración. Entre las respuestas de política destacadas se incluyeron la capacitación y certificación de competencias, la creación de mecanismos de coordinación multisectorial y multinivel con la participación de gobiernos locales, y la incorporación de herramientas digitales en los procesos de gestión —como planillas integradas o sistemas de información laboral— que orienten a los jóvenes hacia sectores y carreras con mayor potencial de empleabilidad y mejores niveles de remuneración.
14. En este apartado, los miembros de la audiencia complementaron las reflexiones señalando la importancia de articular estas medidas con políticas de desarrollo productivo territorial y con incentivos específicos para las pequeñas y medianas empresas, que representan un segmento fundamental de la estructura económica regional. También se subrayó que la formalización no debe considerarse únicamente un objetivo regulatorio, sino también una vía para garantizar derechos laborales básicos y promover trayectorias ocupacionales más estables y seguras.

La digitalización y su impacto

15. Los panelistas analizaron los efectos de la digitalización y, en particular, de la inteligencia artificial (IA) en el mundo del trabajo. Los procesos de innovación tecnológica están transformando de manera acelerada los mercados laborales. Estos cambios, aunque ofrecen grandes oportunidades, también conllevan riesgos que deben ser atendidos mediante políticas públicas.
16. Si bien las tecnologías digitales pueden contribuir a mejorar la productividad, reducir la exposición a trabajos peligrosos y abrir nuevas áreas de ocupación, sus beneficios tienden a concentrarse en las grandes empresas y en segmentos privilegiados de la fuerza laboral. Se advirtió que esta concentración tecnológica corre el riesgo de ampliar las brechas existentes entre trabajadores de diferentes sectores, entre grandes y pequeñas empresas, e incluso entre países.
17. Se presentaron ejemplos concretos de cómo la automatización y la IA ya están afectando empleos en distintos sectores productivos, incluyendo el caso de empresas internacionales que han reducido significativamente su plantilla como resultado de la adopción de nuevas tecnologías. Sin embargo, también se subrayó que la IA puede convertirse en una herramienta para mejorar las condiciones laborales, elevar la productividad y reducir la carga de trabajo en ocupaciones de alto riesgo si se la gestiona de manera adecuada.
18. Varios panelistas destacaron la necesidad de contar con marcos regulatorios adecuados para enfrentar los retos de la digitalización. Esto implica garantizar transparencia en el uso de algoritmos, reconocer las relaciones laborales en contextos de plataformas digitales y fortalecer la negociación colectiva como instrumento de equilibrio frente al poder de las grandes corporaciones tecnológicas. Asimismo, se planteó la importancia de incluir modalidades emergentes de organización laboral, como el teletrabajo, dentro de las normativas nacionales, a fin de asegurar que se respeten los derechos de los trabajadores independientemente de la modalidad bajo la cual desempeñen sus funciones.
19. Los panelistas coincidieron en que el debate sobre el futuro de la digitalización y la IA debe enmarcarse en un proceso de diálogo social tripartito, acompañado de programas de recualificación y perfeccionamiento de las competencias tanto para trabajadores como para directivos. Estas medidas resultarán indispensables para garantizar que la digitalización no se traduzca en exclusión, sino en oportunidades compartidas de progreso social y económico.
20. Algunos miembros del público reforzaron este planteamiento insistiendo en la necesidad de que la región no quede rezagada frente a los avances tecnológicos globales. Se destacó la importancia de que la OIT, en coordinación con los Gobiernos, desempeñe un papel activo en el debate sobre la regulación de la IA y de las plataformas digitales, con miras a aportar insumos a la discusión internacional que tendrá lugar en la 114.^a reunión (2026) de la Conferencia Internacional del Trabajo con miras a la eventual adopción de un convenio y una recomendación en esta materia.

Cadenas de suministros y empresas sostenibles

21. Los panelistas compartieron experiencias y reflexiones en torno al papel que desempeñan las cadenas de suministro en los procesos de formalización y sostenibilidad empresarial. Se resaltó que, en diversos sectores, como la producción agrícola, la informalidad sigue siendo predominante, particularmente entre pequeños productores que enfrentan dificultades para acceder a financiamiento, asistencia técnica y mercados más amplios.
22. Por otra parte, se destacaron ejemplos positivos en los que la cooperación entre productores ha permitido una integración más efectiva a las cadenas de valor nacionales e internacionales.

23. La informalidad no solo constituye un problema estructural, sino también una oportunidad para la acción concreta y la innovación en las políticas públicas. La integración de pequeños productores en cadenas de suministro sostenibles se identificó como una estrategia que, además de impulsar la formalización por medio de la inclusión productiva, fortalece la resiliencia de las comunidades locales y mejora la competitividad de los sectores económicos.
24. Algunos miembros del público subrayaron la importancia de acompañar estas iniciativas con políticas de crédito inclusivo, incentivos fiscales y marcos regulatorios que promuevan prácticas sostenibles. También se señaló que la sostenibilidad empresarial requiere tanto de formalización laboral como de un compromiso activo con el cumplimiento de estándares ambientales y sociales que refuercen la legitimidad de las cadenas de valor.

Protección social

25. Los panelistas subrayaron la importancia de garantizar la equidad y la sostenibilidad de los sistemas de protección social en la región. En particular, destacaron la necesidad de avanzar hacia su universalización, al tiempo que se asegura su sostenibilidad financiera y su capacidad de respuesta frente a los cambios en el mundo del trabajo.
26. La región enfrenta importantes desafíos en la incorporación de los trabajadores autónomos y de aquellos vinculados a sectores altamente precarizados, como el trabajo doméstico, los servicios de cuidado, el reciclaje y las plataformas digitales. En este sentido, se destacaron los regímenes contributivo-subsidiados como un mecanismo clave para facilitar la inclusión. Asimismo, se aludió a la necesidad de promover la educación financiera como parte de las estrategias de ampliación de la cobertura de la protección social.
27. Una de las propuestas centrales fue el fortalecimiento de los órganos tripartitos responsables de la toma de decisiones en materia de protección social, con el fin de asegurar que los distintos actores puedan participar de manera efectiva en la definición de prioridades y en la concepción de modelos innovadores de gobernanza. También se sugirió avanzar en reformas tributarias que incentiven la formalización y que, al mismo tiempo, aseguren recursos suficientes para financiar sistemas universales de protección.
28. Los panelistas coincidieron en señalar el monotributo como un instrumento útil para reducir los costos de entrada a la formalidad y permitir que pequeños emprendedores puedan acceder tanto a beneficios de seguridad social como a canales de financiamiento más estables.
29. Durante las intervenciones del público se presentaron ejemplos de políticas nacionales en curso, como lo son los programas de empleo que han adoptado la formalización como política de Estado, o iniciativas para ampliar la cobertura de protección social hacia trabajadores de sectores emergentes. Asimismo, se subrayó que el gasto público en protección social en la región representa un porcentaje significativamente menor del producto interno bruto en comparación con estándares internacionales, lo que genera un margen de vulnerabilidad frente a crisis económicas o sanitarias.
30. El consenso general fue que la informalidad laboral constituye una amenaza directa a la equidad social y a la sostenibilidad de los sistemas de protección. Por ello, los panelistas llamaron a rediseñar las políticas enfocadas en la responsabilidad compartida, reduciendo los trámites innecesarios y promoviendo sistemas tributarios progresivos que permitan ampliar la cobertura sin afectar la competitividad empresarial. Se insistió particularmente en la urgencia de incorporar a los trabajadores de plataformas digitales en los sistemas de protección social, garantizando así que la innovación tecnológica no se traduzca en mayor exclusión.

Desarrollo sostenible

31. Los panelistas reflexionaron sobre la necesidad de que las reformas laborales y sociales de la región se traduzcan en mejoras concretas en la vida cotidiana de los trabajadores. Se enfatizó que las transformaciones estructurales deben ser inclusivas y sostenibles, y que los compromisos internacionales en materia de derechos laborales y justicia social solo adquieren legitimidad si logran tener un impacto real en los hogares.
32. Entre las propuestas destacadas se mencionó la posibilidad de avanzar hacia aumentos de los salarios, acompañados de medidas como la reducción progresiva de la jornada laboral y la recuperación de beneficios relacionados con pagos por trabajos dominicales y nocturnos. Estas medidas no solo constituyen mecanismos de justicia social, sino que también son herramientas para mejorar la productividad al incentivar la motivación y el bienestar de la fuerza laboral.
33. Es importante impulsar reformas laborales, pensionales y salariales con un enfoque interseccional, que incorpore la perspectiva de género, discapacidad y ruralidad. Se propuso, por ejemplo, la implementación de una pensión automática y vitalicia como paso hacia la cobertura universal, que garantice a toda persona un ingreso mínimo en la vejez. De igual forma, se subrayó la necesidad de políticas sectoriales específicas para ocupaciones como los cuidadores y los repartidores, que suelen quedar excluidos de los sistemas de seguridad social tradicionales.
34. La responsabilidad de implementar estas reformas no debe recaer exclusivamente en un ministerio o en un conjunto limitado de instituciones, sino que requiere la articulación de todo el aparato estatal. Una gobernanza transversal y coordinada será una condición indispensable para que las reformas tengan un alcance integral y sostenido.

Diálogo social para un desarrollo inclusivo y sostenible

35. Los panelistas coincidieron en que el diálogo social tripartito constituye un pilar fundamental para la promoción del empleo formal, el fortalecimiento de la protección social y la construcción de un desarrollo sostenible inclusivo. Sin embargo, en muchos contextos los espacios de diálogo son débiles o están sesgados hacia determinados sectores, lo que reduce su legitimidad y su capacidad de incidencia en las políticas públicas. Frente a ello, se insistió en la importancia de revitalizar los mecanismos de diálogo y dotarlos de mayor institucionalidad, transparencia y efectividad.
36. Un marco regulatorio adecuado y un diálogo social intenso son esenciales para enfrentar desafíos emergentes, como la regulación del trabajo en las plataformas digitales y la transición hacia la economía formal. Los órganos tripartitos pueden desempeñar un papel decisivo en la construcción de consensos y en la legitimación de las reformas laborales necesarias para la región.
37. Algunos miembros del público compartieron experiencias institucionales en las que consejos económicos y sociales han logrado sobrevivir con independencia de los ciclos políticos, lo que refuerza su capacidad de contribuir a una agenda a largo plazo. Se identificaron, además, ejes prioritarios para el futuro inmediato, como la generación de empleo digno, la formalización laboral, la sostenibilidad de la seguridad social, la erradicación del trabajo infantil y el fortalecimiento de la operatividad de los órganos de diálogo social.

Políticas salariales y transición a la economía formal

38. Los panelistas resaltaron que la fijación adecuada de salarios mínimos constituye una herramienta no solo de redistribución, sino también de formalización y cohesión social. Se sostuvo que, sin trabajo decente, formalización efectiva, protección social universal y equidad fiscal, no es posible avanzar hacia un modelo de desarrollo sostenible ni hacia el cumplimiento

de los principios de la justicia social. La política salarial, en este sentido, debe ser concebida de manera integral, articulada con estrategias de productividad y de fortalecimiento del tejido empresarial, especialmente en el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas.

Juventud, autoempleo y microempresas

39. Los panelistas señalaron que, ante la insuficiente generación de puestos de trabajo formales, muchos jóvenes se ven obligados a optar por el autoempleo o a la creación de microemprendimientos. Si bien esta dinámica es un testimonio de creatividad y capacidad de innovación, también evidencia una falta de oportunidades estructurales y plantea el riesgo de que gran parte de la juventud quede atrapada en la informalidad.
40. Para enfrentar este reto, los panelistas recomendaron diseñar políticas que promuevan mecanismos de regulación y apoyo a los jóvenes emprendedores, garantizando que sus iniciativas puedan desarrollarse en condiciones formales y decentes. Entre las propuestas se incluyó la ampliación del acceso a capital semilla, programas de financiamiento adaptados a la realidad de las microempresas y la implementación de programas de capacitación que fortalezcan las habilidades empresariales y aumenten la tasa de supervivencia de estas unidades productivas. Estos planteamientos denotan la necesidad de fortalecer políticas e instrumentos públicos que impulsen la empleabilidad y el emprendimiento juvenil, con criterios de sostenibilidad y adaptados a la realidad de cada país.
41. Algunos miembros del público reiteraron estas ideas señalando que las políticas de apoyo a la juventud deben estar vinculadas a estrategias de desarrollo territorial y sectorial, de modo que no se limiten a respuestas aisladas, sino que contribuyan a transformar de manera estructural las oportunidades de inserción laboral de las nuevas generaciones.

Trabajo doméstico y cuidados

42. El panel reconoció que se trata de un sector en el que persiste una fuerte precarización. La demanda de estos servicios crece de manera acelerada debido a los cambios demográficos y sociales en la región, pero las condiciones laborales de quienes los realizan no han mejorado en la misma medida.
43. Los panelistas instaron a los países de la región a avanzar en la ratificación e implementación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, en el que se establecen normas claras para la protección de los trabajadores domésticos. Se subrayó, además, la necesidad de reconocer formalmente el valor económico y social del trabajo de cuidados, eliminando estigmas culturales y promoviendo campañas de sensibilización que visibilicen la contribución de este sector al bienestar colectivo.
44. El fortalecimiento del trabajo de cuidados requiere la creación de espacios efectivos de diálogo social tripartito. Esto permitiría construir marcos normativos más justos y sostenibles, asegurando que el crecimiento de la demanda se traduzca en mejoras concretas en las condiciones laborales.

Libertad sindical

45. En la discusión también se abordó el tema de la libertad sindical como un pilar del desarrollo sostenible. Los panelistas subrayaron que el derecho de los trabajadores a organizarse libremente y a elegir la afiliación sindical de su preferencia es un elemento esencial para el equilibrio de las relaciones laborales.
46. Los panelistas llamaron a fortalecer las garantías institucionales y jurídicas que aseguren un entorno propicio para el ejercicio de la libertad sindical y para el fortalecimiento de la negociación colectiva como mecanismo de resolución pacífica de conflictos.

OIT y multilateralismo

47. En la parte final de la sesión, el panel reflexionó sobre la función de la OIT y del multilateralismo en el contexto actual. La gobernanza internacional enfrenta múltiples tensiones. Los ataques directos al multilateralismo ponen en riesgo la capacidad de los organismos internacionales de cumplir sus mandatos.
48. Los panelistas coincidieron en la importancia de defender el papel de la OIT como la principal organización laboral a nivel mundial y de reafirmar el tripartismo como su mayor fortaleza. Pese a las diferencias entre los actores, el diálogo social tripartito sigue siendo una herramienta esencial para preservar la relevancia y legitimidad de la Organización.
49. Algunos miembros del público resaltaron la importancia de consolidar la acción multilateral en defensa del trabajo decente, reconociendo que los países no pueden enfrentar los desafíos actuales (digitalización, informalidad y precarización, entre otros) de forma aislada. La cooperación internacional y la acción concertada en foros multilaterales serán elementos indispensables para avanzar hacia un futuro del trabajo más justo e inclusivo.

Sesión temática 2: Fortalecimiento de las instituciones democráticas y respeto de los derechos fundamentales y del diálogo social institucionalizado

50. La moderadora, Sra. S. Luna Camacho, Directora de la Oficina de País de la OIT para la Argentina, presentó a los panelistas: Sr. C. Jordan, Ministro de Trabajo, Seguridad Social y Sector Terciario, Barbados; Sr. P. Chacón, Subsecretario del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile; Sr. W. Mac Master Rojas, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia; Sra. M. Jervis, Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador; Sr. G. Martínez, Secretario de Relaciones Internacionales de Confederación General del Trabajo de la República de Argentina, y Sr. E. Gottwald, Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, Estados Unidos de América.
51. Durante la sesión, también intervinieron desde el público: Sr. R. Castro, Ministro de Trabajo y Previsión Social, El Salvador; Sr. R. Patry, Programa Internacional de Asuntos Laborales, Canadá; Sr. R. Borrás, Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina, y Sra. V. Amorós Kohn, Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas, Perú.
52. La sesión empezó con una breve presentación de la Sra. M. Fino, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo de la OIT para los países andinos.
53. El debate se articuló en torno a una serie de temas, resumidos a continuación. Las ideas principales debatidas se centran en el fortalecimiento de las instituciones democráticas, el respeto de los derechos fundamentales y la importancia del diálogo social institucionalizado en el mundo del trabajo. Panelistas e intervinientes tripartitos de diversos países debatieron sobre el papel fundamental de la cooperación tripartita en la promoción de la justicia social, la igualdad de género y las políticas laborales eficaces. Se destacaron las mejores prácticas, los retos existentes, como la alta tasa de informalidad y las persistentes brechas de género, y la necesidad de un diálogo amplio e inclusivo para sostener la democracia y abordar las desigualdades sociales y económicas. Al final, se reforzó la necesidad de que las conclusiones del debate llegaran hasta la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración de la OIT.

Función de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

54. Los panelistas recordaron que en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo se reafirma el compromiso de los Estados Miembros con el respeto, la promoción y la realización efectiva de la libertad sindical, la negociación colectiva,

la erradicación del trabajo infantil y forzoso, la eliminación de la discriminación y la garantía de entornos de trabajo seguros.

55. El diálogo social tripartito se encuentra íntimamente ligado a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se destacó que los procesos nacionales, regionales y locales de diálogo social permiten una mejor implementación de los derechos laborales, mencionando como ejemplo el desarrollo de los procesos de diálogo en Chile previos a la adopción del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y a la reforma de pensiones.
56. Asimismo, los derechos sindicales son derechos habilitantes para los otros derechos fundamentales y son un requisito esencial para el desarrollo del resto de los derechos laborales. Se destacó la necesidad de que los derechos sindicales sean respetados para el efectivo desarrollo del diálogo social.
57. También se debe mencionar la importante función que desempeña el diálogo para lograr consensos en el marco del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Tal ha sido el caso en la determinación de salarios mínimos, por lo que reviste especial importancia institucionalizar dicho diálogo en aquellos casos en que aún no se haya hecho.
58. Se destacaron las experiencias exitosas en materia de diálogo social tripartito a escala transnacional en el desarrollo de las políticas comerciales. Resulta necesario velar por el respeto de los principios y derechos fundamentales como pilares necesarios para las negociaciones comerciales, tales como las que llevan a cabo los Estados Unidos a través del comité tripartito que asesora al Gobierno en estas materias (en particular, en relación con la prohibición de la adquisición de productos fruto de trabajo forzoso).

Condiciones del diálogo social tripartito institucionalizado sostenible y Estado de derecho

59. Reforzar las instituciones democráticas, asegurar el respeto del Estado de derecho y contrarrestar el deterioro de los espacios de diálogo social son tareas esenciales para avanzar hacia sociedades más justas e inclusivas en la región. El diálogo social tripartito institucionalizado es una pieza central para construir consensos que permitan generar políticas de desarrollo económico con justicia social.
60. En el Estado de derecho, la construcción normativa también debe basarse en el diálogo social para que sea exitosa y sostenible. Se destacó la necesidad de superar las aprehensiones hacia el diálogo social, ya que las instituciones colectivas fuertes logran más avances que las individuales. La construcción de la institución debe hacerse en forma conjunta.
61. Asimismo, se puso de manifiesto la necesidad de fortalecer el diálogo social tripartito inclusivo a nivel local y regional, de forma que este sirva de base para los procesos de diálogo social institucionalizado a nivel nacional y les aporte legitimidad. Sin embargo, se subrayaron varios retos importantes que limitan la existencia de un diálogo social institucionalizado sostenible, como lo son la restricción de la participación efectiva debido a las altas tasas de informalidad, la baja sindicalización, la polarización política y la desinformación, así como las brechas de género.
62. La necesidad de fomentar la representación mediante organizaciones más representativas también fue destacada como elemento fundamental. Es necesario que exista confianza entre los distintos actores y que cada uno de ellos esté en condiciones de rendir cuentas. Es importante que los Gobiernos respeten la independencia de los interlocutores sociales y que los mandantes trabajen en conjunto para que el diálogo social institucionalizado sea una política que no dependa de los cambios de Gobierno.

63. Todos los actores sociales deben participar de forma activa, positiva, transparente y comprometida. Para ello, es una condición necesaria que existan compromiso y voluntad política con el diálogo social y con la existencia de controles y contrapesos para generar confianza y transparencia. Debe ser posible abordar las diferencias en el diálogo, sin que ello genere enemistades. El diálogo social tripartito debe ser un proceso continuo en aras del desarrollo sostenible.

Fortalecimiento de la democracia mediante el diálogo social institucionalizado sostenible

64. Disponer de instituciones sólidas, basadas en la transparencia, independencia y la participación colectiva son condiciones fundamentales para la existencia de democracias resilientes. El diálogo social constituye un marco y un pilar fundamental para la democracia participativa. La mayoría de los países de la región cuenta con estructuras de este tipo para alcanzar consensos, prevenir conflictos y responder a crisis. La legitimidad y la sostenibilidad de las reformas laborales también dependen de procesos tripartitos inclusivos que respeten las normas internacionales del trabajo.
65. Se destacó que las situaciones críticas son las que ponen a prueba a las sociedades y que el diálogo social promueve la democracia. En este contexto, desempeña un papel fundamental para aproximar posturas divergentes en la búsqueda de soluciones consensuadas y la prevención de conflictos, en particular en momentos de crisis económicas, políticas y sanitarias. Los panelistas recordaron algunos acuerdos concluidos en momentos clave para el desarrollo de un país, como sucedió en la Argentina, Barbados, Colombia y el Ecuador, en donde el diálogo social tripartito ayudó al país a salir adelante durante la pandemia de la COVID-19.
66. Sin embargo, se constata una disminución en los espacios de diálogo social institucionalizado en la región. Resulta necesario reconocer la importancia del diálogo social para la convivencia democrática. El diálogo social institucionalizado no debe ser discrecional o dependiente de los Gobiernos de turno. Además, el diálogo social institucionalizado debería emplearse para replantear el contrato social a través de una fórmula consensuada.
67. Existe además una vinculación directa entre el diálogo social institucionalizado y los ODS. El diálogo social tripartito permite reunir a las distintas partes y combatir dogmas, lo cual reviste especial importancia en materia de desarrollo sostenible. En este sentido, es importante contar con espacios de diálogo social inclusivos, dotados de herramientas para que todos los interlocutores sociales puedan tener las mismas capacidades e igualdad de condiciones para participar en los procesos de diálogo.

Implementación transversal de la perspectiva de género

68. Se destacó que la desigualdad de género y las barreras a la inclusión —como la menor participación de las mujeres, las brechas salariales, la mayor representación de las mujeres en la informalidad y la desigualdad en las responsabilidades de cuidado— constituyen retos regionales persistentes. Es esencial incorporar la igualdad de género como eje transversal en todos los debates sobre políticas. El diálogo social inclusivo es una herramienta clave para superar las barreras estructurales.
69. Asimismo, resulta necesario reforzar las capacidades de los mandantes tripartitos para participar en el diálogo social y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
70. Las transformaciones culturales y las brechas socioeconómicas son también retos importantes y, además de la introducción de cambios en la normativa que garanticen la participación femenina en espacios de diálogo social y en puestos de liderazgo, es necesario desarrollar políticas públicas que fomenten la igualdad material. Se destacó que la tasa de participación

de las mujeres en el mundo del trabajo varía considerablemente entre las áreas urbanas y las rurales. En este sentido, los espacios tripartitos son importantes para combatir los sesgos y defender la participación y la cobertura universales.

Sesión temática 3: Transición justa hacia sociedades resilientes

71. El moderador, el Sr. J. Musabayana, Director del Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para el Caribe, presentó a los panelistas: Sr. L. Marinho, Ministro de Trabajo y Empleo, Brasil; Sr. O. Estefan Fuentes, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México; Sra. S. Mayers-Granville, Confederación de Empleadores de Barbados; Sr. L. García, Cámara de Industrias del Uruguay; Sr. A. Lisboa, Confederación Sindical Internacional, y Sra. L. Chang, Congreso del Trabajo del Canadá.
72. Durante la sesión, también intervinieron desde el público: Sr. R. Clarke, Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Sector Terciario, Barbados; Sr. G. Bustos, Confederación de la Producción y del Comercio, Chile; Sra. J. Gómez, Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado, Costa Rica; Sr. A. Rodríguez, Unión Nacional de Trabajadores, México, y Sra. N. Quevedo, Internacional de Servicios Públicos.
73. La sesión empezó con una breve presentación del Sr. A. Pino (OIT), Coordinador de país para Haití y Consejero técnico principal del Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para América Central.
74. La presentación destaca que la transición justa es clave para enfrentar de manera inclusiva las tres grandes transformaciones actuales —ambiental, digital y demográfica—, asegurando que trabajadores, empresas y comunidades no queden atrás. Expone los desafíos del mundo del trabajo ante la crisis climática, como la pérdida de empleos ligados a ecosistemas, riesgos en seguridad y salud laboral, desplazamientos y brechas tecnológicas, pero también las oportunidades de generar millones de empleos verdes, fortalecer la protección social y aprovechar la negociación colectiva y el diálogo social. Finalmente, subraya el rol de Gobiernos, empleadores y trabajadores en promover políticas coherentes, modelos de negocio sostenibles y protección de derechos, con la OIT como facilitadora de marcos de política y diálogo tripartito que permitan avanzar hacia sociedades más resilientes, sostenibles y justas.

La transición medioambiental y su incidencia en el mundo del trabajo

75. Los panelistas coincidieron que los efectos de la crisis climática, de la degradación medioambiental y de la transición hacia la sostenibilidad ya son evidentes en el mundo del trabajo. Se han observado tanto la creación como la supresión de puestos de trabajo, así como la pérdida de productividad como consecuencia del daño medioambiental, de eventos climáticos y de la contaminación. Existen oportunidades para que la transición genere más y mejores empleo y mayor competitividad. No obstante, ello solo ocurrirá en la medida en que las políticas, la coordinación y el financiamiento conexos lo faciliten. La transición podría ocurrir, pero solo será justa si es direccionada, inclusiva y basada en el diálogo social. El panel resaltó el carácter claramente urgente de la situación, en particular para pequeños países insulares en vías de desarrollo.

Vínculo entre las políticas medioambientales y el mundo del trabajo

76. Las políticas y los compromisos en aras de la sostenibilidad medioambiental (como lo son las contribuciones determinadas a nivel nacional en el marco del Acuerdo de París) deben tener un vínculo con el mundo del trabajo. Muchos de estos compromisos y políticas no incluyen provisiones para proteger a los trabajadores, apoyar a las empresas y acompañar los objetivos medioambientales con las correspondientes políticas de protección social, empleo, formación, y salud y seguridad en el trabajo. Ello no promueve la apropiación de dichos compromisos y

políticas por parte de los interlocutores sociales, lo que impide que contribuyan a ellas y no promueve el equilibrio entre viabilidad económica y consecución de los objetivos sociales y ambientales. Si bien son los Gobiernos los que adquieren los compromisos, de no contar con apoyo público, la responsabilidad y carga del financiamiento y la implementación corre, en gran medida, por cuenta de los interlocutores sociales. La participación de los representantes de trabajadores y empleadores en un diálogo social genuino permitirá velar por que los planes de acción que se tracen en aras de la sostenibilidad medioambiental sean predecibles y graduales, ofrezcan un claro argumento de negocio para los empleadores como también protecciones a los trabajadores.

La importancia del financiamiento para la adopción de políticas y la reconversión productiva

- 77.** La falta de financiamiento se identificó como uno de los principales desafíos. Tanto los países como las empresas de la región enfrentan dificultades para acceder a recursos que permitan implementar inversiones sostenibles y realizar la reconversión productiva necesaria. En particular, las micro, pequeñas y medianas empresas —principales generadoras de empleo en la región— enfrentan altos costos para adoptar tecnologías limpias y requieren mecanismos ágiles de crédito verde, incentivos fiscales y apoyo técnico. El panel propuso promover masivamente los instrumentos de financiamiento, como lo son los canjes de crédito por naturaleza, los bonos verdes, los pagos por servicios ecosistémicos, y subsidios o créditos tributarios para la inversión que permita avanzar en la sostenibilidad medioambiental.

La erosión de la salud y seguridad ocupacional como consecuencia de la crisis climática

- 78.** El panel resaltó que la salud y seguridad ocupacional es, desde 2022, un derecho fundamental. De no adoptarse las medidas necesarias, la crisis climática amenaza con erosionar este derecho a través de diversas formas, entre las que se aludió a la mayor prevalencia del estrés térmico con el aumento de las temperaturas. Este riesgo es particularmente alto entre los trabajadores de los sectores agrícola, de la construcción y pesquero. Algunos países afectados están tomando dicho riesgo muy seriamente y llevando a cabo estudios, reglamentaciones, programas de formación y desarrollando aplicaciones para identificar el riesgo y enfrentarlo sin arriesgar la salud y seguridad de los trabajadores. Por último, cabe recordar que los riesgos en materia de salud y seguridad ocupacional no se limitan al estrés térmico, sino que también están asociados a otros eventos climáticos y deben constituir una prioridad en las nuevas ocupaciones y puestos de trabajo que surjan con la transición hacia la sostenibilidad medioambiental.

La importancia de la formación profesional y las políticas de mercado de trabajo en la transición climática

- 79.** La formación profesional, la recualificación y las políticas activas de mercado de trabajo se señalaron como herramientas clave para anticipar los cambios, atraer la inversión y facilitar trayectorias laborales para quienes se vean afectados. La formación debe incluir la concientización, lo que permitirá que los distintos actores del mundo del trabajo asuman la responsabilidad colectiva de tomar medidas que fomenten la sostenibilidad. Las micro, pequeñas y medianas empresas, en particular, requieren apoyo financiero, tecnológico y en materia de desarrollo de competencias para poder adaptarse sin perder competitividad.

La inclusión de grupos especialmente expuestos a riesgos medioambientales y proyectos de economía verde: condiciones para una transición justa

- 80.** Los panelistas mencionaron a los migrantes, las mujeres, los trabajadores informales y los pueblos indígenas como grupos especialmente expuestos a las consecuencias del cambio climático y la transición. Algunos de ellos están también expuestos al desplazamiento forzado,

producto del cambio climático y de proyectos de gran envergadura para avanzar la economía verde (como lo son los desplazamientos provocados por grandes proyectos mineros). La participación protagónica de estos grupos en el diseño de políticas y proyectos es esencial para asegurar la equidad y la justicia social. Por tal motivo, algunos países han elaborado acuerdos y proyectos específicos para promover el trabajo decente en sectores (a saber, el sector cafetalero, la vitivinicultura, la agricultura, o las obras civiles) con una alta concentración de estos grupos.

La protección social como un pilar de la transición justa de los hogares afectados por desastres ambientales y por las consecuencias de la transición

81. La protección social es indispensable tanto para apoyar a los trabajadores desplazados por la transición, como para fortalecer la resiliencia frente a desastres ambientales. Garantizar sistemas universales y sostenibles fomentará una transición inclusiva.

Los interlocutores sociales, el diálogo social y la OIT

82. En este contexto, las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden brindar apoyo técnico a sus miembros y brindarles un espacio para la transmisión de información y buenas prácticas en materia de sostenibilidad. Asimismo, el panel resaltó la experiencia de trabajo bipartito entre representantes de empleadores y de trabajadores en temas de interés común, y recordó que la transición justa puede ser también un eje de trabajo conjunto.
83. El diálogo social y la negociación son condiciones *sine qua non* para la materialización de la transición justa. El diálogo social es un elemento clave para promover las políticas y las medidas de coordinación requeridos para lograr la transición justa, puesto que fomentan la concreción de acuerdos que permitan equilibrar las necesidades globales de sostenibilidad con las necesidades locales de los interlocutores sociales.
84. Se resalta la condición particular de OIT de contar con legitimidad tripartita, con capacidad técnica para acompañar a los países, fortalecer la coordinación de políticas y promover estándares que garanticen empleo decente, inclusión social y sostenibilidad. La OIT ocupa un lugar privilegiado para crear iniciativas regionales de intercambio para promover la ecologización de las industrias, la productividad y la formalización.

Sesión temática 4: Estrategias para formular políticas públicas orientadas a la mejora de las competencias y la formación profesional

85. El moderador, el Sr. Italo Cardona, Director de la Oficina de la OIT para los países andinos, presentó a los panelistas: Sra. P. Glover-Rolle, Ministra de Trabajo y Servicio Público, Bahamas; Sr. R. Santos Badia, Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, República Dominicana; Sr. A. Palacios Torres, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia; Sr. J. L. Araya Chaves, Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado; Sra. L. M. León Molina, Central de Trabajadores y Trabajadoras Alianza Sindical Independiente de Venezuela, y Sr. C. Pereira da Silva, Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas.
86. Durante la sesión, también intervinieron desde el público: Sr. N. Ratto, Ministerio de Trabajo de Chile; Sr. S. Sánchez, Organización de la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos, República Dominicana; Sra. N. Lidijover, Confederación de la Producción y del Comercio, Chile; Sr. A. Rodríguez, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica; Sr. M. Ferreira, Fuerza Sindical, Brasil, y Sra. J. Capron, Cámara de Comercio y Confederación de Empleadores, Bahamas.

87. La sesión empezó con una breve presentación de la Sra. E. Montobbio, Directora de del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT-CINTERFOR).

Valoración de la educación y formación técnico-profesional

88. El panel enfatizó que la educación y formación técnico-profesional (EFTP) debe concebirse como un derecho y como un instrumento estratégico para el desarrollo productivo y social. Asimismo, se la debe integrar en las políticas nacionales de desarrollo, vinculando la oferta educativa con las demandas del mercado de trabajo. La EFTP no solo favorece la empleabilidad, sino también la productividad, la innovación y la cohesión social. Se hizo referencia a los esfuerzos por revalorizar socialmente a la EFTP, realizados de forma conjunta por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT-CINTERFOR) y las instituciones miembros de su red.
89. Adicionalmente, deberían promoverse marcos de cualificaciones nacionales y regionales que posicionen la formación como un elemento de prestigio y calidad, equiparable a otros niveles educativos. Las políticas de formación profesional deben enmarcarse en las estrategias nacionales de desarrollo y articularse de forma integral con las políticas de educación, de desarrollo productivo, de empleo y de otros servicios públicos. El objetivo es que la EFTP garantice un acceso equitativo a los servicios y provea una oferta alineada con las necesidades del mercado del trabajo, con énfasis particular en las personas en situación de vulnerabilidad.

Diálogo social sobre formación profesional entre los Gobiernos, las empresas y los sindicatos

90. El panel coincidió en que la calidad, la pertinencia, la equidad y la sostenibilidad de la formación profesional depende de que Gobiernos, empleadores y trabajadores adopten medidas concertadas. El tripartismo es la base de legitimidad para las políticas públicas de formación, y el diálogo social permite que las instituciones de formación profesional anticipen demandas, adapten su oferta y promuevan la inclusión. Los interlocutores sociales deben participar no solo en el diseño, sino también en la evaluación y el seguimiento de las políticas. Además, el diálogo social debería institucionalizarse no solamente en la gobernanza de los sistemas e instituciones de formación profesional, sino también en instancias como los observatorios del mercado de trabajo, de modo que las decisiones sean colectivas, cuenten con legitimidad y respaldo político y respondiendo a datos empíricos.
91. El panel destacó el papel que los mandantes tripartitos deben desempeñar para asegurar la sostenibilidad de los servicios de formación profesional: por una parte, en lo relativo al financiamiento con base en el presupuesto público y las contribuciones de los empleadores; por otra parte, en lo relativo a garantizar la calidad, la pertinencia y la practicidad de la formación, así como la coherencia de la oferta con las necesidades específicas y detalladas del entorno productivo y del mercado del trabajo. Los mandantes tripartitos también pueden velar por el respeto de los derechos laborales de los egresados cuando llegan al mercado laboral.

Inclusión y equidad en la formación

92. El panel subrayó que la inclusión es clave para garantizar la estabilidad económica y la cohesión social. Los sistemas de formación deben incorporar acciones afirmativas para mujeres, jóvenes y poblaciones vulnerables, con enfoques de género e interseccionalidad. Ello supone no solo garantizar un acceso igualitario, sino también la permanencia y el éxito de quienes emprenden una formación, lo cual requiere la adopción de medidas de apoyo, a saber: becas, sistemas de cuidado, transporte y adaptación curricular. Además, se recomienda vincular la formación con políticas sociales más amplias (protección social, empleo juvenil,

inclusión de personas con discapacidad) para que se convierta en una verdadera política de equidad.

93. La inclusión de los jóvenes reviste particular importancia debido a los desafíos que plantea su integración en el mercado laboral. A la luz de estos desafíos, el panel hizo referencia a las recomendaciones formuladas en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, con inclusión de la formulación de políticas eficaces destinadas a crear empleo pleno, productivo y libremente elegido y oportunidades de trabajo decente para todos. En particular, en la Declaración se exhorta a facilitar la transición de la educación y la formación al trabajo, poniendo énfasis en la integración efectiva de los jóvenes en el mundo del trabajo. Sobre este particular, el panel subrayó la necesidad de integrar el uso de las tecnologías digitales en la EFPT, lo cual es vital para forjar un mejor futuro del trabajo.

Formación dual, aprendizaje de calidad y aprendizaje a lo largo de la vida

94. El panel destacó la necesidad de un aprendizaje continuo que incluya transiciones fluidas entre formación inicial, la formación en el trabajo y la formación continua. Tanto la formación dual como el aprendizaje de calidad pueden facilitar la transición entre la escuela y el empleo formal, siempre y cuando se regulen adecuadamente y garanticen condiciones laborales y formativas justas para los aprendices. Dichas experiencias deberían vincularse con marcos de cualificaciones y sistemas de certificación de competencias, pues ello promovería el reconocimiento de los aprendizajes y su aprovechamiento en etapas posteriores de la vida laboral. La Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208) de la OIT fue mencionada como un instrumento valioso para orientar a los países de la región en la reforma de los marcos regulatorios del aprendizaje y en el fortalecimiento de los sistemas de formación dual.

Migración y certificación y reconocimiento de competencias

95. El panel aludió al significativo incremento de la migración en la región de las Américas en los últimos años. Sobre este particular, se subrayaron las características principales de dicha migración (a saber, un alto porcentaje de migración dentro de la misma región, migrantes laborales en edad de trabajar, la migración como un fenómeno familiar, y el alto porcentaje de mujeres migrantes). Por otra parte, se resaltó la oportunidad de lograr un mejor aprovechamiento de las competencias laborales de esta población si se logra una articulación más estratégica entre las instituciones de formación profesional, la cual podría funcionar como complemento de las políticas de migración laboral.
96. La movilidad laboral regional requiere mecanismos transparentes de homologación y reconocimiento de las competencias. Los sistemas de certificación deben reconocer tanto los aprendizajes formales como los adquiridos en la experiencia laboral. Ello facilita la reinserción laboral de migrantes y trabajadores transfronterizos, reduciendo la informalidad. Además, el panel recomendó avanzar hacia marcos regionales de cualificaciones que brinden mayor portabilidad de títulos y certificados, contribuyendo a una migración laboral ordenada y segura, con beneficios tanto para las personas trabajadoras como para los países receptores.
97. El panel reiteró, asimismo, que deben impulsarse estrategias que faciliten el acceso a la formación profesional y el reconocimiento de competencias, tanto de las personas migrantes como de la diáspora que vive en terceros países, para así contribuir a la mejora de su inserción laboral. En ese sentido, la articulación de los subsistemas educativos para transitar una formación de mayor competitividad, la formación dual, y el uso de la formación en modalidad virtual son recursos que se pueden aprovechar en mayor medida.
98. El panel aludió al «Pasaporte de habilidades»: una iniciativa promovida por la OIT que permitirá que la certificación de competencias laborales emitidas en un país sea reconocida por otros países de la región. Este modelo ya cuenta con el compromiso de 14 países de la región. La

iniciativa tiende a facilitar el acceso al empleo formal de personas en situación de movilidad, a mejorar la eficiencia de los mercados laborales, a promover la cohesión social desde una perspectiva de justicia social, a fortalecer los marcos institucionales de los países y a responder de manera conjunta a las brechas entre las habilidades y la demanda laboral no cubierta en sectores productivos clave.

La transformación tecnológica y la brecha digital

99. Existe un riesgo de exclusión en un contexto de acelerada digitalización. Por ello, la formación profesional debe incluir competencias digitales básicas, intermedias y avanzadas para garantizar que ningún grupo se quede rezagado. Además, la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes deben abordarse desde una perspectiva crítica, que considere la incidencia de estas tecnologías en la organización del trabajo y las relaciones laborales. La formación debería incorporar la innovación metodológica, el uso de plataformas digitales, simuladores, recursos virtuales y métodos combinados de aprendizaje, de manera que las instituciones se adapten a un aprendizaje flexible, inclusivo y resiliente ante las crisis, como la experimentada en la pandemia.

Educación y formación técnico-profesional y trabajo decente

100. El panel destacó que la EFTP es un instrumento de indiscutible relevancia como motor de desarrollo, facilitador de la formalización laboral, y promotor de mejores condiciones de acceso a un empleo formal y garantía de derechos laborales, en consonancia con el concepto amplio de trabajo decente según la OIT (a saber, la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos).

Financiamiento y sostenibilidad

101. Los panelistas recordaron que la formación profesional requiere recursos estables y suficientes. Se hizo hincapié en que los sistemas sostenibles suelen combinar aportes públicos, contribuciones de las empresas y, en algunos casos, esquemas mixtos público-privados. Además, recomendó vincular el financiamiento con objetivos claros de cobertura, calidad e inclusión, así como establecer mecanismos de rendición de cuentas que aseguren transparencia y eficiencia en el uso de los fondos.

Presentación del informe de la Comisión de Verificación de Poderes

102. **La Presidenta de la Comisión de Verificación de Poderes** presentó el informe de la Comisión durante la última sesión plenaria de la reunión. Señaló dos cuestiones a la atención de la reunión: en primer lugar, la obligación de todos los Miembros invitados como participantes de pleno derecho de acreditar delegaciones tripartitas. Lamentablemente, dos delegaciones no fueron tripartitas y doce Estados Miembros no acreditaron ninguna delegación. La Comisión instó a los Gobiernos a acreditar delegaciones tripartitas de forma transparente en futuras reuniones de la OIT, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. En segundo lugar, la oradora exhortó a los mandantes a seguir esforzándose en aras de la paridad de género: las mujeres representaban el 37,4 por ciento de los delegados y consejeros técnicos acreditados en esta reunión, lo que representaba un avance mínimo en comparación con la última Reunión Regional Americana (Panamá, 2018).
103. La Comisión consideró una protesta, dos quejas y una comunicación. Reviste especial importancia que las partes en estos casos proporcionen información completa y clara sobre los hechos para que la Comisión pueda funcionar adecuadamente, en particular si se reduce

la duración de las reuniones. Debido a la falta de información clara proporcionada a la Comisión, esta no pudo llegar a conclusiones definitivas sobre la protesta. La Presidenta de la Comisión también recordó la importancia de que los Gobiernos cumplan con sus obligaciones de sufragar los gastos de las delegaciones tripartitas (incluso en épocas de crisis financiera), así como de garantizar que los interlocutores sociales puedan presentar sus protestas, quejas o comunicaciones sin temor a represalias. El informe completo de la Comisión de Verificación de Poderes está disponible en el sitio web de la Reunión.

Adopción de la Declaración de Punta Cana

- 104. El Presidente** informó a los delegados que las conclusiones de la Reunión Regional, publicadas en el sitio web de la reunión y en la aplicación ILO Events con la signatura AMRM.20/D.2, eran el fruto de la extensa labor de negociación y del acuerdo tripartito de los miembros del grupo de redacción.
- 105. Un delegado gubernamental del Uruguay**, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de redacción, dijo que el comité había llegado a un acuerdo tripartito de añadir la siguiente frase al final de primer párrafo del proyecto de Declaración de Punta Cana: «Expresamos nuestro agradecimiento al Gobierno de la República Dominicana por su valiosa contribución como país anfitrión de esta reunión, cuya impecable organización y cálida hospitalidad han sido fundamentales para el éxito del diálogo social tripartito».
- 106. El Presidente** observó que no había objeciones a la enmienda propuesta.

***La Reunión adoptó por unanimidad la Declaración de Punta Cana para la democracia, paz, trabajo decente y diálogo social: uniendo a las Américas para un futuro con desarrollo sostenible y justicia social*³.**

³ En una nota verbal de fecha 18 de noviembre de 2025, el Gobierno de la Argentina dejó constancia ante la Oficina de su disociación respecto de los siguientes párrafos y expresiones de la Declaración, que no reflejaban adecuadamente las posiciones sostenidas por el Gobierno de este país:

- párrafo 2: «justicia social» y «persistencia de las desigualdades estructurales»;
- párrafo 4: «justicia social»;
- párrafo 5: «Plan Estratégico para 2026-2029», «justicia social», «Declaración del Centenario de la OIT» y «Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo»;
- párrafo 12: «empleos verdes»;
- párrafo 21, e): «igualdad de género»;
- párrafo 22, b): la «Coalición Mundial para la Justicia Social».