



Estándares de organismos internacionales para los indicadores de derechos laborales (trabajo y sindicales) del Protocolo de San Salvador

Diciembre 2024

1. Estándares para normativa y políticas Derecho al Trabajo

Indicador	Estándar
	NORMATIVA
<p>Consagración en la Constitución de condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo</p>	<p>Trabajo digno, es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo. ONU/CDESC 2005</p> <p>La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo. CDESC 2005</p> <p>Los Estados partes deben cumplir sus obligaciones básicas y adoptar medidas deliberadas, concretas y dirigidas a la efectividad progresiva del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, hasta el máximo de los recursos de que dispongan. Además de la legislación como una medida indispensable, los Estados también deberían velar por la disponibilidad de recursos judiciales y otros recursos efectivos que incluyan, entre otras, medidas administrativas, financieras, educativas y sociales. ONU/CDES 2016</p> <p>Con el fin de facilitar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, los Estados partes deberían adoptar medidas positivas para ayudar a los trabajadores concediendo un reconocimiento suficiente a este derecho mediante leyes, políticas y reglamentos, por ejemplo en materia de no discriminación, salario mínimo inderogable, seguridad y salud en el trabajo, cobertura del seguro obligatorio, normas mínimas relativas al descanso, el disfrute del tiempo libre, las limitaciones de las horas de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y otras licencias, y los días festivos oficiales. ONU/CDES 2016</p>
<p>Consagración en la Constitución de garantías sobre salario mínimo y móvil</p>	<p>El salario mínimo debería estar reconocido en la legislación, fijarse atendiendo a los requisitos de unas condiciones de existencia dignas y aplicarse de forma coherente. Los elementos que han de considerarse para fijar el salario mínimo son flexibles, pero deben ser técnicamente adecuados e incluir el nivel general de salarios del país, el costo de la vida, las cotizaciones y prestaciones de la seguridad social y los niveles de vida relativos. El salario mínimo podría establecerse como un porcentaje del salario medio, siempre y cuando ese porcentaje sea suficiente para garantizar unas condiciones de existencia dignas a los trabajadores y sus familias. ONU/CDESC 2016</p> <p>Los criterios mínimos de la remuneración son los siguientes: un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, garantizándose en particular a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; y unas condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias. ONU/CDESC 2016</p> <p>La remuneración debe ser suficiente para permitir al trabajador y a su familia gozar de otros derechos reconocidos en el Pacto, como la seguridad social, la atención de salud, la educación y un nivel de vida adecuado, que le permita acceder a alimentos, agua, saneamiento, vivienda y vestido y cubrir gastos adicionales, como los costos de transporte. ONU/CDESC 2016</p> <p>El salario mínimo es “la cuantía mínima de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que estos hayan efectuado durante un determinado período, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual”. Constituye una forma de garantizar que la remuneración proporcione unas condiciones de existencia dignas a los trabajadores y sus familias. ONU/CEDESC 2006</p> <p>Es importante tomar medidas que velen por asegurar ingresos económicos y medios de subsistencia de todas las personas trabajadoras, de manera que tengan igualdad de condiciones para cumplir las medidas de contención y protección durante la pandemia, así como condiciones de acceso a la alimentación y otros derechos esenciales. OIT 1964</p>

Indicador	Estándar
Consagración en la Constitución de la garantía sobre la estabilidad en el empleo	Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para coordinar su régimen de protección contra el desempleo y su política de empleo. A tal fin deberá procurar que su sistema de protección contra el desempleo y en particular las modalidades de indemnización del desempleo, contribuyan al fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido, y no tengan por efecto disuadir a los empleadores de ofrecer un empleo productivo ni a los trabajadores de buscarlo. OIT 1988
Consagración en la Constitución de la garantía a la capacitación en el trabajo	La obligación de <i>aplicar (facilitar)</i> el derecho al trabajo exige a los Estados Partes que, entre otras cosas, adopten medidas positivas para permitir y asistir a las personas que disfruten de su derecho al trabajo y aplicar planes de enseñanza técnica y profesional para facilitar el acceso al empleo. ONU/CDESC 2005
Consagración en la Constitución de la garantía a la seguridad en el trabajo	El Convenio 158 establece el principio de que no se pondrá término a una relación de trabajo, salvo que exista para ello una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio. (OIT, 1982)
Consagración en la Constitución del pleno empleo	Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él. CDESC 2005 Los Estados Partes deben adoptar, tan rápidamente como sea posible, medidas dirigidas a lograr el pleno empleo. ONU/CDESC 2016 Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
Consagración en la Constitución de la no discriminación en el derecho al trabajo de las personas por razones de discapacidad, género, origen étnico u otros	El Pacto proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible. Según el artículo 2 del Convenio N° 111 de la OIT, los Estados Partes deben "formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto". ONU/CDESC 2005 Los Estados Partes deben adoptar medidas que permitan a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado y progresar profesionalmente en su esfera laboral, y por lo tanto, facilitar su inserción o reinserción en la sociedad. ONU/CDESC 2005 Los Estados Partes tienen la obligación de <i>respetar</i> el derecho al trabajo mediante, entre otras cosas, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, y absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías y trabajadores migratorios. En particular, los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho de las mujeres y los jóvenes a acceder a un trabajo digno y, por tanto, de adoptar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad de acceso y de oportunidades. ONU/CDESC 2016 Garantizar el derecho de acceso al empleo, en especial por lo que respecta a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, de forma que ello les permita llevar una existencia digna; Evitar las medidas que tengan como resultado el aumento de la discriminación y del trato desigual en los sectores

Indicador	Estándar
	<p>público y privado de las personas y grupos desfavorecidos y marginados o que debiliten los mecanismos de protección de dichas personas y grupos; Adoptar y aplicar una estrategia y un plan de acción nacionales de empleo sobre la base de las preocupaciones del conjunto de los trabajadores, para responder a estas preocupaciones, en el marco de un proceso participativo y transparente que incluya a las organizaciones patronales y los sindicatos. Esta estrategia y plan de acción en materia de empleo deberán prestar atención prioritaria a todas las personas y los grupos desfavorecidos y marginados en particular, e incluir indicadores y criterios mediante los cuales puedan medirse y revisarse periódicamente los avances conseguidos en relación con el derecho al trabajo. ONU/CDESC 2005</p> <p>Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo (d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores. OIT 169</p> <p>En virtud de las normas internacionales de derechos humanos, los Estados tienen la obligación de proteger a las personas de toda discriminación en el acceso al empleo y su conservación. ONU 2011</p> <p>El derecho "al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias" se aplica a todos los trabajadores con discapacidad, tanto si trabajan en instalaciones protegidas como si trabajan en el mercado laboral libre. Los trabajadores con discapacidad no deben ser objeto de discriminación por lo que se refiere a sus salarios u otras condiciones si su labor es igual a la de los demás trabajadores. Los Estados Partes tienen la obligación de velar por que no se utilice a la discapacidad como disculpa para instituir bajos niveles de protección laboral o para pagar salarios inferiores al salario mínimo. ONU 1994</p> <p>Tomar medidas para poner fin a la discriminación contra los afrodescendientes en las condiciones y los requisitos laborales, incluidas las normas y prácticas en materia de empleo que puedan tener finalidades o efectos discriminatorios. ONU/CDER 2011</p>
<p>Consagración en la Constitución de la protección de todo trabajo dañino en la niñez y la adolescencia</p>	<p>El Comité reafirma la necesidad de proteger al niño de la explotación económica, para permitirle aspirar a su pleno desarrollo y adquirir formación técnica y profesional. ONU/CDESC 2005</p> <p>En lo que respecta a las obligaciones de los Estados Partes en relación con el trabajo infantil, los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas, en particular medidas legislativas, para prohibir el trabajo de niños menores de 16 años. Además, deben prohibir toda forma de explotación económica y de trabajo forzoso de niños. Los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas para velar por que la prohibición del trabajo infantil sea plenamente respetada. ONU/CDESC 2005</p> <p>La CIDH recomienda adoptar una legislación que prohíba expresa y claramente todas las formas de violencia contra la niñez, y de modo explícito aquellas formas de violencia que siguen estando socialmente toleradas como el castigo corporal, la violencia psicológica y fenómenos de explotación como el trabajo infantil doméstico (criadazgo, restavek) o la utilización de NNA para el micro tráfico de drogas. OEA/CIDH 2017b</p>
<p>Tipo de indemnizaciones por despido contempladas y mecanismos de acceso y cobertura</p>	<p>De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho: (a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o (b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o (c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones. (OIT; 1982)</p>
<p>Mecanismos tripartitos para fijar acuerdos</p>	<p>Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1, más adelante. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber</p>

Indicador	Estándar
	consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos. OIT 1976
POLÍTICAS	
Políticas públicas o programas de eliminación del trabajo forzoso	<p>El Comité reafirma la necesidad de que los Estados Partes procedan a abolir, condenar y luchar contra todas las formas de trabajo forzado, como preceptúan la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 4 y el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud, así como el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. ONU/CDESC 2005</p> <p>Todo Miembro deberá formular, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una política y un plan de acción nacionales a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio que prevea la adopción de medidas sistemáticas por parte de las autoridades competentes y, si procede, en coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados. OIT 2014</p>
Políticas públicas o programas de eliminación del trabajo infantil	<p>El Comité reafirma la necesidad de proteger al niño de la explotación económica, para permitirle aspirar a su pleno desarrollo y adquirir formación técnica y profesional. ONU/CDESC 2005</p> <p>El Comité reafirma la necesidad de proteger al niño de la explotación económica, para permitirle aspirar a su pleno desarrollo y adquirir formación técnica y profesional. ONU/CDESC 2005</p> <p>En lo que respecta a las obligaciones de los Estados Partes en relación con el trabajo infantil, los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas, en particular medidas legislativas, para prohibir el trabajo de niños menores de 16 años. Además, deben prohibir toda forma de explotación económica y de trabajo forzoso de niños. Los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas para velar por que la prohibición del trabajo infantil sea plenamente respetada. ONU/CDESC 2005</p> <p>Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda. OIT 1999</p>
Políticas públicas o programas anti-discriminación por motivos étnicos, de género o por discapacidad en materia laboral	<p>El Pacto proscribire toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible. Según el artículo 2 del Convenio N° 111 de la OIT, los Estados Partes deben "formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto". ONU/CDESC 2005</p> <p>Los Estados Partes deben adoptar medidas que permitan a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado y progresar profesionalmente en su esfera laboral, y por lo tanto, facilitar su inserción o reinserción en la sociedad. ONU/CDESC 2005</p> <p>Los Estados Partes tienen la obligación de <i>respetar</i> el derecho al trabajo mediante, entre otras cosas, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, y absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías y trabajadores migratorios. En particular, los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho de las mujeres y los jóvenes a acceder a un trabajo digno y, por tanto, de adoptar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad de acceso y de oportunidades. ONU/CDESC 2016</p> <p>Garantizar el derecho de acceso al empleo, en especial por lo que respecta a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, de forma que ello les permita llevar una existencia digna; Evitar las medidas que tengan como resultado el aumento de la discriminación y del trato desigual en los sectores público y privado de las personas y grupos desfavorecidos y marginados o que debiliten los mecanismos de protección de dichas personas y grupos;</p>

Indicador	Estándar
	<p>Adoptar y aplicar una estrategia y un plan de acción nacionales de empleo sobre la base de las preocupaciones del conjunto de los trabajadores, para responder a estas preocupaciones, en el marco de un proceso participativo y transparente que incluya a las organizaciones patronales y los sindicatos. Esta estrategia y plan de acción en materia de empleo deberán prestar atención prioritaria a todas las personas y los grupos desfavorecidos y marginados en particular, e incluir indicadores y criterios mediante los cuales puedan medirse y revisarse periódicamente los avances conseguidos en relación con el derecho al trabajo. ONU/CDESC 2005</p> <p>Los Estados están llamados a adoptar medidas de acción afirmativa que prioricen la inclusión de la población afrodescendiente en el mercado de trabajo, en todas sus instancias, y en los espacios educativos, en todos sus niveles, en los ámbitos público y privado. OEA/CIDH 2017a</p> <p>Hay que cambiar todas las leyes o programas que mantengan distinción, restricción o denegación de los derechos de las personas con discapacidad, garantizando su pleno derecho al trabajo, a la educación, a la vivienda, a seguridad alimentaria, a la vida cultural, a la salud, a la seguridad social y todas. OEA/CIDH 2017^a</p> <p>Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. OIT 1958</p> <p>Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo (d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores. OIT 169</p> <p>En virtud de las normas internacionales de derechos humanos, los Estados tienen la obligación de proteger a las personas de toda discriminación en el acceso al empleo y su conservación. ONU 2011</p> <p>El derecho "al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias" se aplica a todos los trabajadores con discapacidad, tanto si trabajan en instalaciones protegidas como si trabajan en el mercado laboral libre. Los trabajadores con discapacidad no deben ser objeto de discriminación por lo que se refiere a sus salarios u otras condiciones si su labor es igual a la de los demás trabajadores. Los Estados Partes tienen la obligación de velar por que no se utilice a la discapacidad como disculpa para instituir bajos niveles de protección laboral o para pagar salarios inferiores al salario mínimo. ONU 1994</p>
<p>Políticas públicas o programas de regularización de trabajadores migrantes</p>	<p>Necesidad de que se diseñen planes de acción nacionales para respetar y promover dichos principios mediante medidas adecuadas, tanto legislativas como de otro tipo para los trabajadores migrantes. ONU/CDESC 2005</p> <p>El Estado tiene obligaciones de respeto y garantía sobre todos los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, incluyendo el derecho al trabajo y la seguridad social; es decir independientemente del estatus migratorio de la persona cuando se entabla una relación laboral, las protecciones conferidas por ley a los trabajadores, con la gama completa de derechos y obligaciones abarcados, deben aplicarse a todas y todos los trabajadores sin discriminación, sean documentados o indocumentados. OEA/CIDH/REDESCA 2019</p>
<p>Políticas públicas o programas para prevenir y atender accidentes ocupacionales, incluidos lesiones, enfermedades y muerte.</p>	<p>Los Estados partes deberían adoptar una política nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo mediante la reducción al mínimo de los riesgos en el entorno de trabajo, y garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de dicha política, en particular de los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan. ONU/CDESC 2016</p> <p>La política debería abordar al menos las siguientes esferas: diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, acondicionamiento, utilización y mantenimiento de los componentes materiales de trabajo (lugares de trabajo, entorno laboral, procesos de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, así como sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos); la relación entre los principales elementos de trabajo y la capacidad física y mental de los trabajadores, incluidos los requisitos ergonómicos; la formación del personal pertinente; y la protección de los trabajadores y de las organizaciones que</p>

Indicador	Estándar
	<p>los representan contra medidas disciplinarias cuando hayan actuado de conformidad con la política nacional, por ejemplo en respuesta a un peligro inminente y grave. ONU/CDESC 2016</p> <p>Los Estados partes deberían velar por que los trabajadores que sufran un accidente o se vean afectados por una enfermedad y, cuando proceda, las personas a su cargo, reciban una indemnización adecuada que incluya los gastos de tratamiento, la pérdida de ingresos y otros gastos, y tengan acceso a servicios de rehabilitación. ONU/CDESC 2016</p> <p>Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo. OIT 2006</p>
<p>Políticas públicas o programas para prevenir y sancionar el trabajo forzoso, incluidas las formas más graves de trabajo infantil, doméstico, migrantes y trata de personas.</p>	<p>El Comité reafirma la necesidad de que los Estados Partes procedan a abolir, condenar y luchar contra todas las formas de trabajo forzado, como preceptúan la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 4 y el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud, así como el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. ONU/CDESC 2005</p> <p>El Comité reafirma la necesidad de proteger al niño de la explotación económica, para permitirle aspirar a su pleno desarrollo y adquirir formación técnica y profesional. ONU/CDESC 2005</p> <p>Necesidad de que se diseñen planes de acción nacionales para respetar y promover dichos principios mediante medidas adecuadas, tanto legislativas como de otro tipo para los trabajadores migrantes. ONU/CDESC 2005</p> <p>Los Estados Partes tienen la obligación de <i>respetar</i> el derecho al trabajo mediante, entre otras cosas, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, y absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías y trabajadores migratorios. En particular, los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho de las mujeres y los jóvenes a acceder a un trabajo digno y, por tanto, de adoptar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad de acceso y de oportunidades. ONU/CDESC 2016</p> <p>El Comité reafirma la necesidad de proteger al niño de la explotación económica, para permitirle aspirar a su pleno desarrollo y adquirir formación técnica y profesional. ONU/CDESC 2005</p> <p>En lo que respecta a las obligaciones de los Estados Partes en relación con el trabajo infantil, los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas, en particular medidas legislativas, para prohibir el trabajo de niños menores de 16 años. Además, deben prohibir toda forma de explotación económica y de trabajo forzoso de niños. Los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas para velar por que la prohibición del trabajo infantil sea plenamente respetada. ONU/CDESC 2005</p> <p>Los Estados Parte establecerán políticas, programas y otras medidas de carácter amplio con miras a: a) Prevenir y combatir la trata de personas; y b) Proteger a las víctimas de trata de personas, especialmente las mujeres y los niños, contra un nuevo riesgo de victimización. ONU, 2003</p> <p>Adoptar medidas que, sin distorsiones en el mercado de trabajo, logren la movilidad, lo que entrañaría fortalecer considerablemente los mecanismos de inspección del trabajo, combatir enérgicamente a los empleadores explotadores y empoderar a los migrantes para que defiendan sus derechos. ONU, 2017</p>

Indicador	Estándar
	CAPACIDADES INSTITUCIONALES
Subsidios o incentivos para la generación de empleo.	Todo Miembro debería establecer y financiar adecuadamente programas destinados a ayudar a los trabajadores a encontrar nuevos empleos y a adaptarse a ellos.(OIT, 1964)
Ministerio de Trabajo y/o Empleo.	<p>Artículo 6. 1. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberán, según sea apropiado, tener la responsabilidad de la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional o el derecho de participar en esas actividades, y ser, en el ámbito de la administración pública, los instrumentos para la preparación y aplicación de las leyes y reglamentos que le den efecto.</p> <p>2. En particular, y habida cuenta de las correspondientes normas internacionales del trabajo, estos organismos deberán:</p> <p>(a) participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional del empleo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales; (b) estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica nacionales relativas a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos; (c) poner sus servicios a disposición de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, en las condiciones que permitan la legislación y la práctica nacionales, a fin de promover -- a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica -- consultas y cooperación efectivas entre las autoridades y organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre estas últimas; (d) brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten. (OIT,</p>
	PRINCIPIOS TRANSVERSALES
	Igualdad y no discriminación
Sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral	Los Estados partes deberían imponer sanciones y penas adecuadas a terceros, por ejemplo una reparación adecuada, sanciones penales, medidas pecuniarias en concepto de indemnización y medidas administrativas, en caso de vulneración de alguno de los elementos del derecho. ON/CDESC 2016
Mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral	<p>Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:</p> <p>b) Garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:</p> <p>i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo; ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo; iii) juzgados o tribunales; iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;</p> <p>c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;</p> <p>d) Prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;</p> <p>e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;</p> <p>f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;</p> <p>g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir</p>

Indicador	Estándar
	<p>represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación. OIT 2019</p> <p>Todos los trabajadores deberían estar protegidos contra el acoso físico y psicológico, incluido el acoso sexual. La legislación, como las leyes contra la discriminación, el código penal y la legislación laboral, deberían definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo por razón de sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad. ONU/CDESC 2016</p>
<p>Recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de discriminación laboral</p>	<p>El Comité subraya la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor. En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo. Finalmente, hay que resaltar la vinculación existente entre el hecho de que las mujeres tengan menos acceso a la educación que los hombres y ciertas culturas tradicionales que menoscaban las oportunidades de empleo y de adelanto de la mujer. ONU/CDESC 2005</p>
<p>Cuotas en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas contempladas en la legislación</p>	<p>Los Estados partes también deberían introducir cuotas u otras medidas especiales de carácter temporal para que las mujeres y otros miembros de grupos que han sido objeto de discriminación puedan alcanzar puestos de alto nivel y ofrecer incentivos al sector privado para que lo haga. ONU/CDESC 2016</p>
<p>Programas anti-discriminación laboral en los Ministerios con perspectiva poblacional o en los Ministerios con competencias en el tema</p>	<p>Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo (d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores. OIT 169</p> <p>En virtud de las normas internacionales de derechos humanos, los Estados tienen la obligación de proteger a las personas de toda discriminación en el acceso al empleo y su conservación. ONU 2011</p> <p>puede mejorarse el acceso de las personas mayores al mercado de trabajo facilitando a los mayores que buscan empleo asesoramiento profesional, formación para el mercado de trabajo y subvenciones para la puesta en marcha de una empresa, así como servicios de mediación laboral. Pueden ofrecerse oportunidades para las personas de edad con una capacidad de trabajo reducida creando empleo temporal reservado y un entorno favorable que incluya ayuda para el transporte, rehabilitación relacionada con el empleo y asesoramiento móvil y basado en la experiencia. Las investigaciones que se están realizando sobre los incentivos y los entornos propicios que permitirían a las personas de edad extender su vida laboral más allá de la edad de jubilación son importantes para evaluar los cambios que será necesario introducir en los reglamentos, los impuestos, la formación y el entorno empresarial para promover el derecho a trabajar de las personas de edad. ONU 2016</p>

Indicador	Estándar
Programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar , y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado	<p>La noción de salario equitativo no es estática, pues depende de una serie de criterios objetivos no exhaustivos que reflejan no solo el resultado del trabajo, sino también las responsabilidades del trabajador, el nivel de calificación y de educación necesario para desempeñar el trabajo, las consecuencias que el trabajo tiene en la salud y la seguridad del trabajador, las dificultades específicas relacionadas con el trabajo y la repercusión en la vida personal y familiar del trabajador. ONU/CDESC 2016</p> <p>Ofrecer atención diferenciada a las mujeres profesionales de salud que trabajan en la primera línea de respuesta a la crisis sanitaria del COVID-19. En particular, ofrecer recursos adecuados a la ejecución de sus tareas, atención en salud mental, así como medios para reducir la carga doble de trabajo que tienen acumulando el rol profesional y las tareas de cuidado doméstico. OEA/CIDH 2020</p>
Programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de población vulnerable o tradicionalmente discriminada	<p>Los Estados Partes deben adoptar las medidas necesarias, tanto legislativas como de otro tipo, para reducir en la mayor medida posible el número de trabajadores en la economía sumergida, trabajadores que, a resultas de esa situación, carecen de protección. ONU/CDESC 2005</p> <p>El trabajo doméstico y agrícola debe ser debidamente regulado mediante legislación nacional, de forma que los trabajadores domésticos y agrícolas disfruten del mismo nivel de protección que otros trabajadores. ONU/CDESC 2005</p> <p>Deben adoptarse y aplicarse políticas nacionales relativas a la educación y formación profesional adecuadas, para promover y apoyar el acceso a oportunidades de empleo de personas jóvenes, en particular mujeres jóvenes. ONU/CDESC 2005</p> <p>Necesidad de que se diseñen planes de acción nacionales para respetar y promover dichos principios mediante medidas adecuadas, tanto legislativas como de otro tipo para los trabajadores migrantes. ONU/CDESC 2005</p> <p>Los Estados Partes tienen la obligación de <i>respetar</i> el derecho al trabajo mediante, entre otras cosas, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, y absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías y trabajadores migratorios. En particular, los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho de las mujeres y los jóvenes a acceder a un trabajo digno y, por tanto, de adoptar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad de acceso y de oportunidades. ONU/CDESC 2016</p> <p>Adoptar medidas que, sin distorsiones en el mercado de trabajo, logren la movilidad, lo que entrañaría fortalecer considerablemente los mecanismos de inspección del trabajo, combatir enérgicamente a los empleadores explotadores y empoderar a los migrantes para que defiendan sus derechos. ONU, 2017</p> <p>En virtud de las normas internacionales de derechos humanos, los Estados tienen la obligación de proteger a las personas de toda discriminación en el acceso al empleo y su conservación. ONU 2011</p>
Acceso a la información pública y participación	
Encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el funcionamiento del mercado laboral	<p>Los Estados partes deberían identificar indicadores y puntos de referencia para supervisar la aplicación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Dichos indicadores y puntos de referencia deberían abordar los diferentes elementos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, estar desglosados por sexo y por otros aspectos relevantes como edad, discapacidad, nacionalidad y zona urbana o rural, y abarcar a todas las personas bajo la jurisdicción territorial del Estado parte o bajo su control.</p>
Adecuación de las encuestas a la diversidad cultural	<p>Los Estados partes deberían identificar indicadores y puntos de referencia para supervisar la aplicación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Dichos indicadores y puntos de referencia deberían abordar los diferentes elementos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y</p>

Indicador	Estándar
y de lenguas y a las personas con discapacidad	satisfactorias, estar desglosados por sexo y por otros aspectos relevantes como edad, discapacidad, nacionalidad y zona urbana o rural, y abarcar a todas las personas bajo la jurisdicción territorial del Estado parte o bajo su control. ONU/CDESC 2016
Portal virtual público donde se presentan de forma periódica los principales indicadores del mercado laboral	La accesibilidad comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional. ONU/CDESC 2016
Acceso a la justicia	
Jueces pertenecientes a la jurisdicción laboral por cada 10,000 habitantes	Se invita a los jueces y a otros miembros de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley a que presten mayor atención a las violaciones del derecho al trabajo en el ejercicio de sus funciones. ONU/CDESC 2005
Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales	<p>Toda persona o grupo que sea víctima de una vulneración del derecho al trabajo debe tener acceso a adecuados recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional. A nivel nacional, los sindicatos y las comisiones de derechos humanos deben jugar un papel importante en la defensa del derecho al trabajo. Todas las víctimas de esas violaciones tienen derecho a una reparación adecuada, que pueden adoptar la forma de una restitución, una indemnización, una compensación o garantías de no repetición. ONU/CDESC 2005</p> <p>El Comité subraya la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor. En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo. Finalmente, hay que resaltar la vinculación existente entre el hecho de que las mujeres tengan menos acceso a la educación que los hombres y ciertas culturas tradicionales que menoscaban las oportunidades de empleo y de adelanto de la mujer. ONU/CDESC 2005</p>
Mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad, de	<p>Toda persona o grupo que sea víctima de una vulneración del derecho al trabajo debe tener acceso a adecuados recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional. A nivel nacional, los sindicatos y las comisiones de derechos humanos deben jugar un papel importante en la defensa del derecho al trabajo. Todas las víctimas de esas violaciones tienen derecho a una reparación adecuada, que pueden adoptar la forma de una restitución, una indemnización, una compensación o garantías de no repetición. ONU/CDESC 2005</p> <p>El Comité subraya la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor. En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo. Finalmente, hay que resaltar la vinculación existente entre el hecho de que las mujeres tengan menos acceso a la educación que los hombres y ciertas culturas tradicionales que menoscaban las oportunidades de empleo y de adelanto de la mujer. ONU/CDESC 2005</p>

Indicador	Estándar
origen étnico, traductores culturales	
Mecanismos administrativos y judiciales para atender vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo	<p>Toda persona o grupo que sea víctima de una vulneración del derecho al trabajo debe tener acceso a adecuados recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional. A nivel nacional, los sindicatos y las comisiones de derechos humanos deben jugar un papel importante en la defensa del derecho al trabajo. Todas las víctimas de esas violaciones tienen derecho a una reparación adecuada, que pueden adoptar la forma de una restitución, una indemnización, una compensación o garantías de no repetición. ONU/CDESC 2005</p> <p>Los Estados también deberían velar por la disponibilidad de recursos judiciales y otros recursos efectivos que incluyan, entre otras, medidas administrativas, financieras, educativas y sociales. CDES 2016</p>
Jurisprudencia sobre protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados	<p>De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho: (a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o (b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o (c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones. (OIT; 1982)</p>
Jurisprudencia sobre reconocimiento del tipo de contrato que realmente se tiene más allá de las formalidades	<p>De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho: (a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o (b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o (c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones. (OIT; 1982)</p>
Jurisprudencia sobre medidas anti-discriminación en el acceso al trabajo por sexo, identidad sexual, grupo etario, pertenencia étnica o por tener VIH	<p>Mejorarse el acceso de las personas mayores al mercado de trabajo facilitando a los mayores que buscan empleo asesoramiento profesional, formación para el mercado de trabajo y subvenciones para la puesta en marcha de una empresa, así como servicios de mediación laboral. Pueden ofrecerse oportunidades para las personas de edad con una capacidad de trabajo reducida creando empleo temporal reservado y un entorno favorable que incluya ayuda para el transporte, rehabilitación relacionada con el empleo y asesoramiento móvil y basado en la experiencia. Las investigaciones que se están realizando sobre los incentivos y los entornos propicios que permitirían a las personas de edad extender su vida laboral más allá de la edad de jubilación son importantes para evaluar los cambios que será necesario introducir en los reglamentos, los impuestos, la formación y el entorno empresarial para promover el derecho a trabajar de las personas de edad. ONU 2016</p> <p>El Comité subraya la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor. En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo. Finalmente, hay que resaltar la vinculación existente entre el hecho de que las mujeres tengan menos acceso a la educación que los hombres y ciertas culturas tradicionales que menoscaban las oportunidades de empleo y de adelanto de la mujer. ONU/CDESC 2005</p>

Indicador	Estándar
Jurisprudencia sobre protección laboral en caso de embarazo	Los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo. ONU/CDESC 2005
Jurisprudencia sobre protección laboral para personas con discapacidad	Los Estados Partes deben adoptar medidas que permitan a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado y progresar profesionalmente en su esfera laboral, y por lo tanto, facilitar su inserción o reinserción en la sociedad. ONU/CDESC 2005

2 Estándares para Derechos Sindicales

Indicador	Estándar
	NORMATIVA
Consagración en la Constitución del derecho de asociación	<p>Artículo 3. Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes. (OIT C. 98)</p> <p>Artículo 2 Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. (OIT C. 87)</p> <p>Artículo 5 Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. (OIT C. 87)</p> <p>La Corte Interamericana ha sostenido que “la libertad de asociación, en materia laboral, no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad. De ahí la importancia de la adecuación con la Convención del régimen legal aplicable a los sindicatos y de las acciones del Estado, o que ocurran con tolerancia de éste, que pudieran hacer inoperante este derecho en la práctica”. (OEA/CIDH/REDESCA 2020)</p> <p>En relación a la libertad sindical, esta supone la posibilidad de formar asociaciones sin restricciones legales o necesarias en una sociedad democrática. Asimismo, es un derecho que implica la libertad de toda persona de poder o recusar la filiación a las entidades sindicales. El Sistema Interamericano ha entendido que la libertad sindical tiene dos dimensiones: la individual y la colectiva. (OEA/CIDH/REDESCA 2020)</p> <p>El reconocimiento de la libertad sindical establece para los Estados la obligación de abstenerse de crear barreras que inviabilicen la organización colectiva de los trabajadores para que puedan defender sus intereses en conformidad con sus decisiones. De la misma forma, el Estado no puede impedir o dificultar la asociación de los trabajadores a los sindicatos y debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses. (OEA/CIDH/REDESCA 2020)</p> <p>El derecho humano a la libertad sindical ha sido entendido por este Tribunal, en el marco de la protección del derecho a la libertad de asociación en materia laboral, como un derecho con connotaciones colectivas e individuales. En su dimensión colectiva, la libertad sindical protege la facultad de</p>

Indicador	Estándar
	<p>constituir organizaciones sindicales y poner en marcha la estructura interna, actividades y programas de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, en su dimensión individual, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Adicionalmente, en el marco de la protección de este derecho, la Corte ha señalado que el Estado tiene el deber de garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses. En este sentido, la libertad de asociación en materia laboral no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar agrupaciones, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho apropiado para ejercer esa libertad. (CIDH 2021)</p> <p>La libertad sindical es de suma importancia para que los intereses colectivos sean defendidos y reivindicados de forma adecuada, y para que trabajadoras y trabajadores cuenten con medios de acción para equilibrar la relación de empleo. La organización y actuación colectivas son mecanismos importantes para que las y los trabajadores puedan exigir mejores condiciones de trabajo tanto a sus empleadores, como al propio Estado. Esa libertad consiste en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. (OEA/CIDH/REDESCA 2020)</p> <p>En relación a la libertad sindical, esta supone la posibilidad de formar asociaciones sin restricciones legales o necesarias en una sociedad democrática. Asimismo, es un derecho que implica la libertad de toda persona de poder o recusar la filiación a las entidades sindicales. El Sistema Interamericano ha entendido que la libertad sindical tiene dos dimensiones: la individual y la colectiva. (OEA/CIDH/REDESCA 2020)</p> <p>El derecho de asociación reconocido en la Convención Americana comprende la libertad que tiene la persona de asociarse libremente con cualquier fin, entre estos el laboral. La libertad de asociación, permite a la persona no ser objeto de interferencias de las autoridades públicas que restrinjan o limiten dicho ejercicio para la realización de un fin común lícito. (OEA/CIDH/REDESCA 2020)</p> <p>La libertad sindical, en tanto expresión de la libertad de asociación, debe poder ser ejercida libremente. El Estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, de lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses. (OEA/CIDH/REDESCA 2020)</p> <p>La Corte ha establecido que el derecho a formar sindicatos, así como a perseguir en forma colectiva la protección de los derechos laborales, se encuentran protegidos a través de la libertad de asociación. Esta libertad se traduce en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho; y supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. (OEA/CIDH/REDESCA 2020)</p> <p>Los Estados, además de reconocer la autonomía e independencia de los sindicatos, permitiendo el ejercicio libre de la libertad sindical, deben garantizar que ninguna persona sea privada de su vida ni agredida en su integridad personal como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical. (OEA/CIDH/REDESCA 2020)</p>
<p>Consagración en la Constitución del derecho de reunión</p>	<p>Impone a los Estados partes la obligación correspondiente de respetar y garantizar su ejercicio sin discriminación. Ello requiere que los Estados permitan que esas reuniones se celebren sin injerencias injustificadas y faciliten el ejercicio del derecho y protejan a los participantes. (OG 37 CDH) 76. No puede desarrollarse un movimiento sindical libre dentro de un régimen que no garantice los derechos fundamentales, en especial el derecho de los trabajadores sindicados a reunirse en los locales sindicales, el derecho de libre opinión verbal y escrita y el derecho de los trabajadores sindicados a contar en caso de detención con las garantías de un procedimiento judicial regular incoado lo antes posible. (OIT s.f.) 202. Los sindicatos deberían poder efectuar las reuniones sindicales sin necesidad de comunicar a las autoridades el orden del día, habida cuenta del principio del artículo 3 del Convenio núm.87, según el cual las organizaciones tienen derecho de organizar libremente sus actividades sin injerencia de las autoridades. (OIT s.f.)</p>

Indicador	Estándar
	<p>204. El derecho de huelga y el derecho a organizar reuniones sindicales son elementos esenciales del derecho sindical, por lo que las medidas adoptadas por las autoridades para hacer respetar la legalidad no deberían tener por efecto impedir a los sindicatos organizar reuniones con ocasión de los conflictos de trabajo. (OIT s.f.)</p> <p>205. Las libertades de reunión, de opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical. (OIT s.f.)</p>
<p>Consagración en la Constitución del derecho a la huelga</p>	<p>Los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga son medios fundamentales para instaurar, mantener y defender unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. (OG 23 CDESC)</p>
<p>Consagración en la Constitución del derecho a la negociación colectiva</p>	<p>La negociación colectiva es un instrumento de importancia fundamental en la formulación de políticas de empleo. (OG 18 CDESC)</p> <p>Artículo 4 Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (OIT C. 98)</p> <p>Artículo 5. 1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.</p> <p>2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:</p> <p>(a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;</p> <p>(b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;</p> <p>(c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;</p> <p>(d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;</p> <p>(e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.</p> <p>Artículo 7</p> <p>Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.</p> <p>Artículo 8</p> <p>Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva. (OIT, C. 154)</p> <p>Artículo 2 A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.</p>

Indicador	Estándar
	<p>El Tribunal considera que el derecho a la negociación colectiva constituye un componente esencial de la libertad sindical, en tanto comprende los medios necesarios para que los trabajadores y las trabajadoras se encuentren en condiciones de defender y promover sus intereses. De esta forma, en consideración a lo señalado por los Convenios 98 y 154 de la OIT, los Estados deben abstenerse de realizar conductas que limiten a los sindicatos ejercer el derecho de negociar para tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representen, lo que implica que las autoridades se abstengan de intervenir en los procesos de negociación. (CIDH 2021)</p> <p>Los Estados deben adoptar medidas que estimulen y fomenten entre los trabajadores y las trabajadoras, y los empleadores y las empleadoras, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones del empleo¹¹⁷. Evidentemente, las disposiciones que prohíben a los sindicatos entablar negociaciones colectivas, frustran el propósito y contradicen el contenido del derecho a la negociación colectiva. (CIDH 2021)</p>
<p>Requisitos para asociarse a organizaciones sindicales, ejercer la negociación colectiva o la huelga contemplados en la ley</p>	<p>Que los Estados establezcan en su legislación interna el cumplimiento de las formalidades simples que resulten necesarias para la constitución y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de trabajadoras, pero estas no deben establecer condiciones que imposibiliten o entorpezcan su libre creación, o que impongan requisitos que las obliguen a incluir en sus estatutos exigencias que entren en contradicción con los principios de la libertad sindical. En ese sentido, los únicos objetivos de las eventuales limitaciones que se introduzcan deben radicar en “garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados”. Asimismo este Tribunal considera que los Estados deben garantizar que los requisitos formales para la constitución de organizaciones de trabajadores y de trabajadoras no tengan un grado de detalle que genere un efecto disuasivo para su constitución por parte de los trabajadores y las trabajadoras, o que exijan un número de afiliados tan alto que impida su creación (CIDH 2021)</p> <p>La CIDH resulta claro que la protección del derecho a la huelga, junto a la libertad sindical y la negociación colectiva, son pilares fundamentales para garantizar el derecho al trabajo y sus condiciones justas y equitativas al ser un derecho al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales. Teniendo en cuenta que el ejercicio del derecho a la huelga consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral en forma voluntaria y pacífica, por lo general a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora relacionada a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales, la CIDH subraya el componente instrumental del mismo para la consecución de otros derechos fundamentales dentro del ámbito laboral, el equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores, la resolución de conflictos colectivos laborales y la materialización del respeto de la dignidad humana y los derechos laborales, es decir se convierte en cauce del principio democrático participativo dentro de la esfera del trabajo. (OEA/CIDH/REDESCA 2020)</p> <p>La CIDH entiende que el derecho a la huelga puede calificarse como una libertad en tanto que es necesario que el Estado se abstenga de interferir indebidamente en el ejercicio de dicho derecho como de asegurar que existan las condiciones y garantías necesarias para su realización efectiva. La CIDH observa que el disfrute del derecho a la huelga es un requisito previo, y a la vez, el resultado del disfrute de otros derechos humanos; por ejemplo, puede permitir evidenciar prácticas laborales irregulares o insatisfactorias que luego conduzcan a la realización del derecho al trabajo y sus condiciones justas y equitativas; a su vez puede ser corolario del ejercicio de las libertades de expresión y reunión, al ser una manifestación transitoria colectiva en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, y por tanto estar directamente relacionado según los hechos de cada caso a dichos derechos. (OEA/CIDH/REDESCA 2020)</p>
<p>Garantía en la legislación de que la ilegalidad de las huelgas sólo puede ser</p>	<p>780. La declaración de ilegalidad de una huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica del gobierno y su prohibición constituyen una grave violación de la libertad sindical. (OIT s.f. c)</p> <p>907. La declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza. (OIT s.f.)</p>

Indicador	Estándar
declarada por un juez mediante un debido proceso con plenas garantías	
	POLÍTICAS
Políticas públicas o programas para la promoción de la sindicalización	Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes. (OIT, 1949)
Políticas públicas o programas para el fortalecimiento de los sindicatos	Artículo 11. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. (OIT, 1948)
Políticas públicas o programas para la eliminación de prácticas anti-sindicales	<p>1084. El Comité señaló que el artículo 8 del Convenio núm. 151 permite cierta flexibilidad en la elección de procedimientos para la solución de conflictos que afecten a funcionarios públicos, a condición de que inspiren la confianza de las partes interesadas. El propio Comité ha afirmado, con respecto a quejas por prácticas antisindicales en los sectores tanto público como privado, que tales quejas deberían ser normalmente examinadas en el país en el marco de un procedimiento que, además de rápido, fuera no sólo imparcial, sino que así lo pareciera también a las partes interesadas. (OIT s.f.)</p> <p>1096. Los contratos de trabajo de duración determinada no deberían ser utilizados de manera deliberada con fines antisindicales. (OIT s.f.)</p> <p>1052. Las quejas contra las prácticas antisindicales normalmente deberían examinarse mediante un procedimiento nacional, que además de rápido no sólo debería ser imparcial, sino también parecerlo a las partes interesadas, las cuales deberían participar en el mismo de una manera apropiada y constructiva. (OIT s.f.)</p> <p>1194. En relación con alegatos según los cuales una empresa ha recurrido a prácticas antisindicales, tales como intentar sobornar a miembros del sindicato para que se retirasen del mismo o tratar de hacerles firmar declaraciones por las cuales renunciaban a su afiliación, así como a los pretendidos intentos de crear sindicatos «títeres», el Comité considera que tales actos son contrarios al artículo 2 del Convenio núm. 98 en el que se estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. (OIT s.f.)</p>
Políticas públicas o programas para la educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral	Artículo 2.1 Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. (OIT C. 98)
Políticas públicas o programas para la resolución de	619. Cuando un grupo de personas es elegido por los trabajadores para representarles en un conflicto, el derecho de libre elección queda restringido si solamente algunos de estos representantes, en razón de sus opiniones políticas, son seleccionados por el gobierno como capacitados para intervenir en actos de mediación. Cuando la legislación nacional dispone que el gobierno debe tratar con los representantes de los trabajadores de una empresa y, en

Indicador	Estándar
conflictos laborales	todo caso, escoger aquellos con los cuales negociará, toda selección efectuada por motivos políticos que tenga por efecto eliminar de las negociaciones, incluso indirectamente, a los dirigentes de la organización más representativa de los trabajadores interesados podría significar que las leyes son aplicadas de tal forma que obstaculizan el derecho de los trabajadores a escoger sus propios representantes. (OIT s.f.)
Políticas públicas o programas para el monitoreo a la negociación colectiva	Los Estados deben adoptar medidas que estimulen y fomenten entre los trabajadores y las trabajadoras, y los empleadores y las empleadoras, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones del empleo. Evidentemente, las disposiciones que prohíben a los sindicatos entablar negociaciones colectivas, frustran el propósito y contradicen el contenido del derecho a la negociación colectiva. (CIDH 2021)
CAPACIDADES INSTITUCIONALES	
Instancia de diálogo Social – tripartita o de otra índole- que tenga incidencia sobre la formulación de la política económica y laboral	<p>1525. El Comité ha subrayado la importancia crucial que atribuye al diálogo social y a la consulta tripartita en temas legislativos laborales pero también cuando se establezcan políticas públicas laborales, sociales o económicas. (OIT, s.f.)</p> <p>1532. La consulta tripartita tiene que darse antes de que el Gobierno someta un proyecto a la Asamblea Legislativa o establezca una política laboral, social o económica. (OIT, s.f.)</p> <p>1549. El Comité subrayó que la consulta tripartita tiene que darse antes de que el Gobierno someta un proyecto a la Asamblea Legislativa o establezca una política laboral, social o económica y que dicha consulta debe formar parte de los elementos previos a la adopción de la decisión del Gobierno. (OIT, s.f.)</p> <p>1550. El Comité considera que un foro de dialogo social, de composición tripartita y que respete debidamente en su composición la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, debe ser constituida de conformidad con los principios de la OIT. (OIT, s.f.)</p>
PRINCIPIOS TRANSVERSALES	
Igualdad y no discriminación	
Mecanismos judiciales para proteger a los trabajadores sindicalizados de acciones arbitrarias por parte del empleador (fuero sindical, sanciones penales por actitudes anti-sindicales)	<p>105. Cuando se han producido ataques a la integridad física o moral, el Comité ha considerado que la realización de una investigación judicial independiente debería efectuarse sin dilación, ya que constituye un método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. (OIT, s.f.)</p> <p>113. En lo que concierne a las denuncias de malos tratos y otras medidas punitivas a que habrían sido sometidos los trabajadores que participaron en huelgas, el Comité señaló la importancia que siempre ha atribuido al derecho de los sindicalistas, así como de cualquier otra persona, a gozar de las garantías de un procedimiento judicial regular, de conformidad con los principios contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (OIT, s.f.)</p> <p>171. La ausencia de las garantías de un procedimiento judicial regular puede entrañar abusos y tener como resultado que los dirigentes sindicales sean víctimas de decisiones infundadas. Además puede crear un clima de inseguridad y de temor susceptible de influir en el ejercicio de los derechos sindicales. (OIT, s.f.)</p> <p>172. Las garantías de un procedimiento judicial regular no solo deben estar expresadas en la legislación, sino también aplicarse en la práctica. (OIT, s.f.)</p>
Restricciones legales para la afiliación y la	El Tribunal recuerda que la libertad sindical incluye el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones y poner en marcha su estructura interna. En razón de ello, los trabajadores y las trabajadoras deben gozar del derecho de creación y afiliación a las organizaciones que consideren convenientes, con independencia de aquellas que ya

Indicador	Estándar
conformación de sindicatos de acuerdo a distintos criterios	estén constituidas en determinados sectores. Asimismo, el Estado no debe prohibir la creación de más de un sindicato categoría profesional o económica, o en una sola empresa, pues esto constituiría una violación al derecho a libertad sindical. (CIDH 2021) 327. Todos los trabajadores deberían poder gozar del derecho a la libertad sindical con independencia del vínculo contractual bajo el cual se hubiera formalizado la relación de trabajo. OIT (s.f.)
Mecanismos legales, programas o campañas para garantizar derecho de asociación, huelga y negociación colectiva de trabajadores tercerizados (no vinculados directamente a las empresas)	326. El Comité se ha referido a las conclusiones del Estudio General de la Comisión de Expertos sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, párrafo 935, en el que se indica que: «la Comisión observa que una de las preocupaciones principales mencionadas por las organizaciones sindicales es el impacto negativo de las formas precarias de empleo en los derechos sindicales y la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente los contratos temporales a corto plazo renovados repetidamente; la subcontratación, utilizada incluso por ciertos gobiernos en su propia administración pública para cumplir tareas de carácter permanente por mandato legal; y la no renovación de contratos por motivos antisindicales. Algunas de esas modalidades privan a menudo a los trabajadores del acceso a la libertad sindical y a la negociación colectiva, especialmente cuando encubren una relación de trabajo real y permanente. Algunas formas de precariedad pueden incluso disuadir a los trabajadores de afiliarse a los sindicatos. La Comisión desea destacar la importancia de examinar en todos los Estados Miembros, en un marco tripartito, el impacto de esas formas de empleo en el ejercicio de los derechos sindicales». OIT (s.f.)
Programas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población vulnerable o tradicionalmente discriminada (mujeres, jóvenes, adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, LGBTI, población con discapacidad, habitantes rurales, migrantes, etc.).	315. El artículo 2 del Convenio núm. 87 consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión «sin ninguna distinción» que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc., no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general. (OIT s.f.)

Acceso a la justicia

Indicador	Estándar
Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales	Garantizar medidas efectivas de protección, de carácter administrativo y judicial, para delegados sindicales, tanto de sindicatos mayoritarios, como minoritarios y en formación, frente a acciones de discriminación y hostigamiento motivados en el ejercicio de sus funciones. (OEA/CIDH/REDESCA 2020)
Tribunales de arbitramento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva	Garantizar medidas efectivas de protección, de carácter administrativo y judicial, para delegados sindicales, tanto de sindicatos mayoritarios, como minoritarios y en formación, frente a acciones de discriminación y hostigamiento motivados en el ejercicio de sus funciones. (OEA/CIDH/REDESCA 2020) 160. El Comité ha destacado la importancia de garantizar el pleno respeto del derecho a la libertad y la seguridad de las personas y a no ser arbitrariamente detenido ni preso, así como el derecho a un juicio justo por un tribunal independiente e imparcial, de conformidad con las disposiciones de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. (OIT s.f.)
Jurisprudencia sobre prácticas anti-sindicales	539. En relación con una jurisprudencia que establece que, cuando la desafiliación de un sindicato de una confederación, ya sea elegida o impuesta, se produce después de las elecciones sindicales, el sindicato ya no puede prevalecerse de los resultados obtenidos para considerarse representativo, el Comité considera que, dado que el Tribunal ha estimado que la cuestión de la afiliación confederal era un elemento esencial de la decisión de los trabajadores al elegir a sus representantes, la pérdida de la representatividad resultante se justifica efectivamente. (OIT s.f.)

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en diversas fuentes incluidas en las referencias bibliográficas.

Referencias bibliográficas

- CIDH (2021). Corte Interamericana de Derechos Humanos Opinión Consultiva oc-27/21 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género.
https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas CDESC (1994). Observación general N° 5. Comité DESC. Las personas con discapacidad.
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=sp&TreatyID=9&DocTypeID=11
- CDESC (2005). Observación General No. 18.
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=sp&TreatyID=9&DocTypeID=11
- CDESC (2016). Observación General No. 23.
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=sp&TreatyID=9&DocTypeID=11
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas (CDER) 2011. Recomendación general N° 34 sobre discriminación racial contra afrodescendientes.
<https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-34-2011-racial>
- Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2020). Observación general núm. 37, relativa al derecho de reunión pacífica (artículo 21 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos).
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=sp&TreatyID=8&DocTypeID=11
- GTPSS (2015). Indicadores de progreso para la medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador.
<https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/pssv-indicadores-es.pdf>
- OEA/CIDH (2017a). Informe sobre pobreza y derechos humanos en las Américas. OEA/Ser.L/V/II.164 Doc.147. 7 de septiembre de 2017.
<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PobrezaDDHH2017.pdf>
- OEA/CIDH (2017b). Hacia la garantía efectiva de los derechos de niñas, niños y adolescentes: Sistemas Nacionales de Protección. OEA/Ser.L/V/II.166 Doc. 206/17.
<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/nna-garantiaderechos.pdf>

- OEA/REDESCA/CIDH (2019). Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales REDESCA.
<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>
- OEA/REDESCA/CIDH (2020). Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaborales-sindicales-es.pdf>
- OIT (s.f.). Decisiones del Comité de Libertad Sindical.
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:70001:::NO::>
- OIT (1949a). Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO
- OIT (1949b). Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO
- OIT (1951). Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO
- OIT (1958). Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO
- OIT (1964a). Convenio 122 sobre la política del empleo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO
- OIT (1964b). Recomendación sobre la política del empleo (núm. 122).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312460:NO
- OIT (1976). Convenio 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312289:NO
- OIT (1978). Convenio 150 sobre la administración del trabajo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312295:NO
- OIT (1981). Convenio 154 sobre la negociación colectiva.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO

- OIT (1982). Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
- OIT (1988). Convenio 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312313:NO
- OIT (1989). Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312314:NO
- OIT (1999). Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO
- OIT (2006). Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO
- OIT (2014). Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO
- OIT (2019). Convenio 190 sobre la violencia y el acoso.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO
- ONU (2003). Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños.
- ONU (2011). Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género. A/HRC/19/41.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41_Spanish.pdf
- ONU (2016). Informe de la Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad. A/HRC/33/44.
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/147/86/PDF/G1614786.pdf?OpenElement>
- ONU (2017). Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes sobre una agenda 2035 para facilitar la movilidad humana. A/HRC/35/25.
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/102/39/PDF/G1710239.pdf?OpenElement>