2023

Estudio sobre la situación regional de los derechos laborales en América Latina

Con base en los informes presentados por los Estados parte ante el Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador

Programa Universitario de Derechos Humanos
Universidad Nacional Autónoma de México
Diciembre, 2023

Contenido[*]

Introducción 3

I. Los derechos laborales y su monitoreo 5

1.1. Los derechos laborales de acuerdo con el marco de derechos humanos 5

1.2. Metodología de la investigación 8

II. Valoración del marco normativo, de políticas públicas y de capacidades institucionales 13

2.1 Valoración del marco normativo 13

2.2 Valoración de políticas públicas 16

2.3 Valoración de capacidades institucionales 22

III. Valoración de mecanismos para principios transversales 25

3.1 Valoración sobre igualdad y no discriminación 25

3.2 Valoración del acceso a la información pública y participación 28

3.3 Valoración del acceso a la justicia 30

IV. Análisis de la satisfacción de los derechos laborales 33

4.1 Impactos generales 33

4.2 Impactos en grupos de población en situación de exclusión o discriminación 40

V. Conclusiones 45

5.1 Síntesis de hallazgos 46

5.2 Recomendaciones destacadas del GTPSS en el tercer ciclo de informes 56

5.3 Recomendaciones para enfrentar retos y generar oportunidades en la región 59

Referencias bibliográficas 67

Índice de cuadros 73

Índice de gráficas 73

Índice de anexos 74

Anexos 75

[*] Elaboraron este estudio Ivet Miriam Pérez Molina y Laura Elisa Pérez Gómez, investigadoras del Programa Universitario de Derechos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de México.

INTRODUCCIÓN

El Programa Universitario de Derechos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de México emprendió en 2022 una serie de estudios sobre la situación regional de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en América Latina, en esta ocasión se presenta el referido a los derechos laborales (que incluyen el derecho al trabajo, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y los derechos sindicales). Estos estudios tienen por objeto proporcionar evidencias para la evaluación de la situación regional de los derechos en América Latina, partiendo de la metodología establecida para el monitoreo del Protocolo de San Salvador[1] y utilizando la información oficial presentada por los Estados que ya ha sido evaluada por el Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (GTPSS)[2].

Lo anterior, en razón del compromiso asumido por los Estados parte del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"[3], en lo referente a la presentación de informes periódicos con relación a las medidas progresivas que ha implementado cada Estado para asegurar el disfrute de los derechos consagrados en el citado instrumento[4]. En 2012[5] y 2014[6], la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) aprobó el conjunto de indicadores que constituyen la base para monitorear el cumplimiento de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), protegidos mediante el citado Protocolo.

El estudio está dividido en cinco capítulos, en el primero se presenta un breve marco conceptual relativo a los derechos laborales, así como su contenido normativo plasmado en las Observaciones Generales No. 18 "El derecho al trabajo" y No. 23 "Sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias" del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC), en las que se establecen el contenido normativo del derecho, las obligaciones de los Estados partes, la tipificación de las violaciones a estos derechos, los elementos primordiales para su aplicación a

---

[1] Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (GTPSS). 2015. Indicadores de progreso para medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador. Disponible en: https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/indicadores.asp

[2] Ver: https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/Default.asp

[3] Firmado por 20 Estados y ratificado por 18: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Suriname, Uruguay y Venezuela.

[4] Para lo cual se aprobaron las Normas para la confección de los informes periódicos previstos en el artículo 19 del PSS y se creó el Grupo de Trabajo del PSS (GTPSS) en la Resolución AG/Res. 2713 (XLII-O/12). Disponible en: https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/normas-informes-pss.pdf

[5] Resolución AG/RES. 2713 (XLII-O/12). Primer agrupamiento de derechos (derecho a la seguridad social, salud y educación). Disponible en: http://www.oas.org/es/sedi/ddse/documentos/Protocolo%20San%20Salvador/AG2012.pdf

[6] Resolución AG/RES. 2823 (XLIV-O/14). Segundo agrupamiento de derechos (derecho al trabajo, derechos sindicales, derecho a un medio ambiente sano, derecho a la alimentación adecuada y derecho a los beneficios de la cultura). Disponible en: http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/pss-res-2823-es.pdf

nivel nacional, así como las obligaciones internacionales. Asimismo, se incluye una síntesis de la metodología y se describe el procedimiento que se siguió en el presente estudio.

En el segundo apartado se realiza la valoración normativa, de políticas y de las capacidades institucionales con las que cuentan los Estados para el cumplimiento de los derechos laborales. La valoración se realiza a partir de la revisión de la normatividad que sustenta el marco de actuación de los Estados, así como de las políticas y programas puestos en práctica y de las capacidades institucionales desarrolladas por los nueve países analizados, con base en los estándares actualizados en la normativa internacional.

En el capítulo III se expone la valoración de los mecanismos para principios transversales, estos principios del enfoque basado en derechos humanos incluyen: igualdad y no discriminación, acceso a la información pública y participación y, acceso a la justicia. En este capítulo se incluye el análisis de los indicadores correspondientes que detallan las obligaciones que deben cumplir los países, de acuerdo a los estándares internacionales.

En el capítulo IV se analizan y evalúan los impactos de lo realizado por los Estados para la satisfacción de los derechos laborales a través de los resultados contenidos en los indicadores cuantitativos entregados por los países y otros tomados de la Organización Internacional del Trabajo y de otras fuentes internacionales.

Por último, en el apartado V se presenta la síntesis de los hallazgos de la investigación, las recomendaciones destacadas del Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (GTPSS) hechas en el tercer ciclo de informes, así como recomendaciones para enfrentar retos y generar oportunidades en la región.

I. LOS DERECHOS LABORALES Y SU MONITOREO

1.1. Los derechos laborales de acuerdo con el marco de derechos humanos

La Observación General Nº 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (CDESC), afirma que el derecho al trabajo tiene una dimensión individual y una colectiva, siendo esencial para la realización de otros derechos humanos y la dignidad humana. El Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador hace hincapié en que el derecho al trabajo establecido en el Pacto se refiere al derecho al trabajo "decente", donde: *" 'el trabajo decente es un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y sin ningún tipo de discriminación, y capaz de garantizar una vida digna para todas las personas que viven de su trabajo'. Los cuatro pilares centrales a la agenda de Trabajo Decente son: 1) la creación de empleos de calidad para varones y mujeres, 2) la extensión de la protección social, 3) la promoción y fortalecimiento del diálogo social, y 4) el respeto de los principios y Derechos en el trabajo, tal como se expresa en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en 1998."* (GTPSS, 2015).

De lo anterior se fundamenta que este estudio regional sobre los derechos laborales abarque el derecho al trabajo, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y los derechos sindicales, que se establecen en los artículos 6, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), así como del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (PSS).

Los estándares fundamentales de los derechos laborales se encuentran plasmados en las Observaciones Generales No. 18 y 23[7] del CDESC, que es el órgano del Sistema Universal de Derechos Humanos encargado de la interpretación autorizada y la supervisión de la aplicación del PIDESC. En dichas observaciones se encuentran los componentes pormenorizados de los derechos laborales, que comprenden el contenido normativo de estos derechos, las obligaciones de los Estados partes, la tipificación de los incumplimientos a estos derechos, los elementos primordiales para su aplicación a nivel nacional, así como las obligaciones internacionales. El cuadro 1 presenta la síntesis del núcleo de los derechos laborales, ordenados con base a los principios y normas del enfoque basado en derechos humanos.

Los diversos componentes expresados en esta doctrina emitida por el órgano del tratado constituyen estándares que los Estados deben cumplir; en consecuencia, la observancia del derecho debe ser verificado en este contexto, por lo que los indicadores establecidos para operacionalizar el proceso fueron definidos de manera que reflejan la multiplicidad e integralidad de estos compromisos.

[7] Disponibles en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=sp&TreatyID=9&DocTypeID=11

Cuadro 1. Núcleo de los derechos laborales
Observaciones Generales No 18 y 23 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales

Principios de actuación	
Obligaciones inmediatas	
Garantizar que el derecho sea ejercido sin discriminación. Adoptar medidas en aras de la plena realización del derecho. Garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado. No ser privado de trabajo de forma injusta. Abstenerse de interferir directa o indirectamente en el disfrute del derecho. Adoptar medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho.	Adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias y judiciales. Regular y velar de forma eficaz por el cumplimiento de ese derecho. Sancionar la vulneración del derecho por los empleadores públicos y privados. Adoptar medidas para garantizar que los empleadores y las empresas del sector privado, no interfieran en el disfrute del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y cumplan sus obligaciones. Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
Niveles satisfactorios de derechos	
El trabajo debe ser un trabajo digno. Condiciones de seguridad laboral y remuneración. Renta que permite a los trabajadores/as vivir y asegurar la vida de sus familias. Respeto a la integridad física y mental del trabajador/a en el ejercicio de su empleo. Derecho de todo ser humano a decidir libremente aceptar o elegir trabajo. No ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo. Adoptar medidas positivas para ayudar a los trabajadores/as mediante leyes, políticas y reglamentos, 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.	Acceso a un sistema de protección que garantice a cada trabajador/a su acceso a empleo. Los trabajadores/as deben tener la oportunidad de ser promovidos al margen de represalias relacionadas con la actividad sindical o política. 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. 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. Los sindicatos desempeñan una función primordial al garantizar el respeto del derecho al trabajo en los planos local y nacional y ayudar a los Estados a cumplir sus obligaciones. Las inspecciones de trabajo deberían ser independientes y tener recursos suficientes.
Progresividad y no regresividad	
Adoptar medidas deliberadas, concretas y dirigidas a la efectividad progresiva del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.	No deben adoptarse medidas regresivas en relación con el derecho al trabajo. Adoptar medidas dirigidas a lograr el pleno empleo.
Asignación del máximo de los recursos disponibles	
Adoptar las medidas necesarias hasta el máximo de los recursos de que disponga.	Adoptar medidas dirigidas a la efectividad progresiva del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, hasta el máximo de los recursos de que dispongan.
Protección prioritaria a grupos en situación de vulnerabilidad	
Proteger a las personas y grupos desfavorecidos y marginados. Abstenerse de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados.	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.

Principios transversales	
Igualdad y no discriminación	
Prohibición de toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo. Garantizar que el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias se ejerza sin discriminación de ningún tipo. Combatir todas las formas de trato desigual derivadas de relaciones laborales precarias.	Garantizar que las mujeres disfruten de condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres y que reciban igual salario por trabajo de igual valor. El trabajo doméstico y agrícola debe ser regulado mediante legislación nacional.
Participación e inclusión y rendición de cuentas	
Adoptar y aplicar una estrategia y un plan de acción nacionales de empleo en el marco de un proceso participativo y transparente que incluya a las organizaciones patronales y los sindicatos. Celebración de consultas no solo con los interlocutores sociales tradicionales, como los trabajadores/as y los empleadores/as y sus organizaciones representativas, sino también con otras organizaciones pertinentes.	Establecer un sistema eficaz de inspecciones de trabajo, con la participación de los interlocutores sociales, para supervisar todos los aspectos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias para todos los trabajadores/as. Proporcionar asesoramiento a los trabajadores/as y los empleadores/as; y notificar los abusos a las autoridades competentes.
Acceso a la justicia	
Tener acceso a recursos judiciales efectivos u otros recursos apropiados, incluida una adecuada reparación, restitución, indemnización y satisfacción o garantías de no repetición. Velar por la disponibilidad de recursos judiciales y otros recursos efectivos que incluyan, entre otras, medidas administrativas, financieras, educativas y sociales.	No solo los tribunales, sino también las instituciones nacionales de derechos humanos, las inspecciones de trabajo y otros mecanismos pertinentes, deberían tener autoridad para hacer frente a esas vulneraciones. Derecho a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente.
Normas para el ejercicio efectivo	
Disponibilidad	
Contar con servicios especializados que tengan por función apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.	
Accesibilidad	
El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Parte. La accesibilidad física constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, sobre las personas con discapacidad.	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.
Aceptabilidad y calidad	
La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador/a 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.	

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Observaciones Generales No 18 y 23.

Adicionalmente se identificaron estándares en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[8] que es el órgano de las Naciones Unidas encargado de establecer las normas del trabajo y formular políticas, así como de elaborar programas promoviendo el trabajo decente de mujeres y hombres.

[8] "La OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales" (OIT, 2022). Asimismo, establece las normas del trabajo, formula políticas y elabora programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres

1.2. Metodología de la investigación

1.2.1 Síntesis de la metodología para el monitoreo del Protocolo de San Salvador

El PSS entró en vigor en 1999, en su artículo 19 establece el compromiso por parte de los Estados de presentar informes periódicos respecto a las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los DESCA consagrados en el citado Protocolo, según las normas establecidas por el GTPSS[9] que es el encargado de analizar los informes nacionales.

La metodología de indicadores para la medición de progresos en el cumplimiento del Protocolo fue aprobada por la Asamblea General de la OEA en 2011 y 2013 (GTPSS, 2015) y es obligatoria para los países signatarios, permite evaluar la garantía y la protección de los derechos protegidos por el Protocolo, mediante la revisión del cumplimiento de tres categorías conceptuales y tres principios transversales del enfoque basado en derechos humanos (EBDH), organizado en función de tres tipos de indicadores: estructurales, de proceso y de resultados[10] (Cuadro 2).

Cuadro 2. Categorías conceptuales y principios transversales del EBDH, contenidas en la matriz de indicadores del Protocolo de San Salvador

CATEGORÍAS/ PRINCIPIOS		TIPO DE INDICADOR		
		Estructural	Proceso	Resultado
Categorías basadas en principios de actuación	Recepción del derecho	Identifica información sobre la forma en que cada derecho se encuentra incorporado en el sistema legal y en las políticas públicas, así como los resultados generales sobre su garantía.		
	Compromiso financiero y presupuestal	Valora la disponibilidad efectiva de recursos financieros del Estado para el gasto público social, así como sus compromisos presupuestarios para los derechos.		
	Capacidades institucionales	Describe los aspectos instrumentales y de disponibilidad de recursos al interior del aparato estatal para la atención de los derechos.		
Principios transversales	Igualdad y no discriminación	Detalla los mecanismos y políticas disponibles para asegurar la protección igualitaria y no discriminatoria de los derechos.		
	Acceso a información y participación	Revisa el nivel de información y transparencia sobre los derechos para la adecuada rendición de cuentas. Examina la disponibilidad de mecanismos para la participación en el diseño, implementación y seguimiento de políticas públicas correspondientes.		
	Acceso a la justicia	Valora los recursos para el apropiado acceso a la justicia, incluyendo el examen sobre la posibilidad de acceso a mecanismos de reclamo y protección.		

Fuente: Pérez Laura Elisa, 2017.

[9] La Asamblea General de la OEA aprobó las "Normas para la confección de los informes periódicos previstos en el artículo 19 del Protocolo de San Salvador", ver: Resolución AG/RES. 2074 (XXXV-0/05), actualizadas según lo dispuesto por la resolución AG/ RES. 2713 (XLII-O/12). Disponibles en: https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs.asp

[10] "Los indicadores estructurales… relevan información para evaluar cómo se organiza el aparato institucional y el sistema legal del Estado para cumplir las obligaciones del Protocolo… Los indicadores de proceso buscan medir la calidad y magnitud de los esfuerzos del Estado para implementar los derechos, a través de la medición del alcance, la cobertura y el contenido de las estrategias, planes, programas, o políticas u otras actividades e intervenciones específicas encaminadas al logro de metas que corresponden a la realización de un determinado derecho… Los indicadores de resultado reflejan los logros, individuales y colectivos, que indican el estado de realización de un derecho humano en un determinado contexto. Buscan medir el impacto real de las estrategias, programas, intervenciones del Estado..." (OEA-GTPSS, 2015).

La incorporación transversal de los principios fundamentales de los derechos humanos, referidos a la igualdad y no discriminación, participación, rendición de cuentas y acceso a la justicia, son elementos indispensables que deben reflejarse en la medición de los derechos, debido a que las personas constituyen el centro de los derechos humanos, los Estados tienen la obligación de disponer de normas, procesos de sensibilización y capacitación que afirmen el empoderamiento de toda la población para exigir sus derechos, así como contar con mecanismos que aseguren una participación plenamente efectiva de los diversos grupos para involucrarse en las políticas públicas que se establezcan para la atención de los derechos; el acceso a la justicia es relevante debido a que un derecho no es tal si no puede ser exigido o demandado su cumplimiento, todo derecho implica obligaciones jurídicas a los Estados y, por consiguiente, el establecimiento de mecanismos de tutela, garantía o responsabilidad.

"La medición de derechos humanos basada en indicadores constituye un instrumento para su exigibilidad y justiciabilidad, en tanto se trata de una herramienta que permite contar con evidencias consistentes para identificar de forma sistemática la medida en que los Estados cumplen o incumplen con sus obligaciones de respeto, protección y garantía de los derechos, particularmente para conocer la situación que guarda cada derecho en relación con su satisfacción para todas las personas" (Pérez, L. 2013).

Para realizar una evaluación crítica de la normativa, de las políticas, de las capacidades institucionales y de los principios transversales, así como de los resultados de los impactos en la población, se parte de la metodología explicada, pero los umbrales para la valoración se incrementan con la incorporación de estándares[11] internacionales actualizados del *corpus iuris* de los derechos humanos (anexo 8) que amplían el horizonte del contenido que abarcan los derechos laborales y permiten realizar un análisis más apegado a los requerimientos imperantes sobre las normas, políticas, desarrollo de capacidades institucionales y mecanismos para el impulso de los indicadores de principios transversales que debieran desarrollar los Estados para cumplir con las expectativas sociales vigentes y la correspondiente evolución de los derechos. Al respecto la Opinión Consultiva No. 16 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, afirma[12]: *"El corpus juris del Derecho Internacional de los Derechos Humanos está formado por un conjunto de instrumentos internacionales de contenido y efectos jurídicos variados (tratados, convenios, resoluciones y declaraciones). Su evolución dinámica ha ejercido un impacto positivo en el Derecho Internacional, en el sentido de afirmar y desarrollar la aptitud de este último para regular las relaciones entre los Estados y los seres humanos bajo sus respectivas jurisdicciones."*[13]

[11] Entendiendo por estándar al "*conjunto de pautas, principios y reglas orientadoras que constituyen la base sobre la cual se fija el contenido de los compromisos asumidos por los Estados en materia de derechos sociales y que fijan un corpus que permite no solo desarrollar con precisión el alcance de las obligaciones concernientes al derecho social en cuestión, sino que también aporta elementos comunes en los procesos de verificación de cumplimiento, fiscalización y evaluación de las políticas y acciones que se han adoptado para la satisfacción de tales derechos*" (Abramovich y Pautassi, 2010).

[12] Corte Interamericana de Derechos Humanos. 1999. Párr. 115.

[13] Asimismo, en el párrafo 113 señala: *"Como se desprende de la norma citada, al dar interpretación a un tratado no sólo se toman en cuenta los acuerdos e instrumentos formalmente relacionados con éste*

Se aclara que este estudio no parte de un enfoque económico como suele hacerse cuando se analizan los temas laborales, sino desde una perspectiva de derechos como se establece en el PIDESC y en el Protocolo de San Salvador (PSS), en el sentido de que los Estados Parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, a que toda persona tiene derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en especial la seguridad de las condiciones de trabajo, el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente, entre otros.

Asimismo, se incluyen indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que en algunos casos coinciden con indicadores del PSS.

1.2.2 Delimitación del análisis: selección de países, indicadores y procedimiento de sistematización

Este estudio se realiza a partir de la información proporcionada en el tercer ciclo de informes (entregados entre 2019-2020) por nueve países de la región: Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Paraguay y Perú[14]. Al respecto, se aclara que dependiendo del país, los informes contienen información de diferentes periodos[15].

La metodología para la presentación de informes establece 72 indicadores para el derecho al trabajo y 52 para derechos sindicales (anexo 1), en este estudio se consideraron 60 y 32 respectivamente, los cuales se distribuyen en tres categorías y en tres principios transversales como se detalla en el cuadro siguiente:

(inciso segundo del artículo 31), sino también el sistema dentro del cual se inscribe (inciso tercero del artículo 31). Como ha dicho la Corte Internacional de Justicia, *[...] la Corte debe tomar en consideración las transformaciones ocurridas en el medio siglo siguiente, y su interpretación no puede dejar de tomar en cuenta la evolución posterior del derecho [...]. Además, un instrumento internacional debe ser interpretado y aplicado en el marco del conjunto del sistema jurídico vigente en el momento en que se practica la interpretación*.

[14] Estos informes se encuentran disponibles para su consulta en: https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/

[15] Debido a la fecha establecida de presentación de este ciclo de informes, en la mayoría de los casos no hubo oportunidad de reportar normativas y políticas que pudiesen haberse desarrollado a partir de la pandemia de Covid 19.

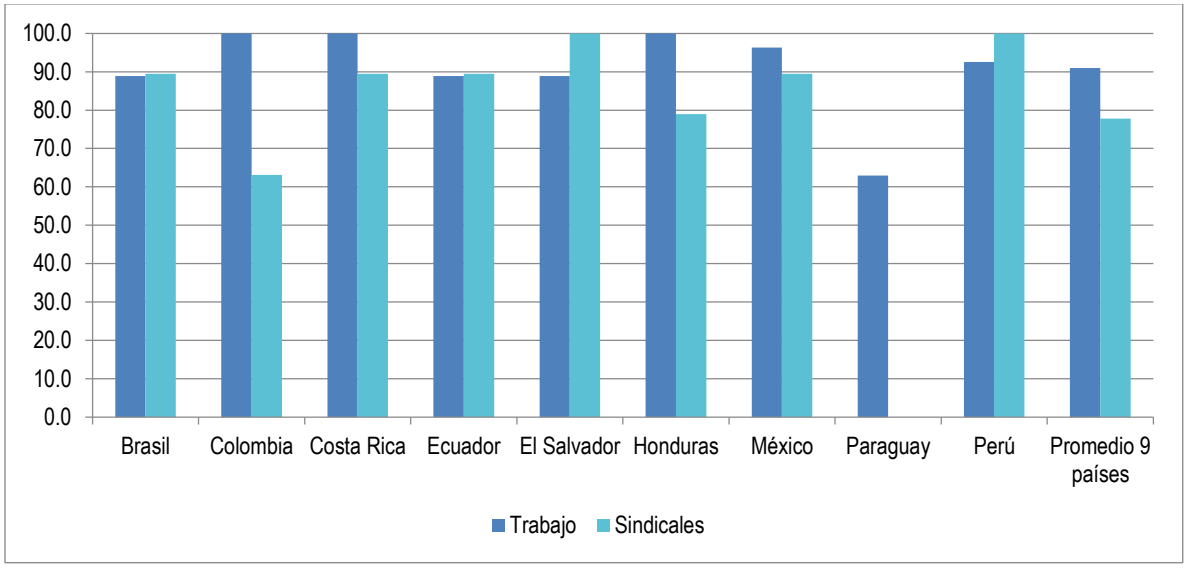
Cuadro 3. Distribución de los indicadores seleccionados del Protocolo de San Salvador para derechos laborales, según categorías/ principios transversales, por tipo

Derecho	Categorías			Principios transversales			Total
	Recepción del derecho	Contexto financiero	Capacidades institucionales	Igualdad y no discriminación	Acceso a la información y participación	Acceso a la justicia	
Trabajo	18	5	8	13	6	10	60
Sindicales	13	2	6	6	1	4	32
Total Seleccionados	31	7	14	19	7	14	92
Total PSS	41	9	21	23	13	17	124
%	75.6	77.8	66.7	82.6	53.8	82.4	74.2

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en GTPSS 2015.
Nota: Debido al espacio disponible de este estudio, la lista de indicadores se puede revisar en los cuadros de resultados a lo largo del estudio y en los anexos.

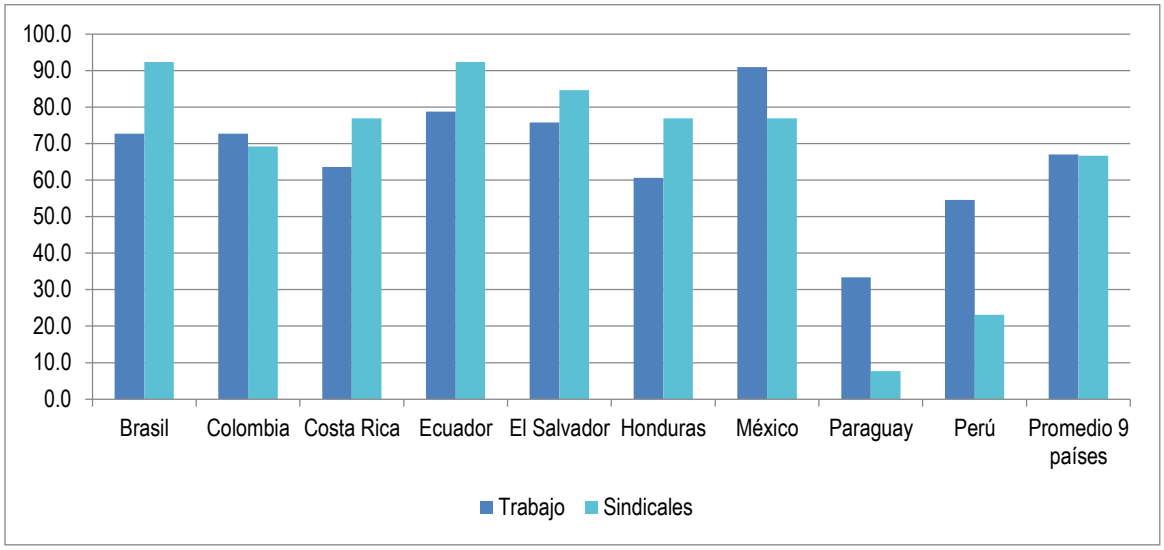
El nivel de respuesta (anexo 2) de los 9 países analizados al total de indicadores cualitativos seleccionados fue de 91% para derecho al trabajo y 78% para los derechos sindicales; en lo que se refiere a información cuantitativa (anexo 3) fue de 67% para ambos derechos. El grado de respuestas para los indicadores cuantitativos se reforzó para el análisis mediante la incorporación de datos complementarios de fuentes internacionales, sobre todo de la OIT.

Gráfico 1. Nivel de respuesta de los Estados a indicadores cualitativos seleccionados



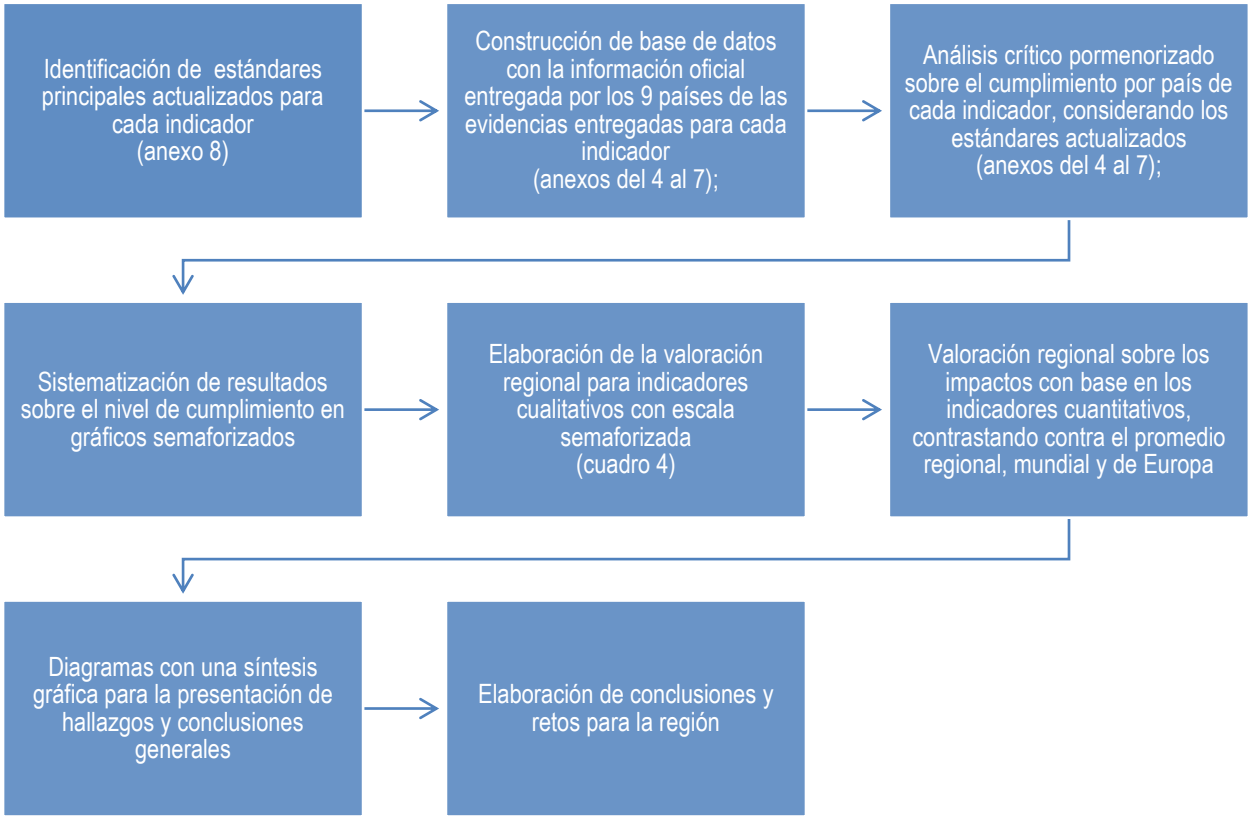
Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

Gráfico 2. Nivel de respuesta de los Estados a indicadores cuantitativos seleccionados



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

El procedimiento metodológico para el análisis de la basta información de estándares[16] y de la entregada por los países en sus informes fue el siguiente:



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM.

[16] El análisis crítico se refiere a la revisión que se realiza de la información entregada por los países en sus informes entregados al PSS contrastándola con los estándares internacionales, a fin de definir el nivel de cumplimiento del país a cada uno de los indicadores.

Cuadro 4. Escala semaforizada para indicadores cualitativos

Símbolo y color	Significado
	La información presentada por el Estado demuestra el cumplimiento de las exigencias del indicador
	La información presentada por el Estado muestra un cumplimiento parcial de las exigencias del indicador
	El Estado ha indicado explícitamente que no dispone de lo solicitado por el indicador o se evidencia incumplimiento
	La información presentada por el Estado es colateral o errónea para valorar el cumplimiento del indicador
	El Estado dejó en blanco el indicador o mencionó que no cuenta con la información

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM.

II. VALORACIÓN DEL MARCO NORMATIVO, DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES DE LOS DERECHOS LABORALES

Este capítulo se enfoca a la valoración del cumplimiento de los derechos laborales con base en la información reportada por los países en sus informes sobre los indicadores solicitados por el Protocolo de San Salvador. El análisis se realiza de acuerdo con diversos niveles de protección y garantía del derecho que consideran: cumplimiento normativo, existencia de políticas públicas de atención y las capacidades institucionales disponibles.

2.1. Valoración del marco normativo

En este apartado se realiza la revisión de la normatividad que sustenta el marco de actuación de los derechos laborales en los nueve países analizados; para la valoración se parte de los estándares reflejados en diversa normativa internacional, así como en los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para efectos de este estudio se consideran dieciséis indicadores, que tienen como base común la obligación fundada en la Observación General No. 18 que señala que *"la integración en el ordenamiento jurídico interno de los instrumentos internacionales que amparan el derecho al trabajo, en especial de los convenios pertinentes de la OIT, debe reforzar la eficacia de las medidas adoptadas para garantizar tal derecho".* (OG No. 18 y OG 23 del Comité DESC).

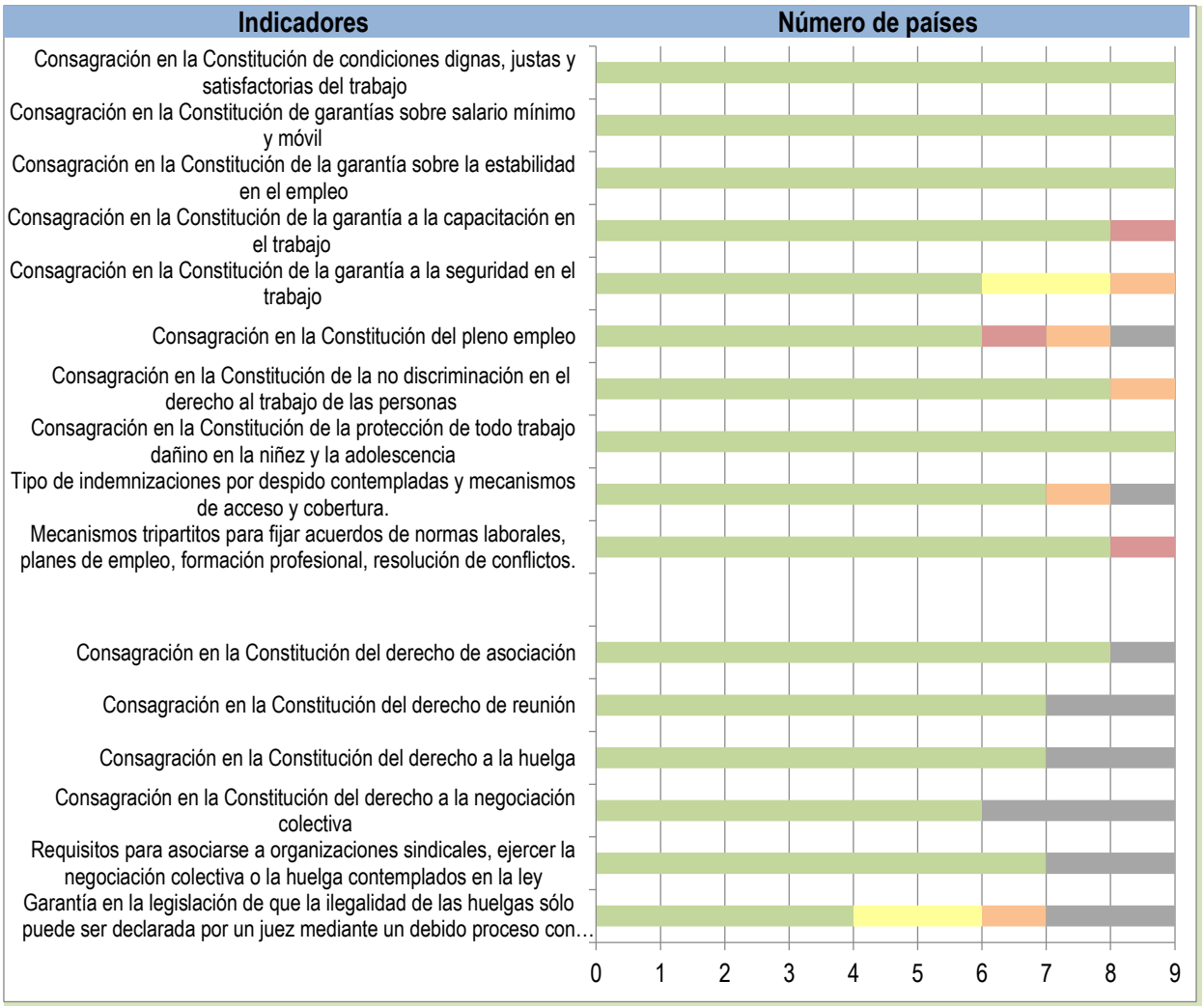
En la gráfica 3 se muestra el nivel de cumplimiento a cada uno de los indicadores establecidos en el PSS, valorados a partir de lo establecido por los estándares internacionales. Por ejemplo, para el indicador sobre consagración en la Constitución de condiciones dignas, justas y satisfactorias en el trabajo, se observa que los nueve países incorporan explícitamente en sus Constituciones estas condiciones y que cumplen con el estándar establecido por el CDESC (2016): *"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."

En el gráfico mencionado se observa que en cuanto a los indicadores que solicitan la incorporación en la Constitución de condiciones dignas, salario mínimo, estabilidad en el empleo, no discriminación, protección de trabajo dañino, capacitación, y derecho de asociación, de reunión y de huelga, la mayoría de los países los han incluido en sus Constituciones, así como el que cuentan con mecanismos tripartitos para fijar acuerdos, tipo de indemnizaciones por despido, y con requisitos para asociarse a organizaciones sindicales.

Por otro lado, se aprecia que se deben realizar esfuerzos en lo relativo a que en las Constituciones se incorpore el tema de seguridad en el trabajo; alcanzar el pleno empleo; así como el derecho a la negociación colectiva y el que se pueda garantizar en la legislación de que la ilegalidad de las huelgas sólo puede ser declarada por un juez mediante un debido proceso con plenas garantías.

Gráfico 3. Cumplimiento sobre indicadores de marco normativo



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

En el cuadro 5 se presenta la valoración a los indicadores del PSS para cada uno de los países, en él se aprecian los esfuerzos normativos que los países realizan para el cumplimiento de los derechos laborales. En general, Brasil, Ecuador y México han incorporado en su normativa aspectos relevantes para el ejercicio de los derechos laborales, en tanto que en Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras y Perú se observa, por ejemplo, que requieren incorporar en sus Constituciones la seguridad en el trabajo.

Cuadro 5. Valoración de los indicadores sobre marco normativo

País	Indicadores de normativa*															
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p
Brasil	★	★	★	▽	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★
Colombia	★	★	★	★	□	◇	◇	★	◇	★	★	●	●	●	★	★
Costa Rica	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	●	●
Ecuador	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	□
El Salvador	★	★	★	★	◇	★	★	★	★	▽	★	★	★	★	★	★
Honduras	★	★	★	★	★	●	★	★	★	★	★	★	★	●	★	◇
México	★	★	★	★	★	▽	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★
Paraguay	★	★	★	★	★	★	★	★	●	★	●	●	●	●	●	●
Perú	★	★	★	★	□	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	□

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

*Indicadores:

a. Consagración en la Constitución de condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo.
b. Consagración en la Constitución de garantías sobre salario mínimo y móvil.
c. Consagración en la Constitución de la garantía sobre la estabilidad en el empleo.
d. Consagración en la Constitución de la garantía a la capacitación en el trabajo.
e. Consagración en la Constitución de la garantía a la seguridad en el trabajo.
f. Consagración en la Constitución del pleno empleo.
g. Consagración en la Constitución de la no discriminación en el derecho al trabajo.
h. Consagración en la Constitución de la protección de todo trabajo dañino en la niñez y la adolescencia.
i. Tipo de indemnizaciones por despido contempladas y mecanismos de acceso y cobertura.
j. Mecanismos tripartitos para fijar acuerdos de normas laborales, planes de empleo, formación profesional.
k. Consagración en la Constitución del derecho de asociación.
l. Consagración en la Constitución del derecho de reunión.
m. Consagración en la Constitución del derecho a la huelga.
n. Consagración en la Constitución del derecho a la negociación colectiva.
o. Requisitos para asociarse a organizaciones sindicales, ejercer la negociación colectiva o la huelga contemplados en la ley.
p. Garantía en la legislación de que la ilegalidad de las huelgas sólo puede ser declarada por un juez mediante un debido proceso con plenas garantías.

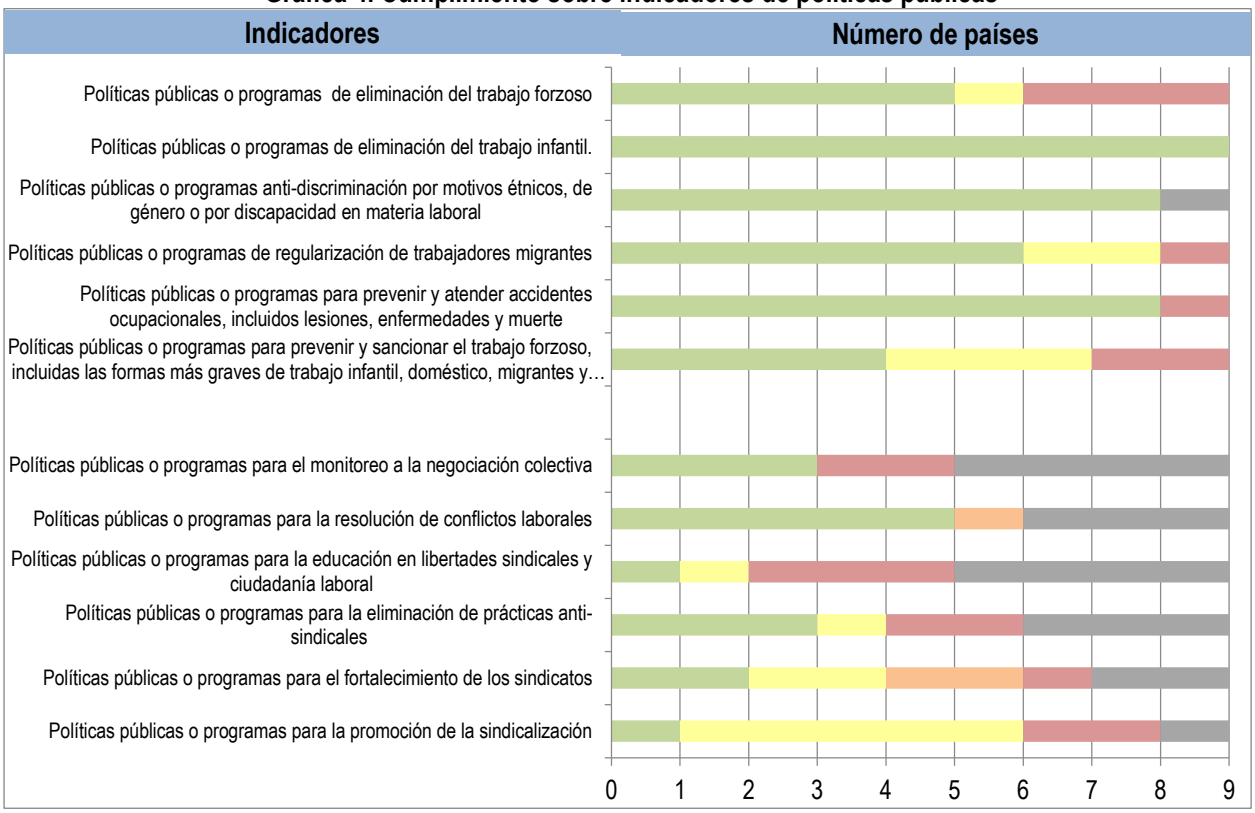
En síntesis, respecto al cumplimiento normativo de los derechos laborales se aprecia el esfuerzo que los países han desarrollado para la inclusión en sus Constituciones de aspectos relevantes para el ejercicio de estos derechos, pero aún falta por avanzar, sobre todo en estos tiempos en que como reconoce el Comité DESC existen obstáculos estructurales y de otra naturaleza que obstaculizan la plena aplicación del artículo 6 del PIDESC en gran número de Estados Parte.

2.2. Valoración de políticas públicas

Se evaluó la forma en que los derechos laborales se encuentran incorporados en las políticas públicas, para el análisis, al igual que en el apartado anterior, se partió de los estándares establecidos en diversos instrumentos internacionales para cada uno de los indicadores solicitados en la metodología del PSS.

Al respecto, la información presentada por los países para este conjunto de indicadores sobre políticas públicas y programas muestra pocos pero importantes avances, sobre todo en temas sobre la eliminación del trabajo infantil y no discriminación en materia laboral, así como en los temas que tienen que ver con la prevención de accidentes ocupacionales, sin embargo se requiere avanzar en el resto de los aspectos incluidos en los indicadores del PSS, sobre todo en los relacionados con los derechos sindicales y en los que tienen que ver con la prevención y sanción del trabajo forzoso, incluidas las formas más graves de trabajo infantil, doméstico, migrantes y trata de personas. Lo anterior se observa en la gráfica siguiente.

Gráfica 4. Cumplimiento sobre indicadores de políticas públicas



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

El país que más ha avanzado en incorporar en sus políticas aspectos relevantes de los derechos laborales es el Ecuador; Brasil presentó evidencias para prácticamente todos los indicadores pero con cumplimiento parcial al igual que Perú; los países que tienen mayores retos en incorporar políticas para estos derechos son Costa Rica, El Salvador, Honduras y México.

Cuadro 6. Valoración de los indicadores sobre políticas públicas

País	Indicadores de políticas públicas*											
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l
Brasil	★	★	★	★	★	□	□	□	★	●	★	★
Colombia	□	★	★	★	★	★	□	●	●	●	●	●
Costa Rica	★	★	★	★	★	▼	▼	◆	■	▼	★	▼
Ecuador	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	●
El Salvador	▼	★	★	□	★	★	□	◆	▼	▼	◆	★
Honduras	▼	★	★	▼	▼	▼	□	□	●	●	●	●
México	▼	★	★	★	★	★	▼	▼	▼	▼	★	▼
Paraguay	★	★	★	□	★	□	●	●	●	●	●	●
Perú	★	★	●	★	★	□	□	★	★	□	★	★

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

*Indicadores:

a. Políticas públicas o programas de eliminación del trabajo forzoso.
b. Políticas públicas o programas de eliminación del trabajo infantil.
c. Políticas públicas o programas anti-discriminación por motivos étnicos, de género o por discapacidad en materia laboral.
d. Políticas públicas o programas de regularización de trabajadores/as migrantes.
e. Políticas públicas o programas para prevenir y atender accidentes ocupacionales, incluidos lesiones, enfermedades y muerte.
f. 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.
g. Políticas públicas o programas para la promoción de la sindicalización
h. Políticas públicas o programas para el fortalecimiento de los sindicatos
i. Políticas públicas o programas para la eliminación de prácticas anti-sindicales
j. Políticas públicas o programas para la educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral
k. Políticas públicas o programas para la resolución de conflictos laborales
l. Políticas públicas o programas para el monitoreo a la negociación colectiva

En el cuadro 7, con el indicador de eliminación del trabajo infantil, para el cual los países respondieron que contaban con alguna política o programas, se puede ver cómo cada país define de forma distinta sus políticas y programas, a veces con un plan, en

otras con programas, estrategias o acciones, y cómo al analizar lo presentado puede resultar que no es una política dirigida específicamente a lo que el indicador solicita o que no contiene todo lo que el estándar menciona.

Cuadro 7. Políticas y programas de eliminación del trabajo infantil

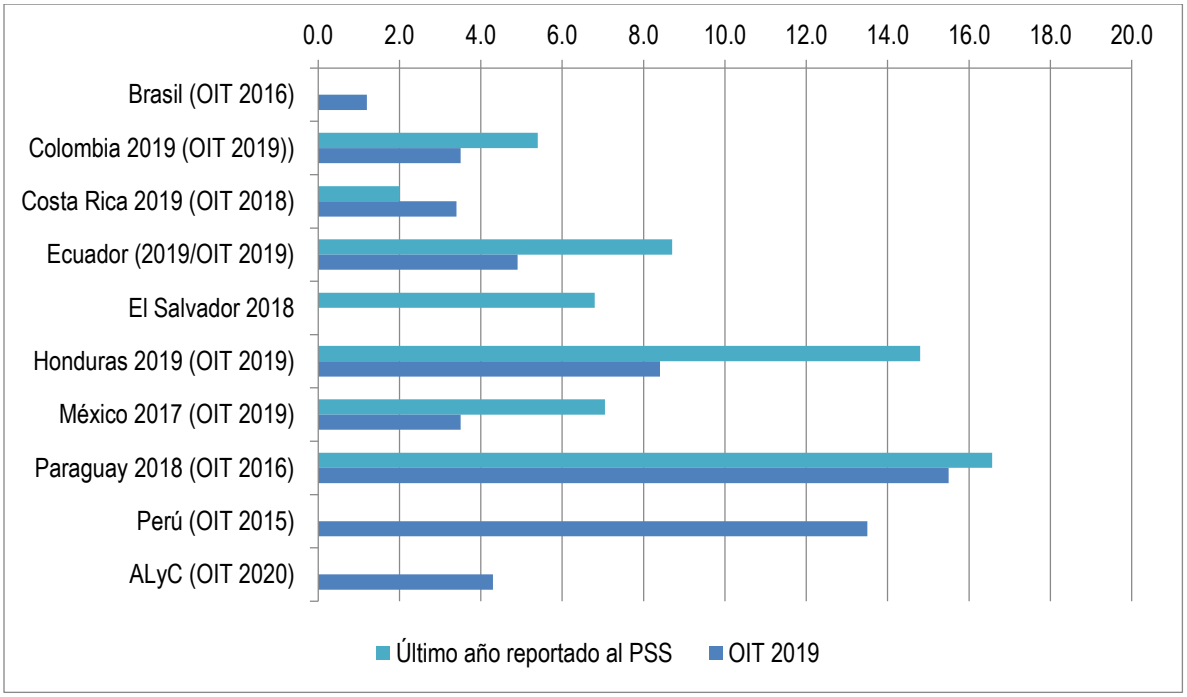
País	Política/programa	Vigencia	Valoración crítica
Brasil	Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador	Creado en 2011	El Plan tenía como objetivo la erradicación del trabajo infantil en 2020, sin embargo, al analizar el indicador cuantitativo de éste, el país no proporcionó información.
Colombia	Política pública de erradicación de trabajo infantil y contra explotación sexual de niños, niñas, adolescentes	Sin fecha	El país no informó en qué consiste esta política. Al revisar los resultados mostrados en el indicador cuantitativo se muestra una reducción de 5 puntos porcentuales de 2012 a 2019.
Costa Rica	Las evidencias presentadas hacen alusión a normativa y reglamentos, así como a una estrategia llamada "Hoja de ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas. 2015-2020"	2015-2020	La estrategia contiene acciones relevantes y evaluación de las políticas. Se aprecia una disminución al pasar de 3.1% en 2016 a 2.0% en 2019.
Ecuador	Proyecto de Erradicación del Trabajo Infantil	2007 con posible actualización	Es una política pública completa, con programas y acciones. De acuerdo con la información cuantitativa presentada por el país se, incrementó, al pasar de 8.0% en 2018 a 8.7% en 2019.
El Salvador	La principal Estrategia para la Erradicación y la Prevención del Trabajo Infantil se denomina: "Hoja de Ruta para hacer de El Salvador un país libre de Trabajo Infantil"	Sin fecha	Política pública completa, con resultados al disminuir de 8.5% en 2016 a 6.8% en 2018.
Honduras	Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil mediante Decreto Ejecutivo PCM-057- 2015, la Hoja de Ruta para hacer de Honduras un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas aprobada como Política Pública.	2015	Política pública completa, con resultados al disminuir de 16.4% en 2018 a 14.8% en 2019.
México	Estrategia para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a menores trabajadores en edad permitida, dentro del Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	2012-2021	Estrategia con acciones específicas. Los resultados muestran una disminución al pasar de 9.5% en 2011 a 7.1% en 2017. %; para 2019 según OIT se ubicó en 3.5%
Paraguay	Fiscalizaciones a nivel nacional para la eliminación del trabajo infantil.	Sin fecha	El país no informó en qué consisten esas fiscalizaciones, no es una política, ni un programa. Proporcionó información cuantitativa de dos años: 2017 = 16.3% y 2018 = 16.6%; para 2019 según OIT se ubicó en 15.5%
Perú	Experiencias piloto de implementación de la ENPETI y acciones varias.	2012–2021	Se desarrollaron varias acciones interesantes, pero no se mostró una política integral. Según la OIT en 2019 la tasa era de 13.5%

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.
Notas: La vigencia se refiere al periodo normativo de la principal política reportada en el indicador correspondiente.

Los esfuerzos normativos e institucionales poseen correlación (aunque no a nivel directo causa - efecto) con algunos indicadores de resultados específicos, los cuales es oportuno revisar bajo esta perspectiva. En el análisis subsecuente se incluye, cuando corresponde, la información disponible de indicadores de impacto relacionados.

En dicho marco, respecto de la tasa de trabajo infantil (indicador 8.7.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-), se observa que en los países analizados éste aún persiste, incluso en niveles altos, encontrándose por arriba del promedio de la región[17] que se ubica en 4.3%.

Gráfica 5. Tasa de trabajo infantil

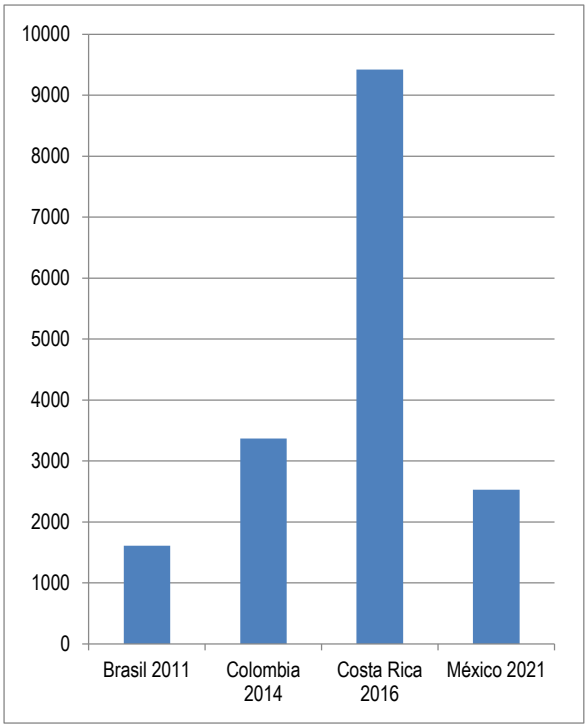


Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS y en información OIT.

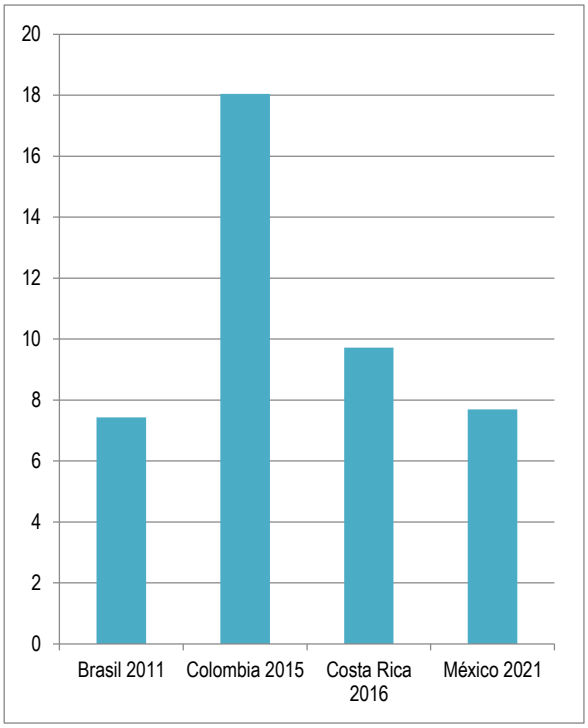
Para el caso del indicador sobre existencia de políticas públicas o programas para prevenir y atender accidentes ocupacionales, incluidos lesiones, enfermedades y muerte, ocho países mencionaron que sí las tenían, incluso que cuentan con legislación en la materia, las políticas y acciones varían desde verificación de aplicación de la legislación, campañas de promoción y prevención de accidentes ocupacionales, observatorios, etc. Al respecto las siguientes gráficas muestran las tasas de incidencia de lesiones ocupacionales no mortales y mortales (ODS 8.8.1) con datos de la OIT para 4 países analizados.

[17] Los promedios que se consignan son los calculados directamente por la fuente de los datos referenciados.

Gráfica 6. Tasa de incidencia de lesiones ocupacionales no mortales por cada 100,000 trabajadores/as



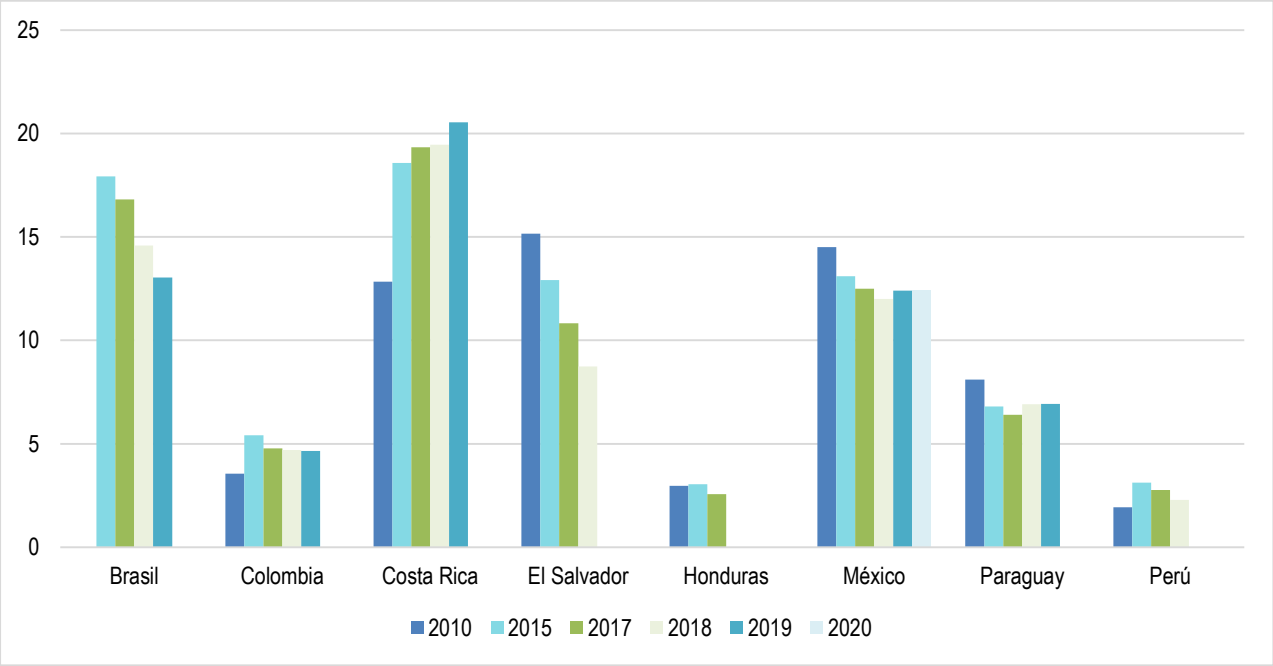
Gráfica 7. Tasa de incidencia de lesiones ocupacionales mortales por cada 100,000 trabajadores/as



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de OIT.
Nota: Se utilizó únicamente como fuente a la OIT porque la mayoría de los países no proporcionó información.

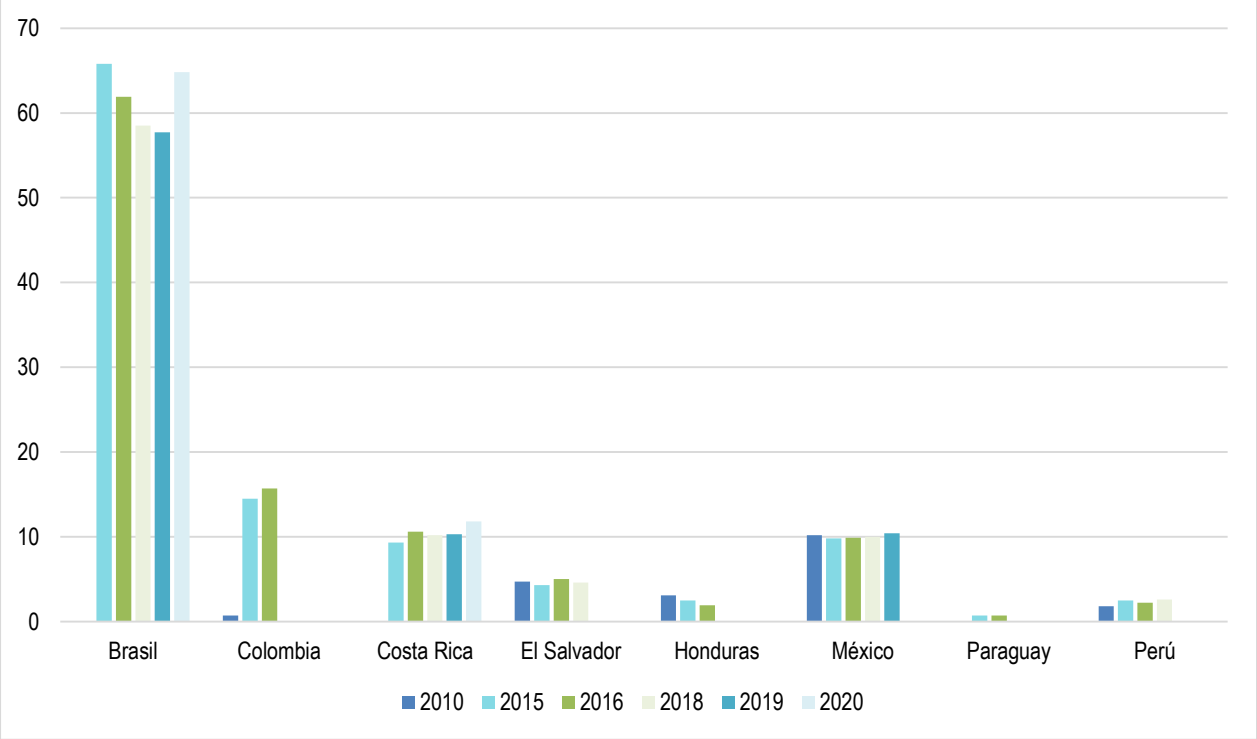
Desde el año de 1949, la OIT en su Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, estableció que *"Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación…" y* en los Convenios 98 y 154 de los años 1949 y 1981 respectivamente -entre otros convenios fundamentales de la OIT-, en los que se hizo hincapié en que se deben adoptar medidas para fomentar la negociación colectiva, sin embargo como se mencionó anteriormente, es en los aspectos sindicales en los que los países presentan mayores carencias de políticas y programas; lo anterior se ve reflejado por ejemplo en las bajas tasas de sindicalización, en donde a excepción de Costa Rica que en 2019 tenía el 20.5%, el resto de los países no supera el 13% de asalariados afiliados a sindicatos como porcentaje del número total de asalariados; otro ejemplo es la tasa de negociación colectiva, donde a excepción de Brasil que ha mantenido tasas que rondan el 60%, el resto de los países se encuentra por abajo del 10%, lo que significa que una proporción muy baja de trabajadores/as tuvieron la posibilidad de negociar de manera colectiva sus salarios y/o condiciones de empleo, como se aprecia en la gráfica 9.

Gráfica 8. Tasa de sindicalización (trabajadores/as afiliados a sindicatos/total de ocupados/as)



Elaboración PUDH-UNAM con base en información de OIT.

Gráfica 9. Tasa de cobertura de la negociación colectiva



Elaboración PUDH-UNAM con base en información de OIT.

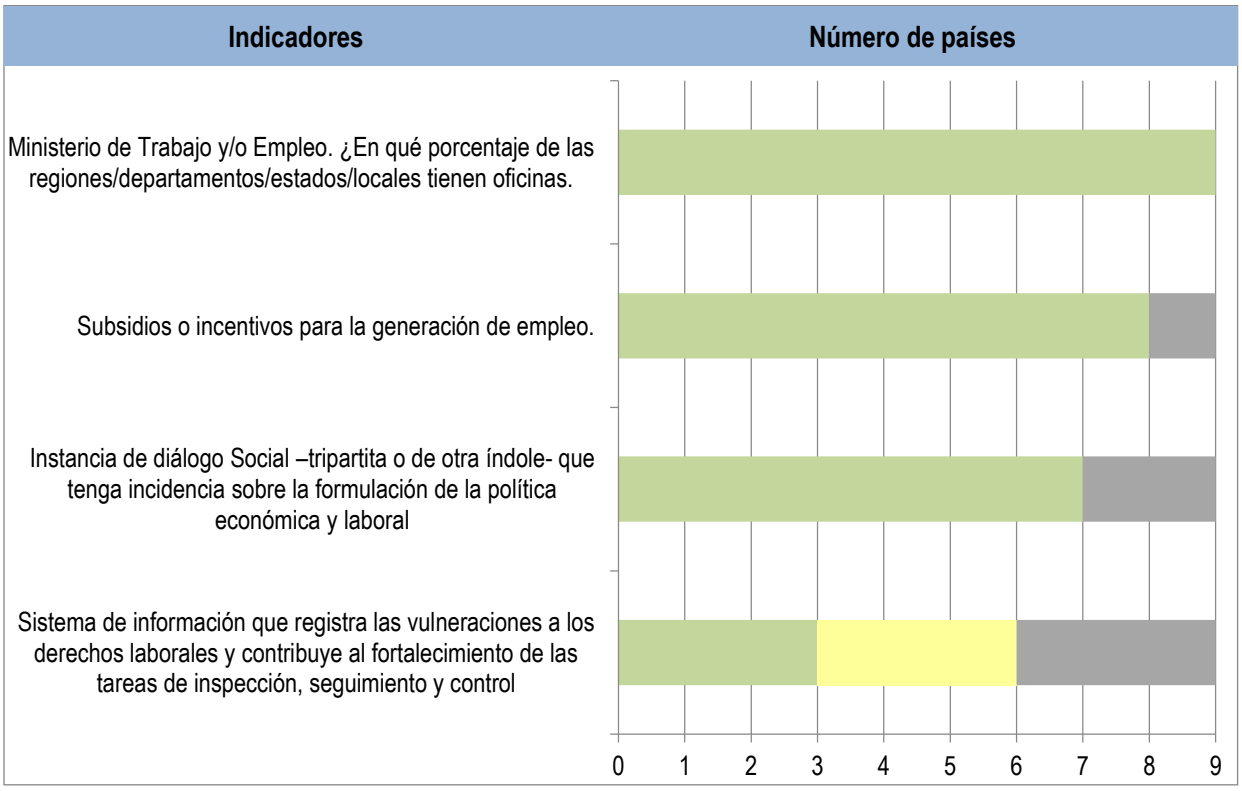
En síntesis, en la valoración de políticas públicas para la satisfacción de los derechos laborales, se observa que se requiere avanzar en el desarrollo de políticas y programas

integrales que favorezcan el ejercicio de los derechos laborales, sobre todo los referentes a los sindicales.

2.3. Valoración de capacidades institucionales

En este apartado se hace un análisis del cumplimiento de los estándares sobre las capacidades institucionales de los Estados para garantizar los derechos laborales En la gráfica 10 se presenta el grado de cumplimiento a los indicadores relacionados con esta categoría, en la que se observa que todos los países cuentan con un Ministerio del Trabajo, lo cual resulta relevante para coordinar las acciones que impulsen el desarrollo y ejercicio de los derechos laborales, sin embargo el presupuesto que los países destinan a los Ministerios de Trabajo (como parte del presupuesto total) como se observa en la gráfica 11, es en general muy bajo, con excepción de Brasil y Costa Rica.

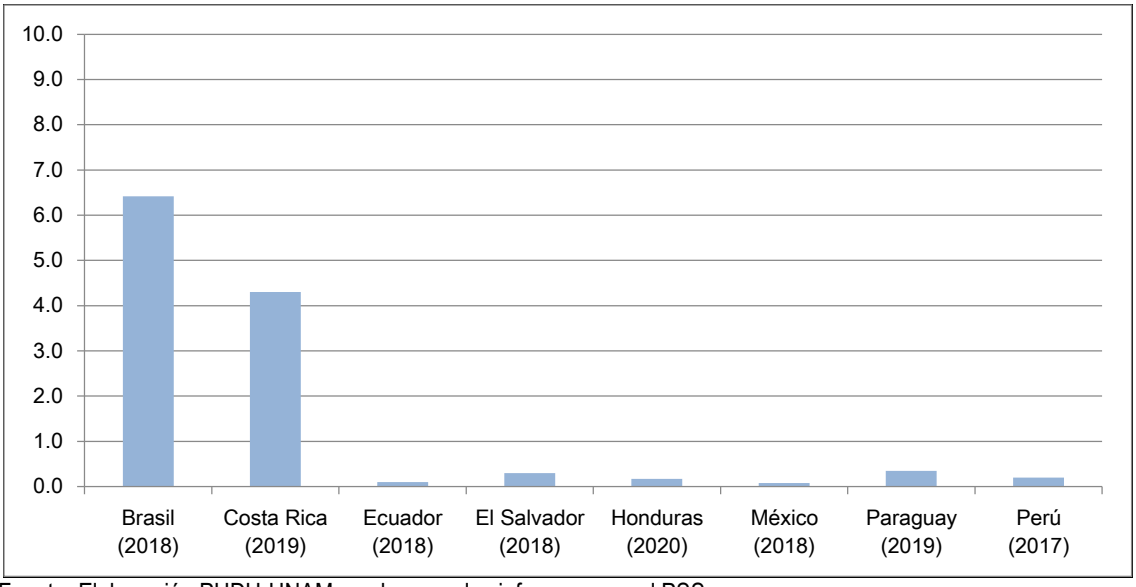
Gráfica 10. Cumplimiento sobre indicadores de capacidades institucionales



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

Por otro lado, ocho países cuentan con subsidios para apoyar la generación de empleo, siete países tienen instancias de diálogo social tripartita y seis países tienen de una u otra forma sistemas para registrar vulneraciones a los derechos laborales.

Gráfica 11. Porcentaje del presupuesto nacional asignado al Ministerio del Trabajo y/o Empleo/ Presupuesto total



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

En el cuadro 8 se resume la valoración las capacidades institucionales de cada país, se puede apreciar que los países que cuentan con lo requerido por los indicadores del PSS y cumplen prácticamente con los estándares son: Costa Rica, Honduras y Perú.

Cuadro 8. Valoración de los indicadores sobre capacidades institucionales

País	Indicadores			
	a	b	c	d
Brasil	★	★	★	□
Colombia	★	★	★	●
Costa Rica	★	★	★	★
Ecuador	★	★	★	□
El Salvador	★	★	★	□
Honduras	★	★	★	★
México	★	●	●	●
Paraguay	★	★	●	●
Perú	★	★	★	★

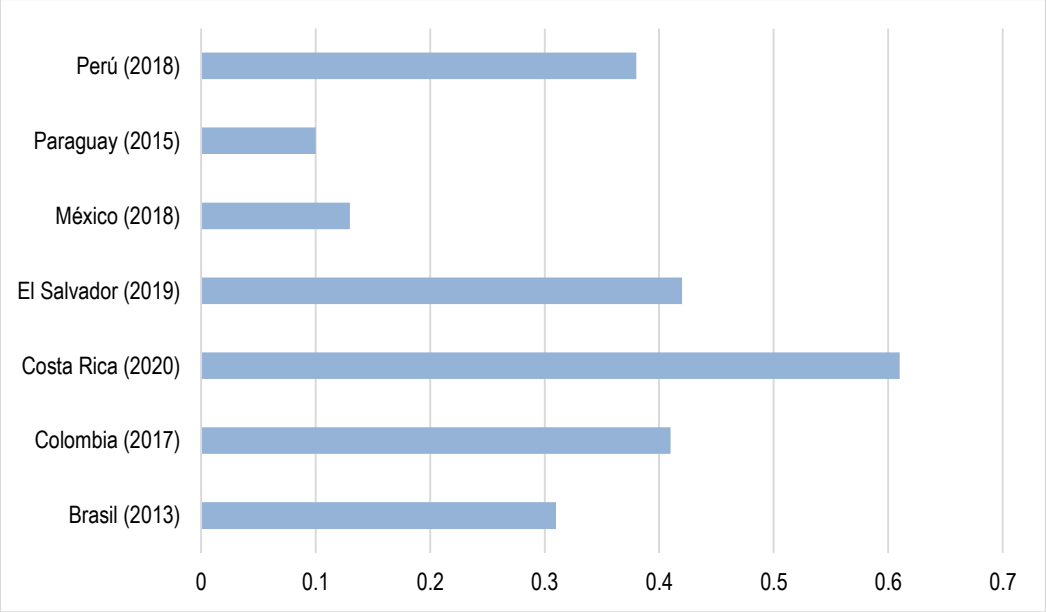
Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

*Indicadores:

a. Ministerio de Trabajo y/o Empleo.
b. Subsidios o incentivos para la generación de empleo.
c. Instancia de diálogo Social –tripartita o de otra índole-.
d. Sistema de información que registra las vulneraciones a los derechos.

Un indicador adicional que mide las capacidades de los Estados para garantizar los derechos laborales es el relativo a la cantidad de inspectores con los que se cuenta a fin de verificar que las condiciones de trabajo para la protección de los trabajadores/as en el ejercicio de su profesión se den de acuerdo a las normas establecidas, como se señala en el Convenio 81 de la OIT. En la gráfica 12 se puede ver el número de inspectores por cada 10,000 trabajadores/as[18] para siete de los países analizados con información de la OIT, en donde se puede ver que Costa Rica es el país que cuenta con el mayor número de inspectores.

Gráfica 12. Cantidad de inspectores por 10,000 personas ocupadas

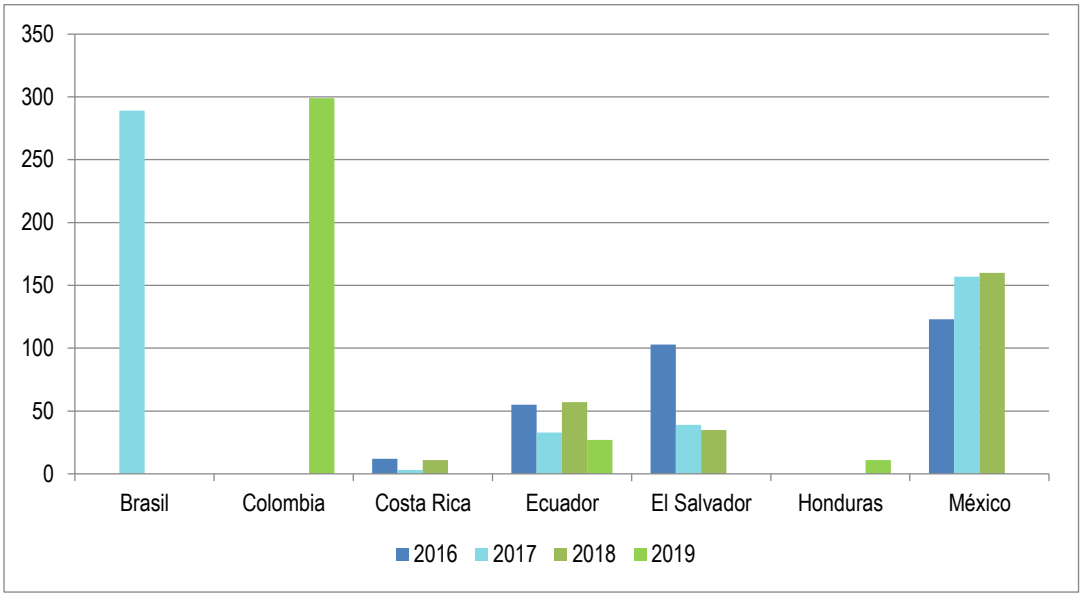


Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de OIT.

Otro parámetro que de acuerdo con los indicadores del PSS valora las capacidades de los Estados es el referente al registro de nuevos sindicatos, en la siguiente gráfica se puede ver como Brasil y Colombia para los años en que ofrecieron información son los que más sindicatos registran, México también ha ido incrementando estos registros.

[18] La recomendación de la OIT es de uno por cada 10.000 en los países industrializados con economías de mercado a uno por cada 40.000 en los países de menor desarrollo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_077635/lang--es/index.htm

Gráfica 13. Registro de nuevos sindicatos anualmente



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

En resumen, respecto de las capacidades institucionales necesarias para el cumplimiento de los derechos laborales en la región, se identifica que es aceptable a los estándares establecidos en los indicadores de esta categoría.

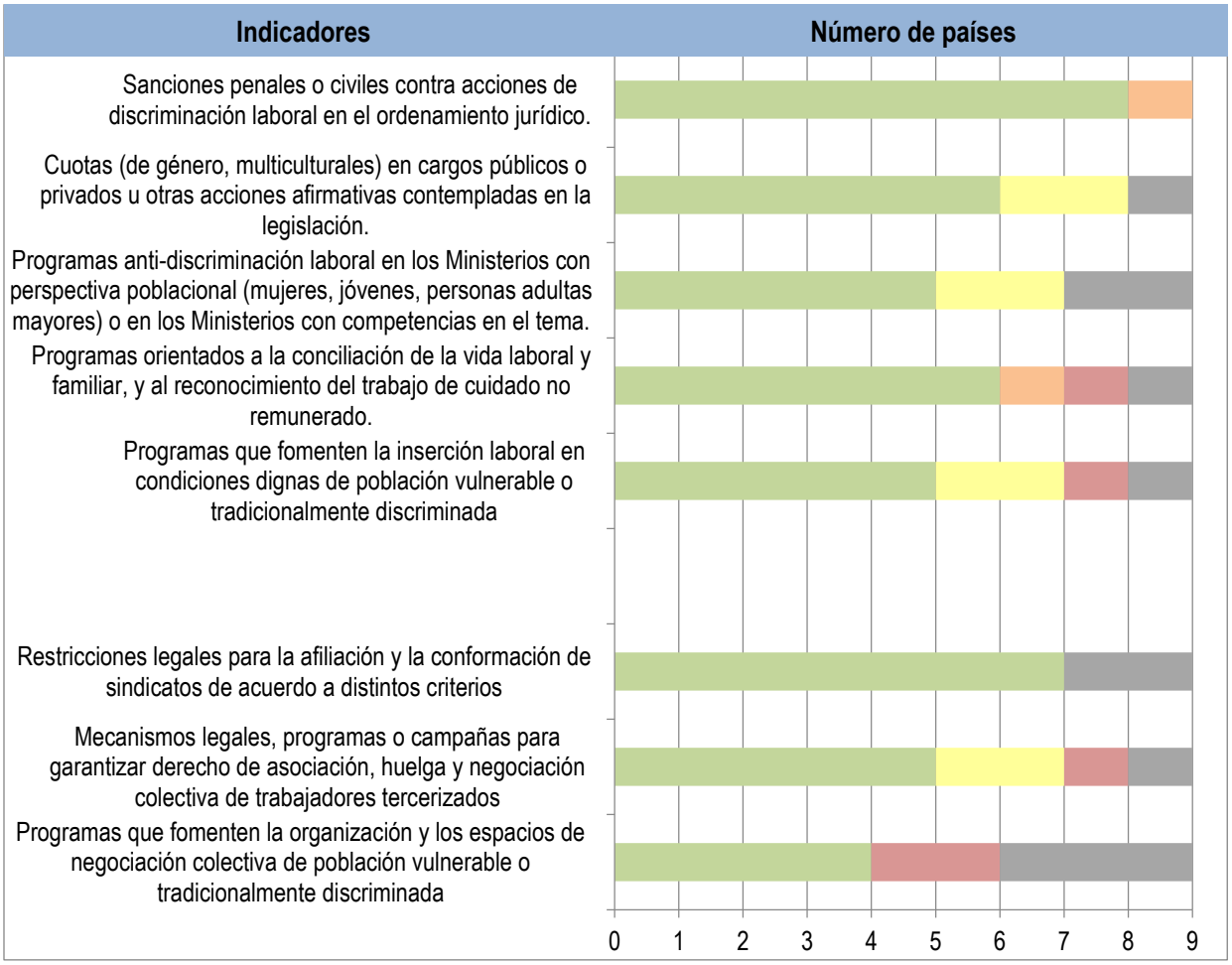
III. VALORACIÓN DE MECANISMOS PARA PRINCIPIOS TRANSVERSALES

Este capítulo se enfoca en la valoración de la disponibilidad de mecanismos para la observancia de los principios transversales de derechos, los cuales incluyen: igualdad y no discriminación, acceso a la información pública y participación, así como acceso a la justicia. Los indicadores analizados para los principios transversales fueron treinta y uno, de los cuales ocho pertenecen a igualdad y no discriminación; seis de acceso a la información pública y participación; y diez y siete de acceso a la justicia.

3.1. Valoración sobre igualdad y no discriminación

La gráfica 14 resume el grado de desempeño a los indicadores por parte de los países a los indicadores solicitados por el PSS sobre igualdad y no discriminación, en ésta se observa que el indicador que mayormente cumplieron fue el referente a que deben existir sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral, el resto de los indicadores tuvieron un nivel de cumplimiento aceptable aunque deben realizarse esfuerzos que ayuden al impulso de la igualdad y la no discriminación, con la excepción de lo referente a programas que fomenten la organización de negociación colectiva en donde sólo cuatro países los desarrollan.

Gráfica 14. Cumplimiento sobre indicadores de igualdad y no discriminación

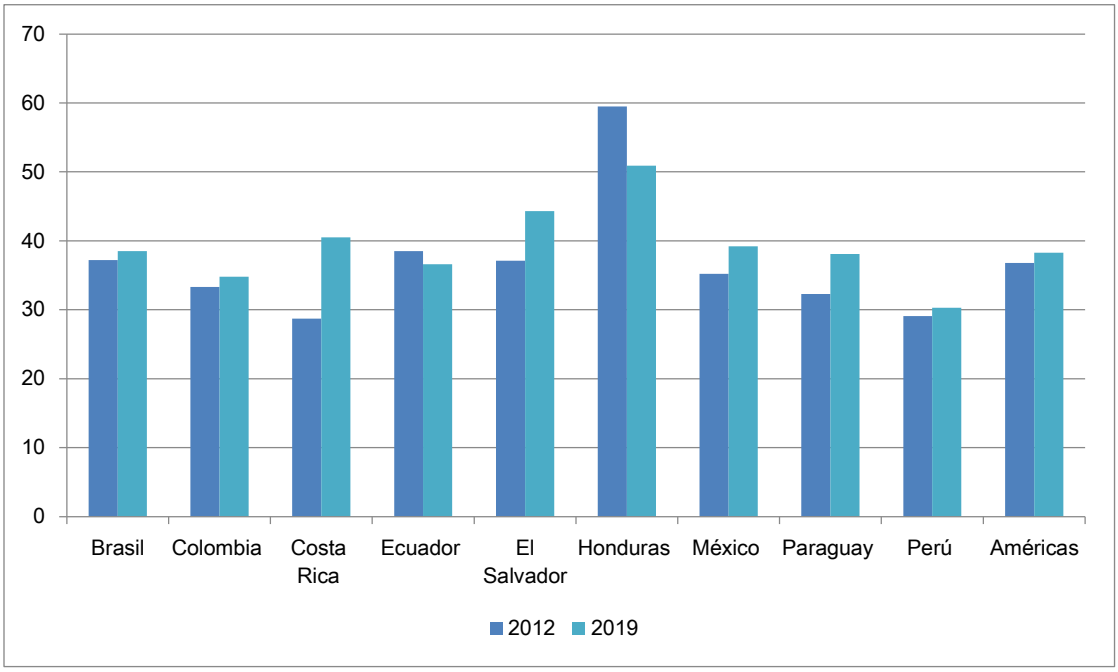


Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

En la gráfica 15 se muestra la proporción de mujeres en puestos gerenciales o directivos en el año 2021 que es el indicador 5.5.2 de los ODS, en la cual se puede ver que la mayoría de los países han incrementado esta participación, en Honduras a pesar de que la proporción disminuyó en el periodo mencionado, cuenta con la mitad de mujeres en este tipo de puestos, cinco países (Honduras, El salvador, Costa Rica, México y Brasil) están por encima del promedio de las Américas[19].

[19] OIT se refiere a Américas como la región completa del continente americano y como subregión a América Latina y El Caribe. Se considera a la región en los casos en que la OIT no dispone de la información de la subregión.

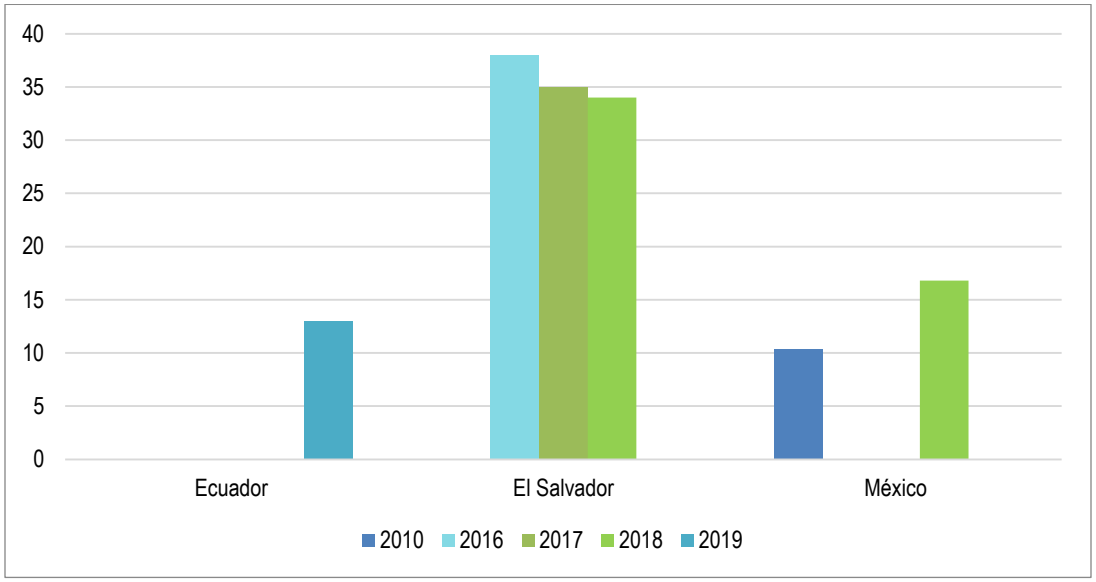
Gráfica 15. Proporción de mujeres en puestos gerenciales o directivos



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de OIT.

En la gráfica 16 se observa la información de tres países que entregaron información (Ecuador, El Salvador y México) para el indicador porcentaje de mujeres y jóvenes en la dirigencia sindical, en la cual se ve que esta participación es aún muy baja.

Gráfica 16. Porcentaje de mujeres y jóvenes en la dirigencia sindical



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

El cuadro 9 contiene la valoración del principio transversal de igualdad y no discriminación en los nueve países, en el cual se aprecia que Perú tuvo el mayor nivel de cumplimiento, seguido de Brasil.

Cuadro 9. Valoración de los indicadores sobre igualdad y no discriminación

País	Indicadores igualdad y no discriminación*							
	a	b	c	d	e	f	g	h
Brasil	★	★	★	●	★	★	●	★
Colombia	◆	★	■	★	■	★	★	●
Costa Rica	★	★	■	▼	▼	★	■	▼
Ecuador	★	★	★	★	●	★	★	●
El Salvador	★	■	★	★	★	★	★	▼
Honduras	★	★	★	◆	■	★	★	★
México	★	■	★	★	★	★	▼	★
Paraguay	★	●	●	★	★	●	●	●
Perú	★	★	●	★	★	★	★	★

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

*Indicadores:

a. Sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral en el ordenamiento jurídico.
b. Cuotas (de género, multiculturales) en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas contempladas en la legislación.
c. Programas anti-discriminación laboral en los Ministerios con perspectiva poblacional (mujeres, jóvenes, personas adultas mayores) o en los Ministerios con competencias en el tema.
d. Programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar, y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado.
e. Programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de población vulnerable o tradicionalmente discriminada (mujeres, jóvenes, adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, LGBTI, habitantes rurales, migrantes, personas con discapacidad, y otros).
f. Restricciones legales para la afiliación y la conformación de sindicatos de acuerdo a distintos criterios.
g. Mecanismos legales, programas o campañas para garantizar derecho de asociación, huelga y negociación colectiva de trabajadores/as tercerizados.
h. Programas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población vulnerable o tradicionalmente discriminada.

Con la información presentada por los países al PSS se puede notar que hacen falta mayores voluntades en el establecimiento de normativa y políticas para que la población en situación de vulnerabilidad acceda a mejores condiciones de sus derechos laborales sin discriminación.

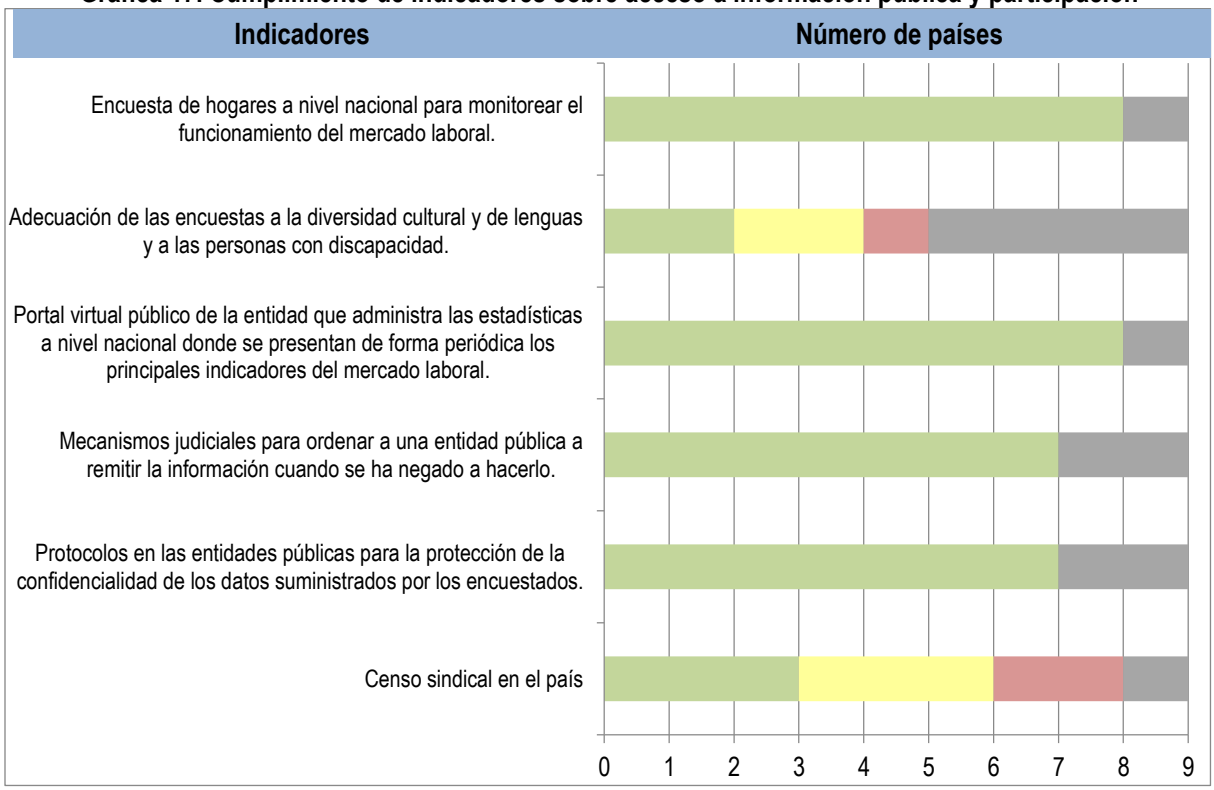
3.2 Valoración del acceso a la información pública y participación

Para este principio transversal se analizaron seis indicadores: encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el funcionamiento del mercado laboral; adecuación de

las encuestas a la diversidad cultural y de lenguas y a las personas con discapacidad; existencia de un portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas a nivel nacional donde se presentan de forma periódica los principales indicadores del mercado laboral; mecanismos judiciales para ordenar a una entidad pública a remitir la información cuando se ha negado a hacerlo; protocolos en las entidades públicas para la protección de la confidencialidad de los datos suministrados por los encuestados; y la existencia de un censo sindical en el país.

El tema en el que más han avanzado los países en es el de contar con encuestas que monitoreen el mercado laboral y con portales públicos que administren las estadísticas de los indicadores sobre el mercado laboral; en los mecanismos judiciales para ordenar a los entes públicos a entregar información cuando se les solicita; así como la elaboración de protocolos para la protección de la confidencialidad de los datos de los encuestados. Donde se requiere hacer esfuerzos es en la necesidad de adecuar las encuestas a la diversidad cultural y de lenguas y a las personas con discapacidad, así como disponer de un censo sindical.

Gráfica 17. Cumplimiento de indicadores sobre acceso a información pública y participación



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

El cuadro 10 de valoración por país muestra situaciones diferenciadas, se observa que Colombia cuenta con todos los mecanismos solicitados en los indicadores y Brasil, México y Honduras presentan un cumplimiento casi completo para garantizar el acceso a la información pública y la participación.

Cuadro 10. Valoración de los indicadores sobre acceso a información pública y participación

País	Indicadores acceso a la información pública y participación*				
	a	b	c	d	e
Brasil	★	★	★	★	▭
Colombia	★	★	★	★	★
Costa Rica	★	▽	★	★	▽
Ecuador	★	●	★	●	▭
El Salvador	★	●	★	★	▽
Honduras	★	▭	★	★	▭
México	★	▭	★	★	★
Paraguay	●	●	●	★	●
Perú	★	●	★	★	★

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

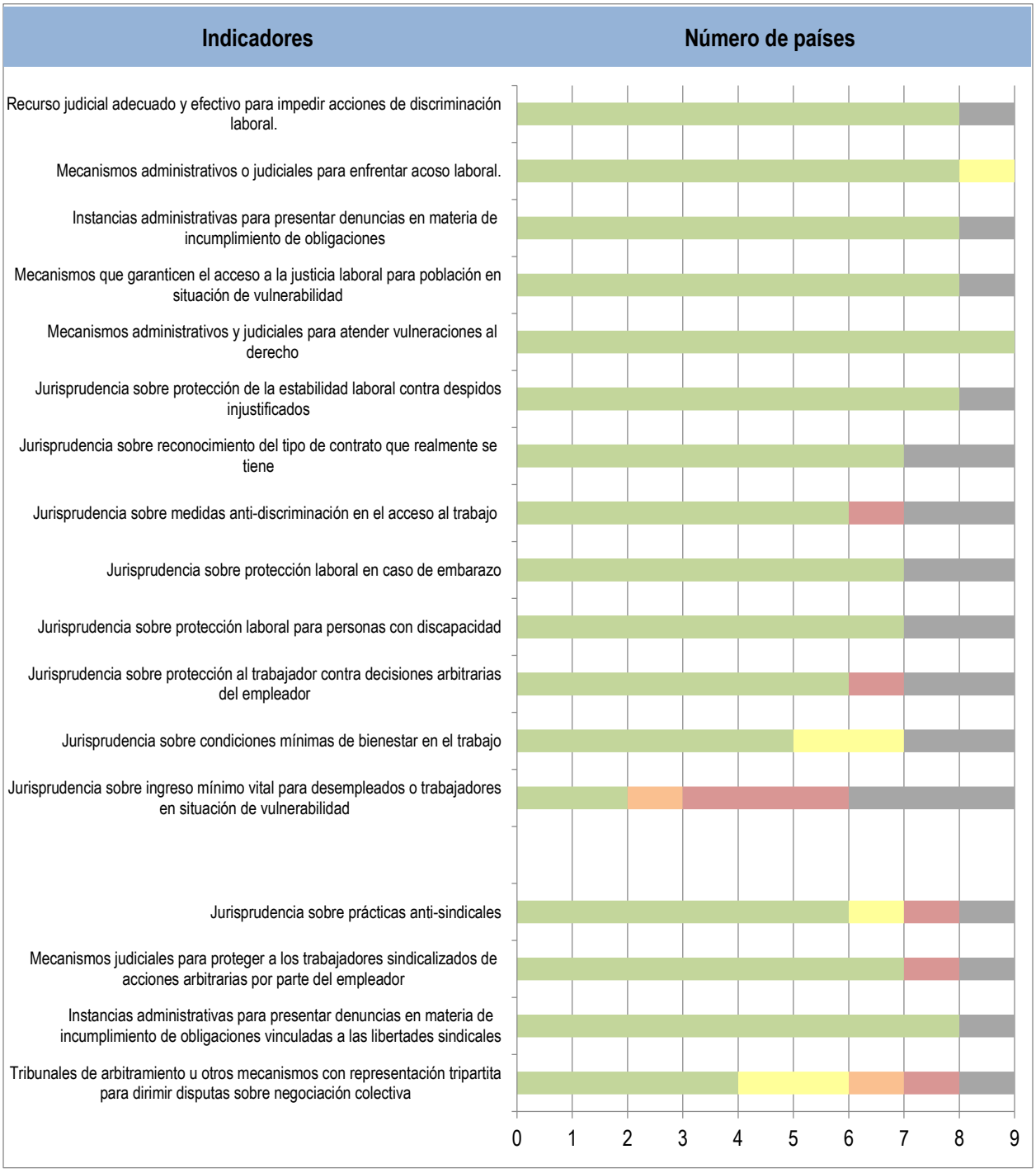
*Indicadores:

a. Encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el funcionamiento del mercado laboral.
b. Adecuación de las encuestas a la diversidad cultural y de lenguas y a las personas con discapacidad.
c. Portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas a nivel nacional donde se presentan de forma periódica los principales indicadores del mercado laboral.
d. Mecanismos judiciales para ordenar a una entidad pública a remitir la información cuando se ha negado a hacerlo.
e. Protocolos en las entidades públicas para la protección de la confidencialidad de los datos suministrados por los encuestados.
f. Censo sindical en el país.

3.3 Valoración del acceso a la justicia

Por la importancia que tiene el acceso a la justicia para los derechos laborales, este apartado se analizó con diecisiete indicadores que se pueden ver en la gráfica 18. El grado de cumplimiento a los estándares solicitados en los indicadores para este principio transversal es de aceptable, ya que prácticamente todos los países cuentan con los mecanismos para hacer llegar la justicia en materia laboral, sin embargo los temas para los que se requiere un esfuerzo mayor son los relativos a la necesidad de establecer tribunales de arbitramiento u otros mecanismos con representación tripartita y establecer jurisprudencia sobre el ingreso mínimo vital para desempleados/as o trabajadores/as en situación de vulnerabilidad.

Gráfica 18. Cumplimiento de indicadores sobre acceso a la justicia



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

En cuanto a la valoración por país se observa que, con excepción de algunos, se cuentan con los indicadores solicitado por el PSS.

Cuadro 11. Valoración de los indicadores sobre acceso a la justicia

País	Indicadores acceso a la justicia *																
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q
Brasil	●	★	★	□	★	★	●	●	●	●	●	●	●	□	★	□	★
Colombia	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	□	◆	★	★	★	★
Costa Rica	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	▼	★	★	▼	★
Ecuador	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	□	●	▼	★	★	★
El Salvador	★	●	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	▼	★	★	◆	★
Honduras	★	★	★	★	★	★	★	▼	★	★	▼	★	▼	★	★	□	★
México	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	▼
Paraguay	★	★	★	★	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Perú	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

*Indicadores

a. Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales.
b. Mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad, de origen étnico, traductores culturales.
c. Mecanismos administrativos y judiciales para atender vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo.
d. Mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral.
e. Recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de discriminación laboral.
f. Jurisprudencia sobre protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados.
g. Jurisprudencia sobre reconocimiento del tipo de contrato que realmente se tiene más allá de las formalidades.
h. Jurisprudencia sobre medidas anti-discriminación en el acceso al trabajo por sexo, identidad sexual, grupo etario, pertenencia étnica o por tener VIH.
i. Jurisprudencia sobre protección laboral en caso de embarazo.
j. Jurisprudencia sobre protección laboral para personas con discapacidad.
k. Jurisprudencia sobre protección al trabajador/a contra decisiones arbitrarias del empleador.
l. Jurisprudencia sobre condiciones mínimas de bienestar en el trabajo.
m. Jurisprudencia sobre ingreso mínimo vital para desempleados/as o trabajadores/as en situación de vulnerabilidad.
n. Jurisprudencia sobre prácticas anti-sindicales.
o. Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales.
p. Tribunales de arbitramiento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva.
q. Mecanismos judiciales para proteger a los trabajadores/as sindicalizados de acciones arbitrarias por parte del empleador.

En resumen, respecto del cumplimiento de principios transversales para los derechos laborales en la región, se destacan retos para asegurar la igualdad y la no discriminación donde se observa una falta de programas que fomenten la organización y espacios de negociación de población en situación de vulnerabilidad o tradicionalmente discriminada, así como programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas para esta población y que tengan perspectiva poblacional. Sobre el principio de acceso a la información y participación, la principal falla se identifica en la insuficiencia de un censo sindical, además se hace necesario adecuar las encuestas a la diversidad cultural y de lenguas y a las personas con discapacidad. Por último, sobre el principio de acceso a la justicia se requiere avanzar en lo relativo a establecer tribunales de arbitramiento u otros mecanismos con representación tripartita y la necesidad de establecer jurisprudencia sobre el ingreso mínimo vital para desempleados/as o trabajadores/as en situación de vulnerabilidad.

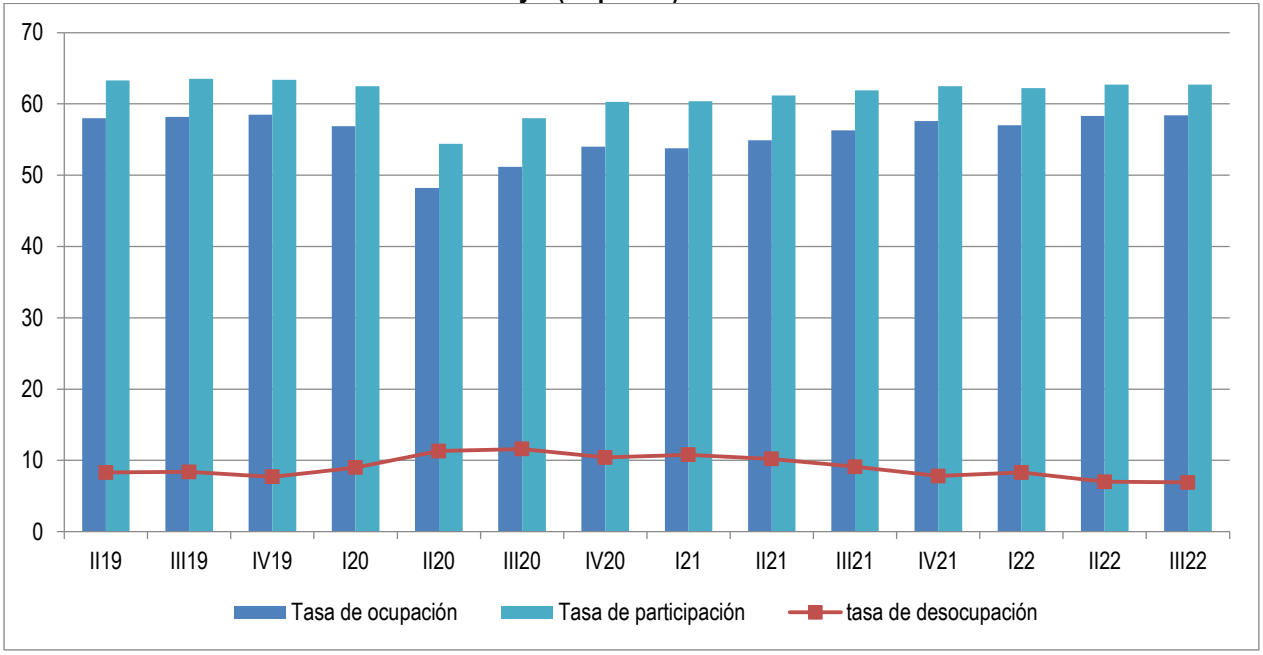
IV. ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

En este capítulo se procede a verificar los principales impactos derivados de la normativa, políticas e institucionalidad establecidas por los Estados involucrados en este análisis, reflejados mediante los indicadores del nivel de resultados de la metodología para el Protocolo de San Salvador; para algunos de estos indicadores se dispone de información de fuentes internacionales -básicamente de la OIT- las cuales se utilizan de manera referencial. El estudio revisa primero los impactos generales en el disfrute pleno de los derechos laborales, para posteriormente enfocarse en indicadores sobre el ejercicio de este derecho entre los grupos de población que enfrentan situaciones de exclusión y/o discriminación estructural.

4.1 Impactos generales

Para el análisis de los impactos generales primeramente se presenta en la gráfica 19 un panorama general de la región en cuanto a la evolución de 2019 a 2022 de la tasa de ocupación, la cual muestra que después de la pandemia, en 2022 se regresó a los niveles que se tenían en 2019; lo mismo se puede ver en lo que corresponde a la tasa de desocupación que si bien tuvo un incremento durante la pandemia, para 2022 se encuentra en los niveles de 2019; y por último la tasa de participación en la fuerza laboral, en la que se observa una ligera disminución de lo que era en el tercer trimestre de 2019 (63.5%) a 62.7% en el mismo periodo de 2022.

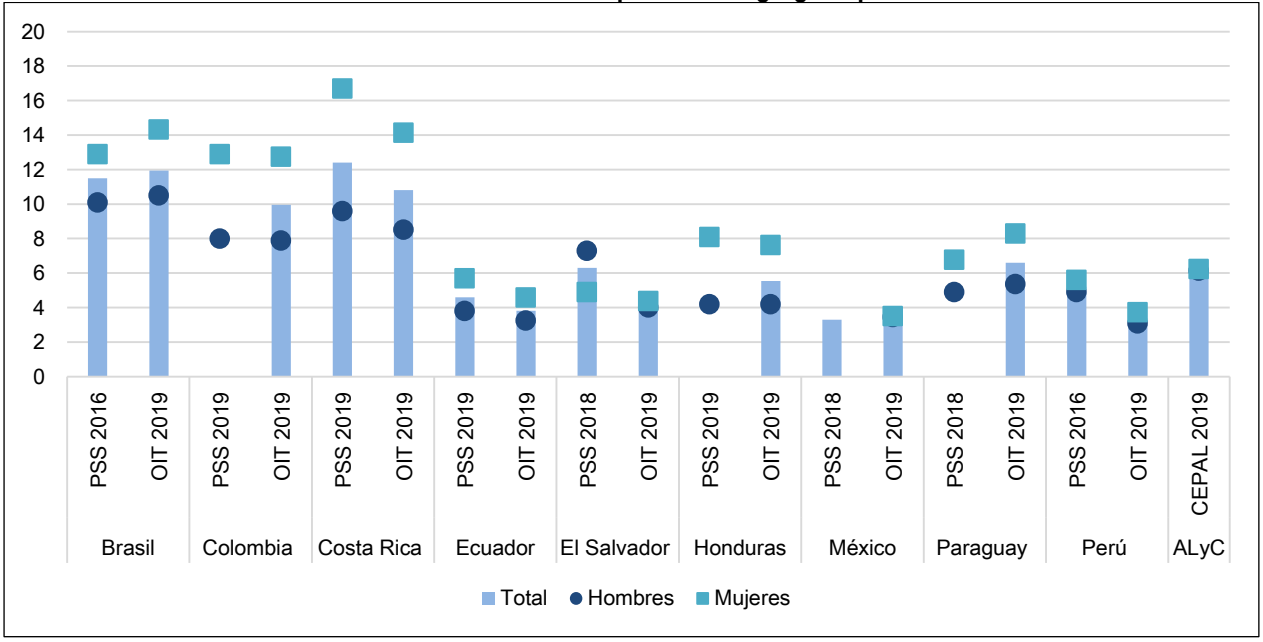
Gráfica 19. Evolución trimestral de la tasa de ocupación, tasa de desocupación y tasa de participación en la fuerza laboral. ALyC (15 países). Trimestral 2019 - 2022



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de la OIT.

La tasa de desocupación en los países analizados se muestra en la gráfica 20 que contiene tanto la información que proporcionaron los países como la que recaba la OIT (2019), total y por sexo, esta tasa es el indicador 8.5.2 de los ODS. En ésta se puede ver como la mayoría de los países analizados se encuentran dentro del promedio de la región y del mundo. En prácticamente todos los países analizados el desempleo es mayor en mujeres que en hombres.

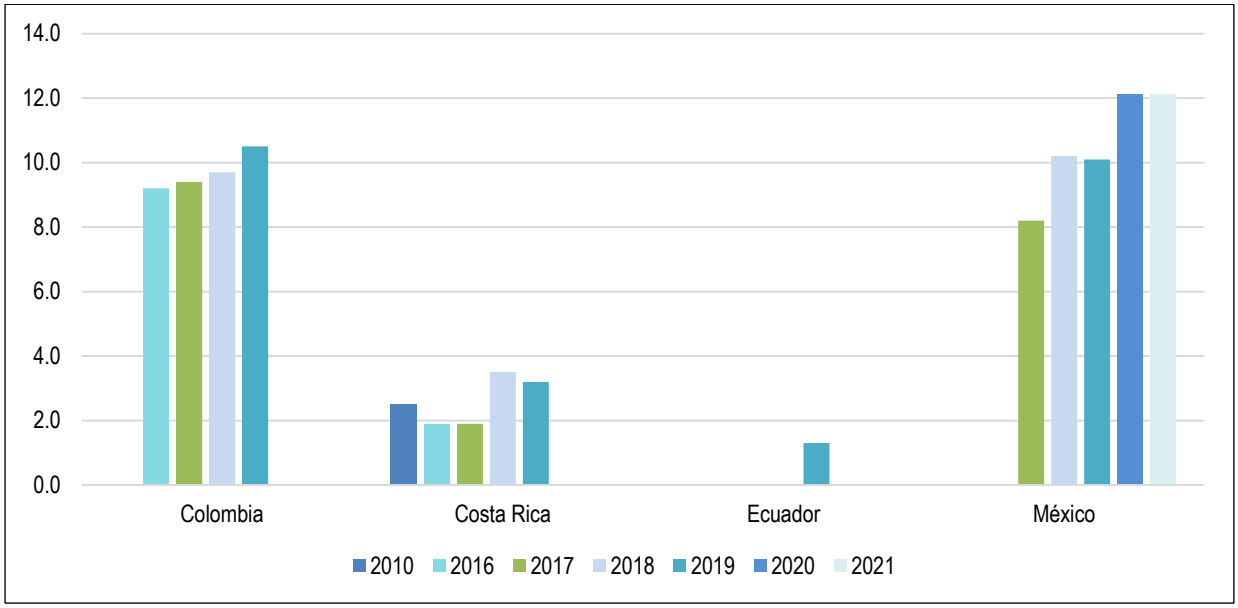
Gráfico 20. Tasa de desocupación desagregado por sexo



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS y en información de la OIT.

La tasa de desempleo de larga duración, es decir de un año o más, se presenta en la gráfica 21 sólo para cuatro países que presentaron información al PSS para varios años. Se observa que este tipo de desempleo se ha ido incrementando, por lo que, a decir de la OIT, *"es necesario hacer todos los esfuerzos posibles para mantener a estas personas conectadas con el mercado laboral a través de una combinación de apoyo a los ingresos y de medidas orientadas al empleo"*[20], lo anterior debido a que se aumenta el riesgo de exclusión y pobreza.

Gráfica 21. Tasas de desempleo de larga duración (un año o más)



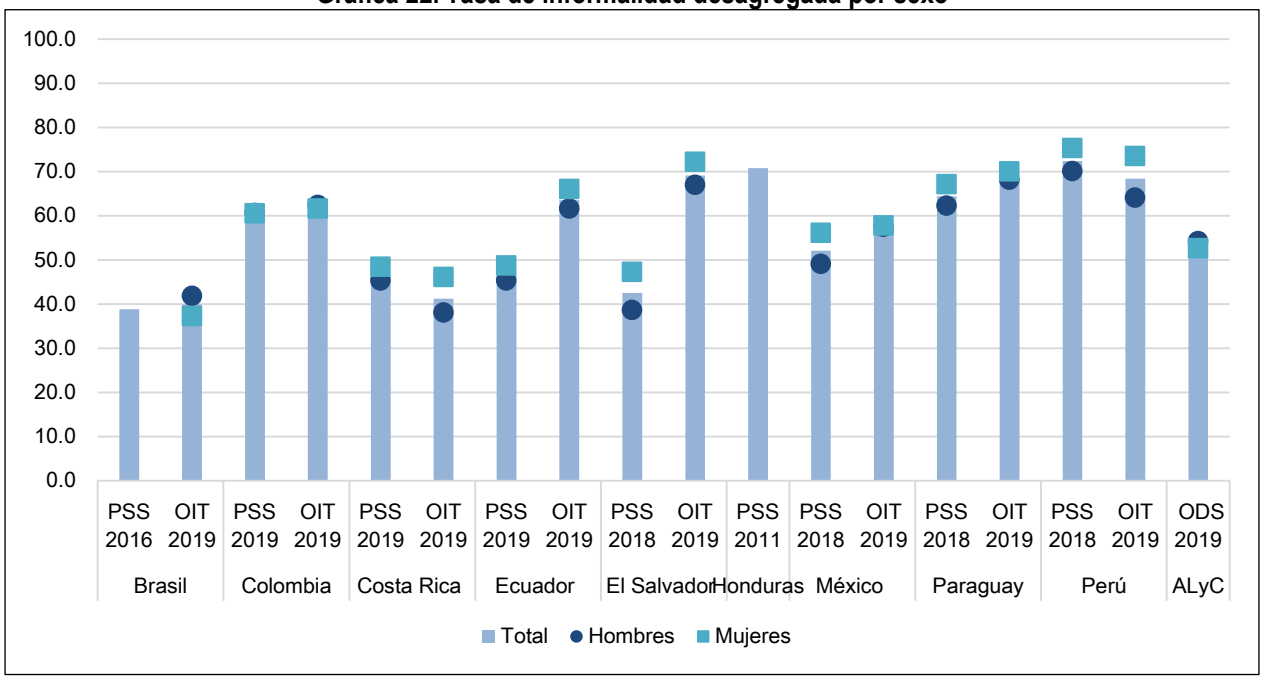
Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

Otro indicador importante para valorar el impacto en los derechos laborales es el relativo a la tasa de informalidad, otro de los indicadores ODS (8.3.1), en la gráfica 21 se observa que la mayoría de los países -excepto Brasil y Costa Rica- se encuentran en 2019 por arriba del promedio regional que es de 53.6% en 2019. Este tipo de empleo no es regulado o protegido por marcos legales o normativos, lo que hace que los trabajadores/as informales no cuenten con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores/as, por lo tanto, no se cumpla con el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

La informalidad en los países analizados representa en algunos casos hasta el 70%, lo cual es muy alto comparado con el promedio de la región que asciende a 53.6% en 2019.

[20] Fuente: OIT. Los múltiples costos de ser un desempleado de larga duración, Disponible en: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_360938/lang--es/index.htm

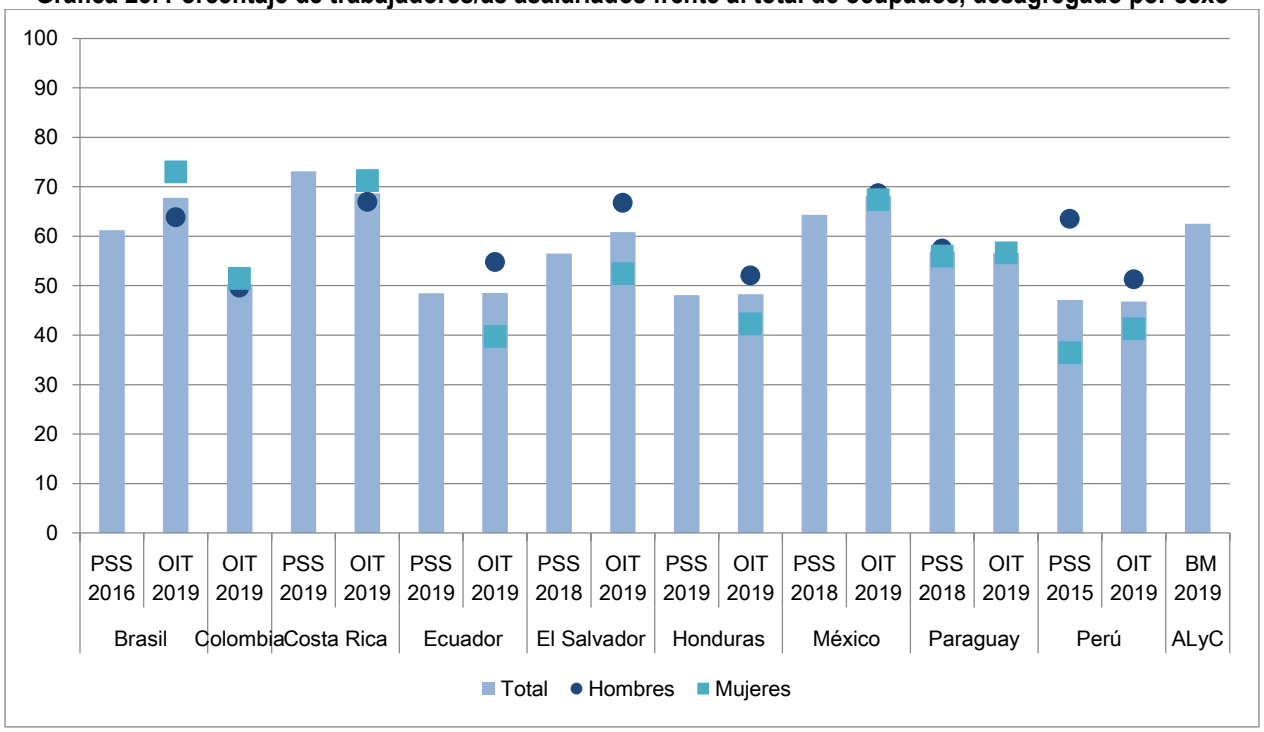
Gráfica 22. Tasa de informalidad desagregada por sexo



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS y en información de la OIT.

Por lo que se refiere al indicador sobre el porcentaje de trabajadores/as asalariados, es decir que reciben algún tipo de remuneración por su trabajo, ya sea en dinero o en especie, en la siguiente gráfica se aprecia como Brasil, Costa Rica y México presentan niveles superiores al promedio regional, según datos del Banco Mundial.

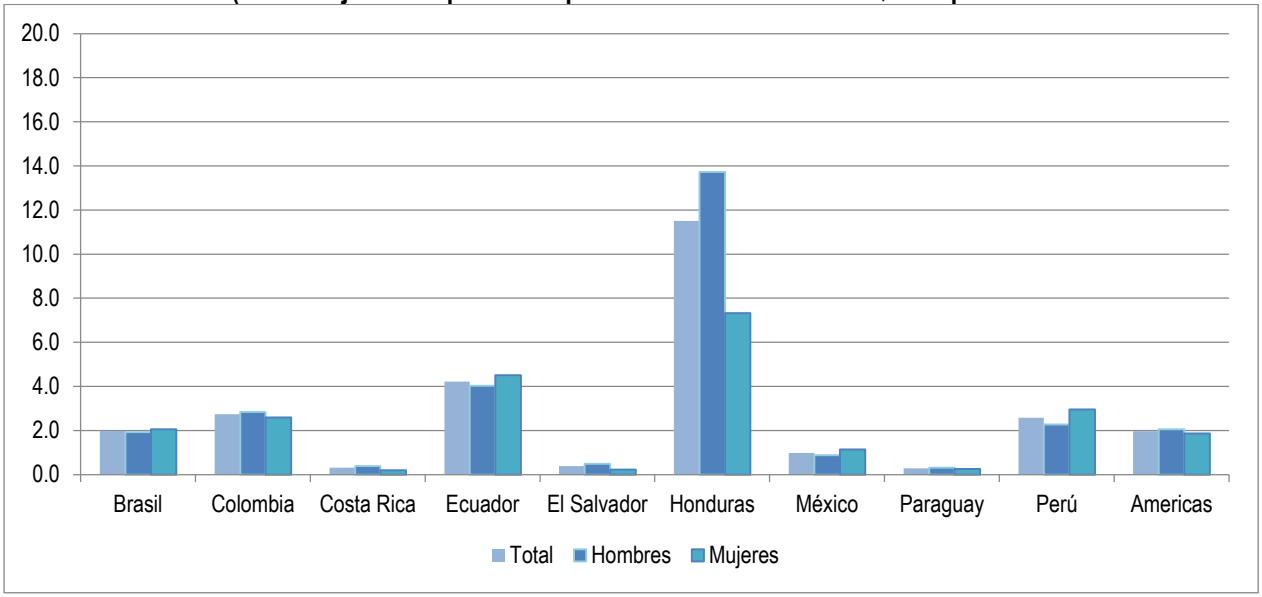
Gráfica 23. Porcentaje de trabajadores/as asalariados frente al total de ocupados, desagregado por sexo



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS y en información de la OIT.

La tasa de trabajadores/as pobres, otro indicador de gran relevancia que hace referencia a las condiciones dignas y justas de trabajo se presenta en la gráfica 24 (para la cual, a fin de unificar criterios, se consideró sólo información de la OIT), mide las personas ocupadas que viven con menos de US$ 1.90 por día, cuatro de los nueve países analizados están por arriba de las Américas.

Gráfica 24. Tasa de trabajadores pobres (2019)
(Porcentaje de ocupados/as que viven con menos de US$ 1.90 por día

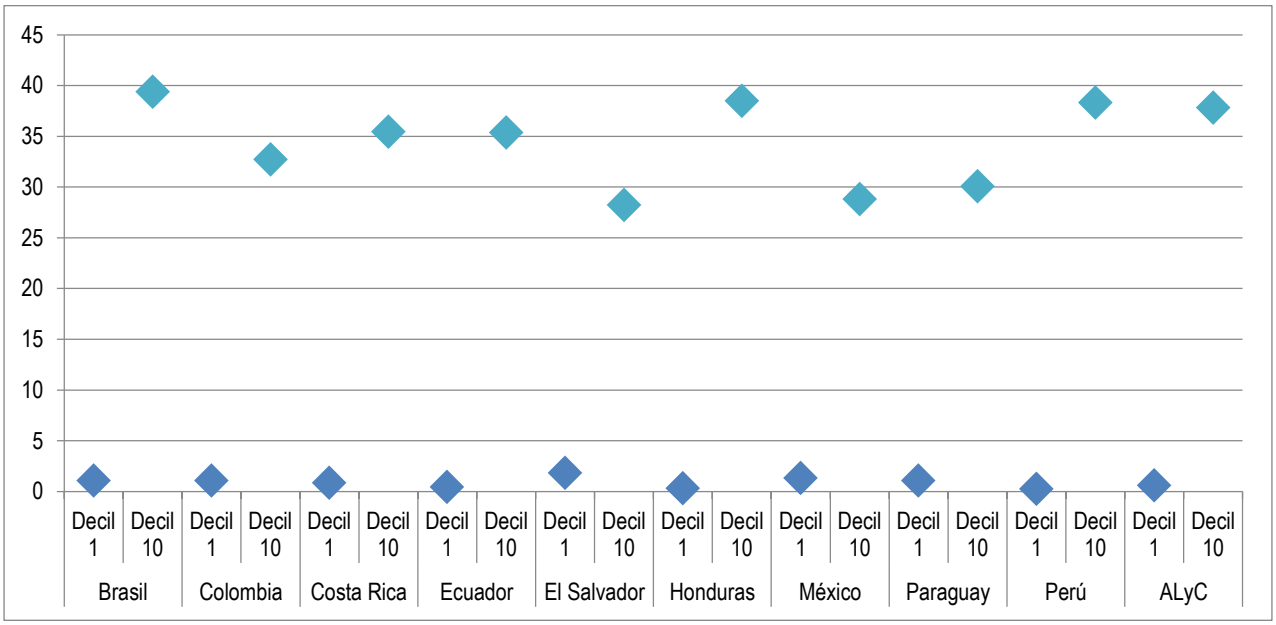


Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de la OIT.

La distribución del ingreso laboral[21] en los nueve países muestra en porcentaje la proporción del ingreso laboral total que se acumula en cada decil, en la gráfica 25 se puede ver que mientras el decil 1 sólo accede a alrededor del 1%, para el decil 10 asciende a entre 30 y 40% del ingreso laboral, el promedio de la región se encuentra en esos mismos parámetros, lo cual muestra una gran desigualdad.

[21] Nota: Los ingresos laborales incluyen la remuneración de los empleados y parte de los ingresos de los trabajadores por cuenta propia. Los trabajadores por cuenta propia ganan tanto por aportar trabajo como de la propiedad del capital. OIT.
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer5/?lang=es&id=LAP_2LID_QTL_RT_A

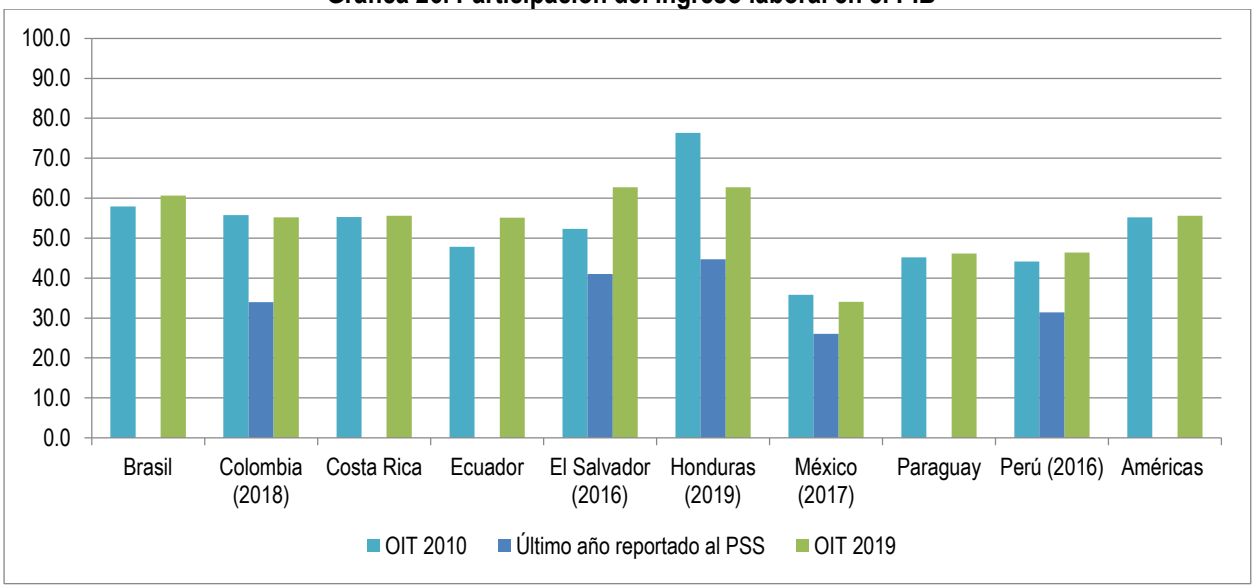
Gráfica 25. Distribución del ingreso laboral (%)



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de la OIT.

La participación del ingreso laboral en el PIB que es la parte de la producción nacional que es utilizada para remunerar el trabajo (indicador 10.4.1 de los ODS), se presenta en la gráfica 26, en la que se observa que en cinco de los nueve países analizados prácticamente no cambió de 2010 a 2019.

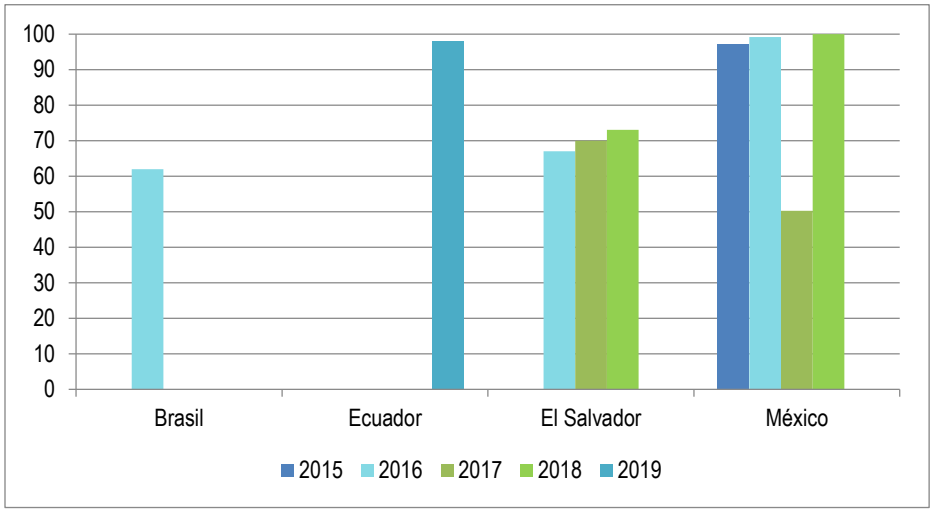
Gráfica 26. Participación del ingreso laboral en el PIB



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de la OIT.

Para medir la estructura sindical del país, si es predominantemente con sindicatos pequeños o grandes, se tiene la gráfica 27, cuyo indicador es el porcentaje de los sindicatos con un número de afiliados/as inferior a 500, con información entregada al PSS sólo por 4 países, El Salvador y México para varios años, en los que se aprecia que los sindicatos de menos de 500 trabajadores/as ha ido creciendo.

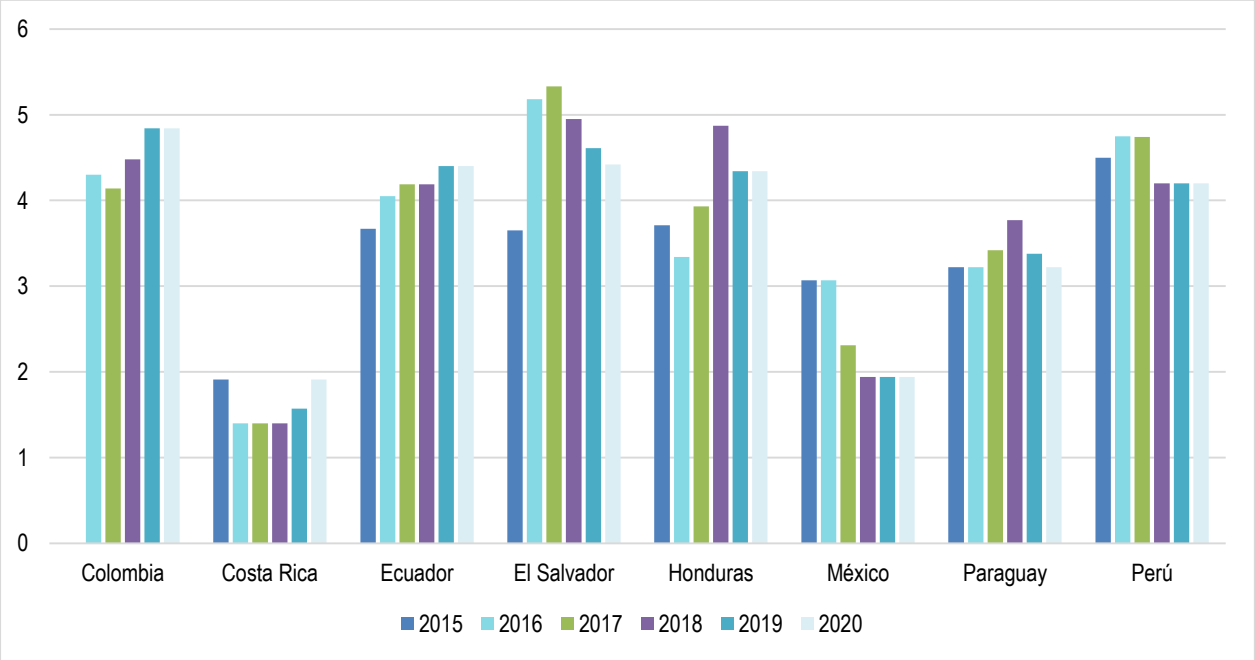
Gráfica 27. Porcentaje de los sindicatos con un número de afiliados/as inferior a 500



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

El indicador 8.8.2 de los ODS busca medir el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales fundamentales (libertad de asociación y negociación colectiva o LANC), se presenta en la gráfica 28.

Gráfica 28. Indicador 8.8.2 - Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad sindical y negociación colectiva) basado en fuentes textuales de la OIT y la legislación nacional



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de la OIT.
Nota: OIT. Tiene un rango de 0 a 10, siendo 0 la mejor puntuación posible (que indica niveles más altos de cumplimiento de los derechos de la LANC) y 10 el peor (que indica niveles más bajos de cumplimiento de los derechos de la LANC).

Para resumir los impactos generales se tiene que después de la pandemia la tasa de ocupación y desocupación en la región de ALyC prácticamente regresaron al nivel que

se tenía previo a la pandemia; el desempleo en 2019 fue alto en los países analizados (ronda 6%) y mayor entre las mujeres; la tasa de informalidad es muy alta y más aún en las mujeres; la tasa de trabajadores/as pobres se encuentra entre 2 y 3%; la distribución del ingreso laboral entre el decil más pobre y el más rico es de casi 40 veces de diferencia; la participación del ingreso laboral en el PIB va de 45 a 60% en ocho de los países; por último el nivel de cumplimiento de los países en libertad sindical y negociación colectiva es bajo. Por lo anterior se identifica que, a pesar de la normativa y las políticas públicas desarrolladas por los países, se requieren esfuerzos mayores para garantizar los derechos laborales de los trabadores/as, sobre todo en lo que se refiere a los derechos sindicales que no requieren de cuestiones de tipo económico y para los cuales cuentan con la normativa para hacerlos efectivos.

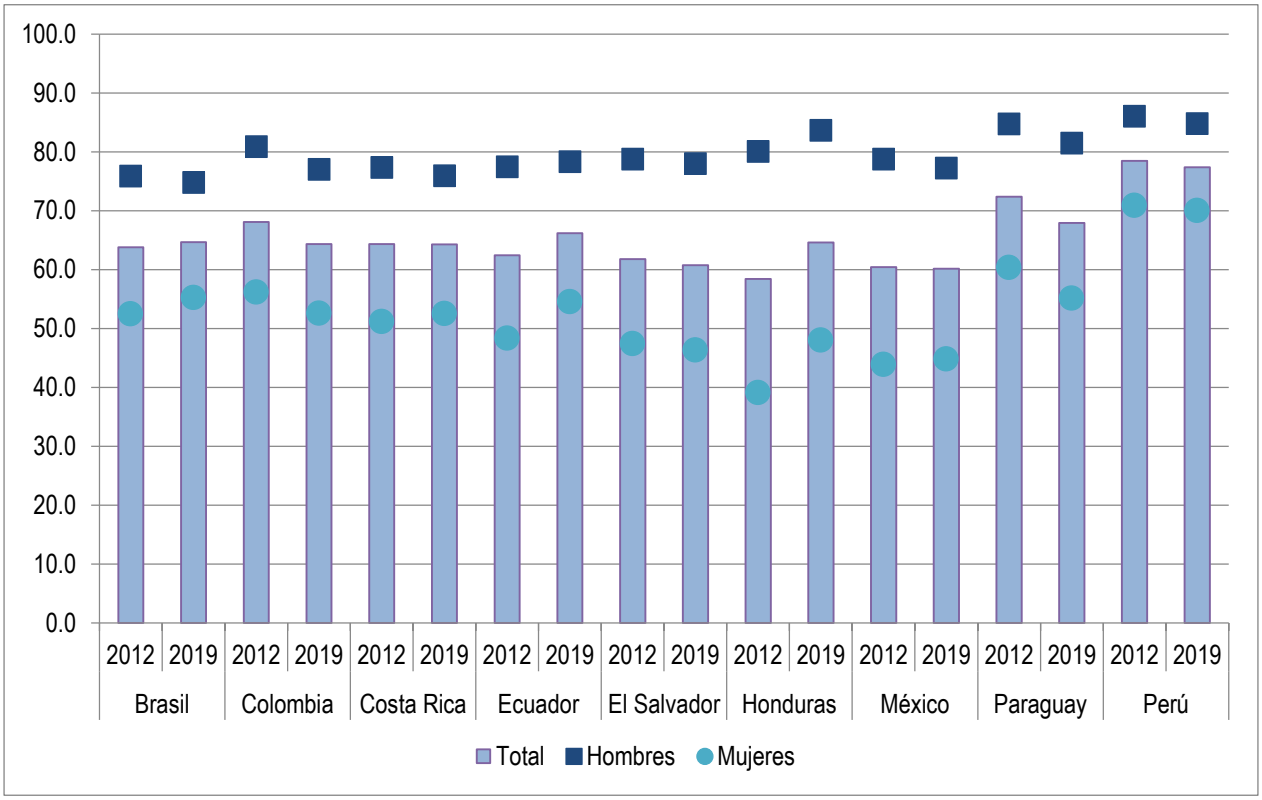
4.2 Impactos en grupos de población en situación de exclusión o discriminación estructural

Este apartado presenta un análisis de brechas de cumplimiento en relación con grupos de población en situación de vulnerabilidad y exclusión, la estadística disponible se refiere principalmente a mujeres, jóvenes y población con discapacidad, lamentablemente se observa carencia de datos en otros grupos importantes como son población indígena, afrodescendiente, personas mayores, incluso sobre las diferencias en los ámbitos rurales y urbanos.

En primer lugar, la gráfica 29 muestra que la tasa de participación[22] de las mujeres es menor que la de los hombres y que no ha crecido demasiado de 2012 a 2019, en general se ubica entre 50 y 60%.

[22] *"La tasa de participación de la población activa es una medida de la proporción de la población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando trabajo; proporciona una indicación del tamaño de la oferta de mano de obra disponible para participar en la producción de bienes y servicios, en relación con la población en edad de trabajar. El desglose de la población activa (antes conocida como población económicamente activa) por sexo y grupo de edad ofrece un perfil de la distribución de la población activa dentro de un país."*
https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/

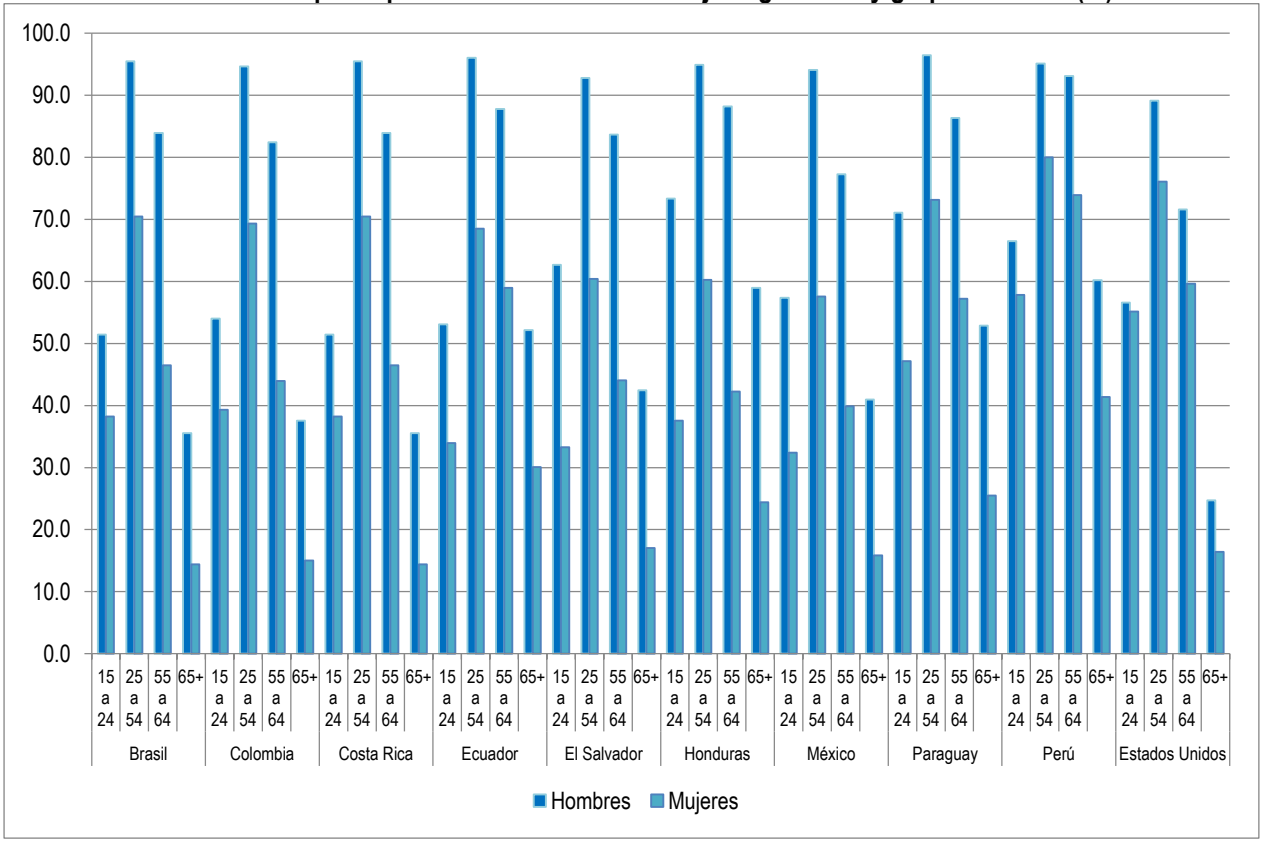
Gráfica 29. Tasa de participación en la fuerza de trabajo según sexo (%)



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de la OIT.

Por grupos de edad (gráfica 30), se observa que tanto los hombres como las mujeres que más participan en la fuerza de trabajo son entre los 25 a 54 años, seguidos de los que tienen entre 55 a 64 años, llama la atención como en los casos de Honduras y Paraguay hay una alta participación de jóvenes entre 15 y 24 años.

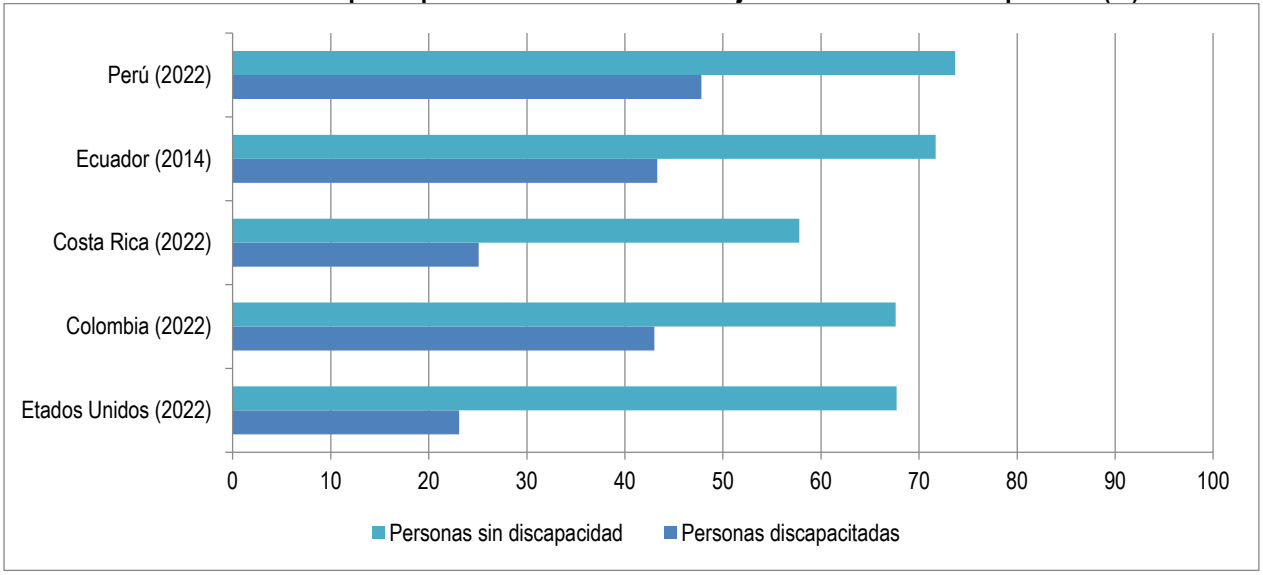
Gráfica 30. Tasa de participación en la fuerza de trabajo según sexo y grupos de edad (%) 2019



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de la OIT.

Para el tema de la participación de las personas con discapacidad sólo se obtuvo información para cuatro países, en donde mayormente participan es en Perú y Ecuador.

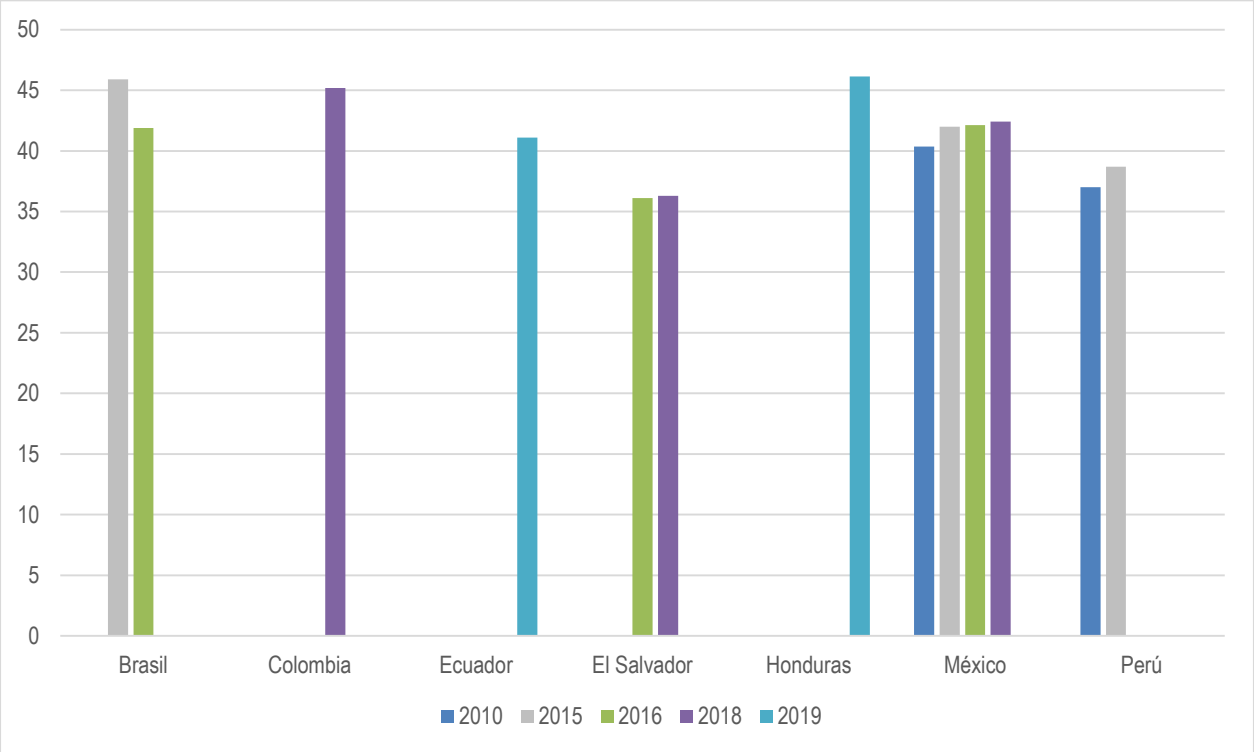
Gráfica 31. Tasa de participación en la fuerza de trabajo en términos de discapacidad (%)



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de la OIT.

Por otro lado, el empleo remunerado de las mujeres en el sector no agrícola ronda entre el 40% y 45% en 8 de los países, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 32. Proporción de mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola

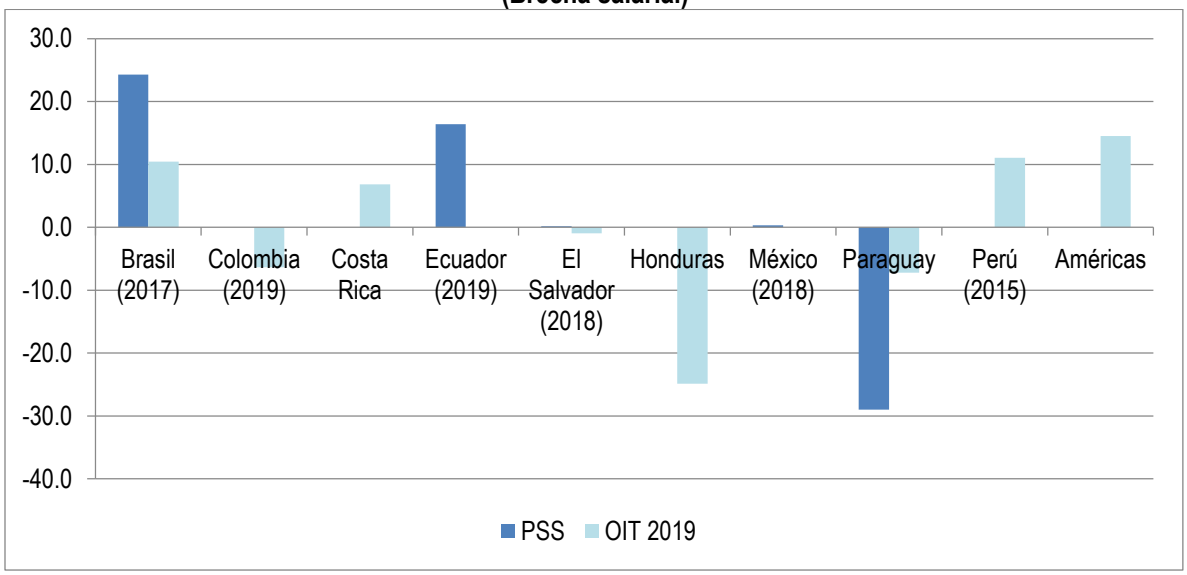


Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes para el PSS.

La brecha salarial de género es la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres, si la cifra es negativa, significa que las mujeres cobran más.

Según la OIT, *"… la brecha salarial de género se calcula como la diferencia entre las ganancias promedio de los hombres y las ganancias promedio de las mujeres, expresada en porcentaje de las ganancias promedio de los hombres."* En la gráfica 33 de acuerdo con los cálculos de la OIT, se puede ver que en El Salvador la brecha es pequeña, en tanto que en Colombia, Honduras y Paraguay las mujeres en promedio reciben más que los hombres.

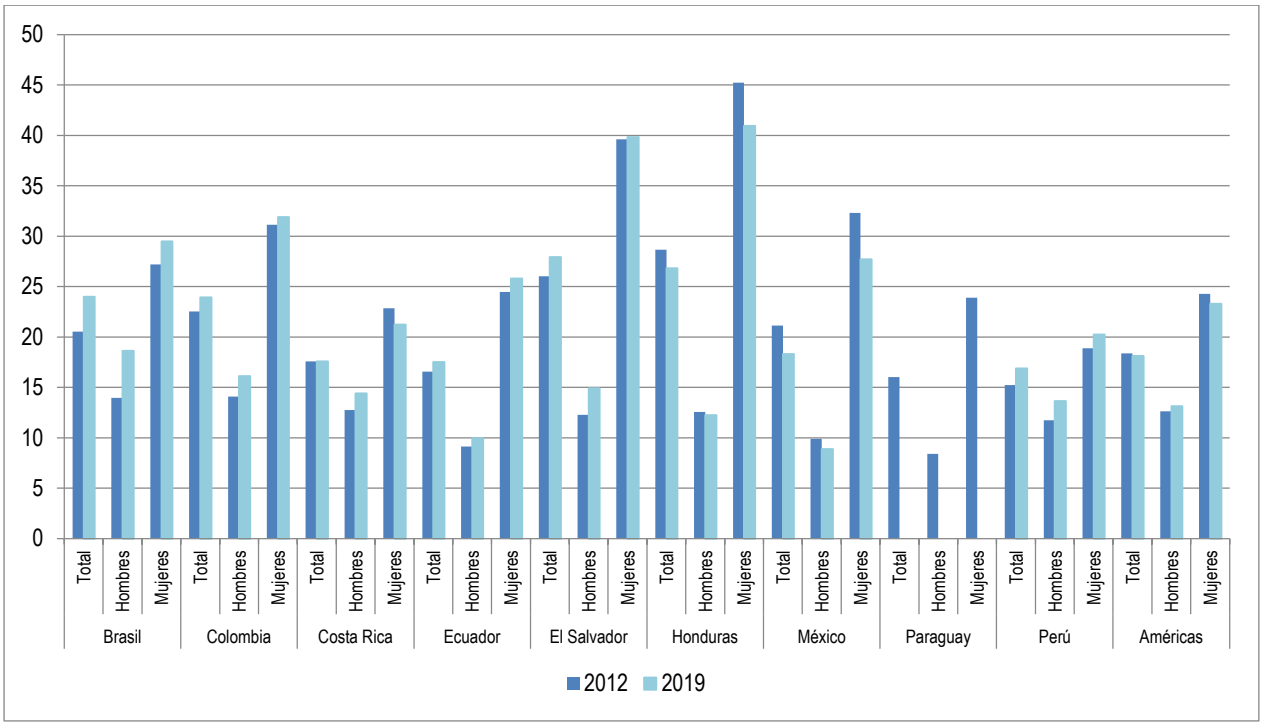
Gráfica 33. Medición de discriminación salarial entre varones y mujeres por el mismo trabajo. (Brecha salarial)



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de la OIT.

Otro indicador muy importante es el que se refiere a los jóvenes de entre 15 y 24 años que no estudian ni trabajan (indicador 8.6.1 de los ODS), es decir que se encuentran fuera del sistema educativo o productivo, la gráfica siguiente muestra que en la mayoría de los países la proporción de jóvenes en esta situación creció entre 2012 y 2019, y que son más las mujeres que los hombres.

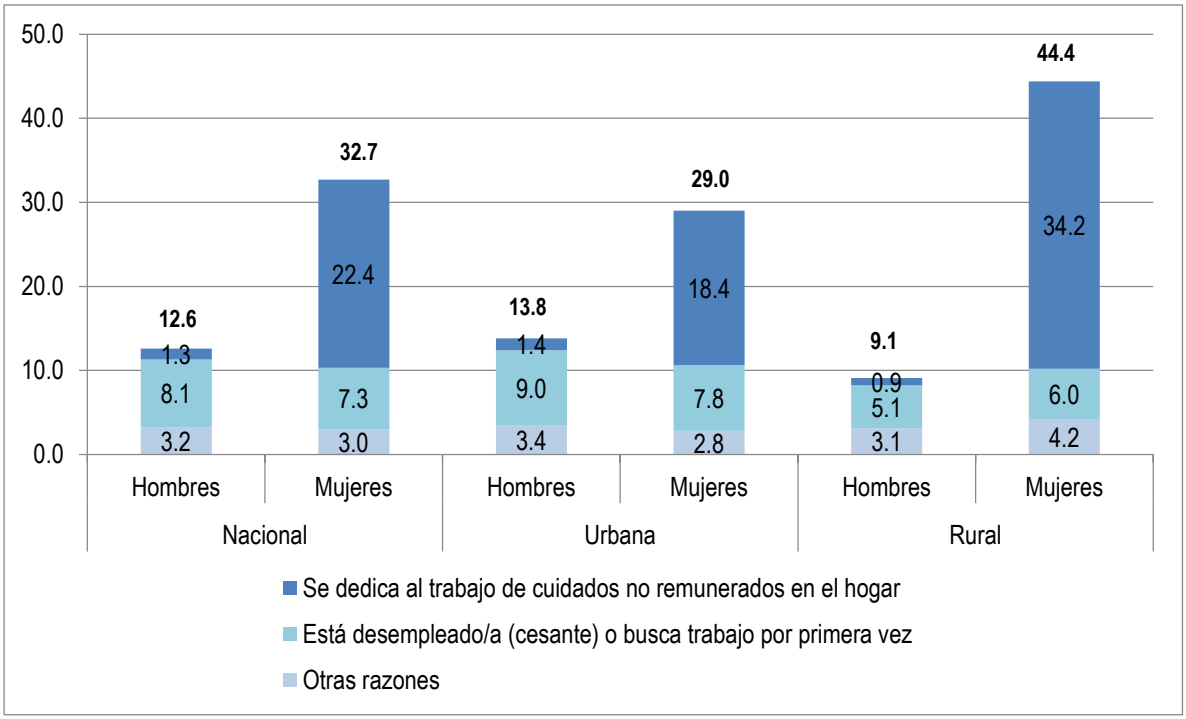
Gráfica 34. Indicador ODS 8.6.1 - Proporción de jóvenes (de 15 a 24 años) que no están en el sistema educativo ni ocupados ni en formación por sexo (%) | Anual



Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en información de la OIT.

En seguida se muestra un gráfico de CEPAL con información del promedio de América Latina, en el que se muestra a los jóvenes de 20 a 24 años de acuerdo con el motivo por el cual no estudian ni trabajan, en éste se aprecia como la carga del trabajo de cuidados recae principalmente en las mujeres, siendo mayor en 21 puntos porcentuales en el promedio de la región, y casi 34 veces más en el ámbito rural (34.2% mujeres vs 0.9% hombres). Asimismo, se muestra a los jóvenes que están desempleados o buscando trabajo por primera vez.

Gráfica 35 Jóvenes de 20 a 24 años que no estudian ni trabajan y motivo por el cual no estudian ni trabajan, por sexo. América Latina (promedio simple 2021)



Fuente: CEPAL. Tomada de: https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/education.html?lang=es&indicator=3469

En resumen, se identifica a partir de distintos indicadores, que las mujeres y los jóvenes son grupos prioritarios en los que se requiere redoblar esfuerzos para que puedan acceder al mercado de trabajo con empleos dignos y bien remunerados, se deben abrir más opciones para los jóvenes y en especial para las mujeres jóvenes.

V. CONCLUSIONES

Se reitera que el análisis realizado en el presente estudio y para el cual se utilizó la metodología de indicadores de derechos humanos, permite no solo estimular procesos de evaluación del cumplimiento de derechos sobre bases objetivas, sino coadyuvar en la formulación de políticas públicas para derechos humanos contando con evidencia empírica. Los indicadores de derechos humanos reflejan el contenido normativo establecido para cada derecho, enunciado en los artículos de los tratados internacionales correspondientes, así como en la doctrina y recomendaciones que emiten los órganos encargados de su vigilancia. Por lo anterior, se destaca que las conclusiones presentadas en esta investigación se desarrollan con base en las

obligaciones de los Estados para la garantía y cumplimiento de los derechos humanos, donde no priva un enfoque económico.

En términos de contexto, diversos análisis enfatizan el fuerte impacto del modelo "neoliberal" implantado en la región desde hace más de 40 años y la introducción de nuevas tecnologías, que llevaron a una profunda reorganización de los procesos de trabajo, la reducción de plazas ocupadas en el sector de la industria, el crecimiento de distintas modalidades de empleo precario y del desempleo, con la consecuencia, entre otras cosas, del crecimiento del sector terciario y la disminución del peso relativo y poder político de los sindicatos de la industria. Además, las crisis de empleo y reducción de ingresos en las familias, propició una creciente incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo (Guzmán, 2002).

Asimismo, de acuerdo con investigaciones académicas de la CEPAL se sabe que *"con la adopción del modelo neoliberal, la flexibilización y desregulación de las relaciones laborales y la consiguiente fragmentación, segmentación y precarización del trabajo, se modificaron los mecanismos y fuentes generadores de la exclusión, la desigualdad y la pobreza."* (Castillo, 2022).

Este apartado presenta en primer lugar un resumen de los hallazgos encontrados en el estudio, a partir de diagramas síntesis; después se exponen las recomendaciones destacadas del Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador para los derechos laborales en su tercer ciclo de informes; por último, se identifican recomendaciones para enfrentar retos y generar oportunidades en la región que se desprenden de este estudio, así como de organismos internacionales.

5.1 Síntesis de hallazgos

Se presenta una síntesis gráfica de los indicadores revisados en los capítulos anteriores, así como los hallazgos generales identificados para cada una de las categorías y principios transversales analizados sobre los derechos laborales en la región a partir de la información de los nueve países, lo cual no sustituye el análisis específico por país que se hace posible a partir del conjunto de indicadores establecidos en el Protocolo de San Salvador. Este sumario permite destacar aspectos relevantes sobre los que es indispensable avanzar considerando que, con una valoración multidimensional como la que se logra utilizando la herramienta de indicadores del Protocolo, es posible dimensionar de manera integral el proceso para el cumplimiento de los derechos laborales.

Los gráficos del 36 al 39 contienen las conclusiones que refieren, respectivamente, al cumplimiento de normativa, políticas públicas y capacidades institucionales, y sobre los principios transversales: igualdad y no discriminación, acceso a la información pública y participación y acceso a la justicia[23]; así como de los impactos para la realización efectiva de los derechos laborales.

[23] En los diagramas que sintetizan los resultados cualitativos, la "situación prevalente" se contabiliza considerando la cantidad de países cuyas respuestas a los indicadores se calificaron como de

Respecto a las categorías conceptuales (gráfico 36), en lo que respecta a la valoración de aspectos normativos se observan avances en que la mayoría de los países tienen consagrado en sus Constituciones aspectos centrales para la garantía de los derechos laborales, tales como condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo; estabilidad en el empleo; no discriminación en el derecho al trabajo; protección de todo trabajo dañino en la niñez y la adolescencia; incluso, en lo relativo a derechos sindicales, el derecho de asociación y de reunión, así como la ratificación de múltiples Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como se puede ver en el cuadro 14; no obstante, se observa que es indispensable seguir avanzando en procesos que consagren el derecho a la huelga y a la negociación colectiva.

Además, se precisa mejorar el diseño y contenido de las políticas, programas, estrategias e intervenciones específicas para el acceso efectivo a los derechos laborales de todas las personas trabajadoras; se identifican particularmente los instrumentos para el fortalecimiento de los sindicatos y la promoción de la sindicalización, ya que son los derechos sindicales los que muestran mayores atrasos en cuanto al cumplimiento de estándares para hacer efectivos los derechos laborales.

Otro tema relevante es el referente a la necesidad de desarrollar políticas públicas para eliminar el trabajo forzoso, incluidas las formas más graves de trabajo infantil, doméstico, migrantes y trata de personas, que según el Convenio 29 de la OIT se refiere a *"todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente",* sólo cinco de los nueve países cuentan con políticas y/o programas en este sentido.

El sustento institucional para la protección de los derechos laborales constituye el siguiente nivel para lograr avanzar en su cumplimiento; los nueve países cuentan con un Ministerio de Trabajo, lo que en principio permite coordinar las acciones que impulsen el desarrollo y ejercicio de los derechos laborales, si bien, los presupuestos destinados a estos ministerios son en general bajos, como se presentó anteriormente (gráfica 11). Por otro lado, es necesario profundizar los esfuerzos institucionales en la región, sobre todo para la generación de instancias de diálogo social tripartito, entre gobierno, empleadores/as y trabajadores/as, a fin de que todos los actores puedan negociar temas laborales específicos y hasta políticas económicas y sociales[24], bajo condiciones equitativas que, en particular, sitúen a las personas trabajadoras en pie de igualdad.

El cumplimiento de los principios transversales de derechos humanos (gráfica 37) es crucial para garantizar adecuadamente los derechos laborales. En materia de igualdad y no discriminación se requiere impulsar mecanismos legales y políticas para asegurar la protección igualitaria y no discriminatoria de estos derechos con perspectiva de género, así como el establecimiento de cuotas (de género y multiculturales) en cargos públicos o privados.

---

cumplimiento (color verde en las gráficas correspondientes). El color del semáforo apunta a señalar de manera gráfica los avances y retos a nivel regional.

[24] Ver: https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--es/index.htm

La existencia de programas y otras acciones para la conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo el reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado, constituye un tema fundamental en la región que se identifica como deficitario; de acuerdo con la CEPAL (2022c) es indispensable un cambio de época donde el Estado sea garante de derechos para la construcción de una sociedad del cuidado.

Por último, como elemento para el fortalecimiento de las capacidades y empoderamiento de las y los trabajadores, se destaca de manera muy relevante la necesidad de establecer políticas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población vulnerable o tradicionalmente discriminada.

Respecto del principio de acceso a la información, se identifica insuficiencia de censos sindicales en los países, los cuales develan datos relevantes para la promoción y defensa de los intereses de los y las trabajadoras. En relación con el principio de acceso a la justica, destaca la necesidad de establecer tribunales de arbitramiento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva, así como de mecanismos judiciales para proteger a los trabajadores/as sindicalizados de acciones arbitrarias por parte de empleadores; la instrumentalización del principio de acceso a la justicia laboral con mecanismos efectivos es la base para la exigibilidad plena de los derechos laborales.

En resumen, es posible concluir que en los países analizados ha habido avances sobre todo en normativa, la cual es el punto de partida para el progreso en los derechos laborales, sin embargo si ésta no se acompaña de políticas públicas adecuadas, el cumplimiento de estos derechos no se produce de manera efectiva, pues se requieren políticas que es necesario afianzar, sobre todo en lo relativo al fortalecimiento de los sindicatos y la promoción de la sindicalización, así como la eliminación del trabajo forzoso, de acuerdo con los estándares internacionales más actualizados, con objeto de garantizarlos a todas y todos los trabajadores.

Si no se cuenta con un marco legal robusto, aunado a la habilitación de capacidades institucionales y mecanismos transversales suficientes para su atención como derechos plenos, el diseño y la implementación de políticas públicas para los derechos laborales no serán apropiados e integrales y no alcanzarán los impactos deseados.

Las deficiencias en los sustentos estructurales para la normativa y las políticas generan impactos desiguales entre los países de la región que resaltan la vulnerabilidad de América Latina en relación con los derechos laborales.

Gráfica 36. Situación regional de los derechos laborales en América Latina
Resumen de la valoración normativa, políticas públicas y capacidades institucionales de los derechos laborales

Nivel de valoración	Componentes (indicadores del Protocolo de San Salvador)	Situación prevalente (9 países)*	Avances y retos	Valoración resumen por nivel
Normativa	Consagración en la Constitución de condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo; estabilidad en el empleo; no discriminación en el derecho al trabajo; protección de todo trabajo dañino en la niñez y la adolescencia; del derecho de asociación y de reunión	9	Avance en bases normativas positivo que requiere consolidación en políticas y medidas para la garantía del derecho	A pesar de los avances normativos, se precisa desarrollar normativa al más alto nivel para asegurar condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias para las y los trabadores
	Mecanismos tripartitos para fijar acuerdos	8	Avance en diseños institucionales que requiere consolidar la participación efectiva de los trabajadores/as	
	Consagración en la Constitución del derecho a la huelga	7	Se requiere avanzar para instaurar, mantener y defender condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias	
	Consagración en la Constitución del derecho a la negociación colectiva	6	Se requiere avanzar para posibilitar la participación de los trabajadores/as en fijar las condiciones de trabajo y empleo; así como regular las relaciones entre empleadores/as y trabajadores/as; entre otros	
Políticas públicas	Políticas públicas o programas de eliminación del trabajo forzoso	5	Se deben impulsar políticas para dar acceso al trabajo digno a todas las personas	Es necesario avanzar en la creación, promoción y fortalecimiento de sindicatos y en políticas para eliminar el trabajo forzoso en todas sus modalidades
	Políticas públicas o programas de eliminación del trabajo infantil; anti-discriminación en materia laboral; y para prevenir y atender accidentes ocupacionales	9	Avance en políticas públicas que favorecen a grupos en situación de vulnerabilidad y protegen a los trabajadores/as	
	Políticas públicas o programas para el fortalecimiento de los sindicatos y la promoción de la sindicalización	2	Se debe impulsar a fin de que los trabajadores/as puedan proteger sus intereses	
Capaci-dades estatales	Ministerio de Trabajo y/o Empleo	9	Positivo que exista la entidad encargada a fin de que ejerza sus responsabilidades para avanzar en la realización de estos derechos	Se deben fortalecer las capacidades institucionales a fin de disponer de recursos y mecanismos sólidos para la protección y garantía de los derechos laborales
	Instancia de diálogo social tripartita	7	Se debe establecer a fin de que los actores	

Nota: (*) Los valores consignados en esta síntesis suman los datos verdes (cumplimiento) y amarillos (cumplimiento parcial) identificados en los nueve países, el color se matiza hacia abajo considerando la cantidad de países con cumplimiento parcial.
Fuente: Elaboración del PUDH-UNAM con base en los informes presentados al PSS.

Gráfica 37. Situación regional de los derechos laborales en América Latina
Resumen de la valoración de los principios transversales

Nivel de valoración	Componentes (indicadores del Protocolo de San Salvador)	Situación prevalente (9 países)*	Avances y retos	Valoración resumen por nivel
Igualdad y no discrimina-ción	Sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral	8	Existen sanciones en normas, es necesario aplicarlas para lograr protección efectiva	Es necesario seguir avanzando para reducir la discriminación laboral, para la conciliación de la vida laboral y familiar, así como establecer cuotas para lograr la igualdad e incluir a la población en situación de vulnerabilidad en las negociaciones colectivas
	Cuotas (de género, multiculturales) en cargos públicos o privados u otras acciones	6	Impulsar a fin de conseguir igualdad sustantiva	
	Programas anti-discriminación laboral	5	Avanzar en programas y acciones que disminuyan la discriminación	
	Conciliación de la vida laboral y familiar y reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado	6	Continuar favoreciendo la posibilidad de que trabajadoras/es puedan conciliar la vida laboral con la familiar	
	Programas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población vulnerable o tradicionalmente discriminada	4	Desarrollar programas para el desarrollo de espacios para la organización y la negociación colectiva, especialmente para población en situación de vulnerabilidad	
Acceso a información	Portal virtual público los principales indicadores del mercado laboral	8	Deben mantenerse y mejorarse	Se requieren más acciones para transparentar y difundir los derechos laborales y el empoderamiento de trabajadores/as
	Censo sindical en el país	3	Necesario para conocer los niveles de organización y fuerza para la negociación colectivas y otros beneficios	
Acceso a la justicia	Instancias administrativas para presentar denuncias	8	Se recomienda que sean eficientes y expeditas	Debe hacerse efectivo el acceso a una justicia pronta y expedita para trabajadores/as, que sustente la exigibilidad plena de los derechos laborales
	Mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población en situación de vulnerabilidad	8		
	Mecanismos judiciales para proteger a los trabajadores/as sindicalizados de acciones arbitrarias	7	Sin estos mecanismos los trabajadores/as se encuentran vulnerables, por lo que se requiere desarrollarlos donde no los hay	
	Tribunales de arbitramiento u otros mecanismos tripartitos para dirimir disputas sobre negociación colectiva	4	Se deben garantizar medidas efectivas de protección para los y las trabajadoras	

Nota: (*) Los valores consignados en esta síntesis suman los datos verdes (cumplimiento) y amarillos (cumplimiento parcial) identificados en los nueve países, el color se matiza hacia abajo considerando la cantidad de países con cumplimiento parcial.
Fuente: Elaboración del PUDH-UNAM con base en los informes presentados al PSS.

La gráfica 38 muestra algunos indicadores de impacto de acuerdo con la información entregada por los países en sus informes al Protocolo de San Salvador, donde se puede apreciar que, al no incorporarse adecuadamente en el sistema legal y en las políticas públicas los diversos componentes del núcleo de los derechos laborales, es decir que no se alcanzan los estándares requeridos, se producen deficiencias en la realización efectiva de estos derechos.

Para efectos del resumen, la gráfica incorpora únicamente los valores mínimo y máximo registrados; se construye con la información entregada por los países, la cual refiere a años distintos, por ello, para cada valor del rango del indicador se registra el año correspondiente. Se observa que: la tasa de trabajo infantil se encuentra ubicada entre 2.0% y 16.6%; la tasa de desempleo entre 4.6% y 12.4%; los/as trabajadores/as asalariados van desde 48.1% al 73.1%; la informalidad fluctúa entre 38.8% y hasta 72.4%, los/as trabajadores/as pobres son más de la mitad; las mujeres que trabajan fuera del sector agrícola y reciben remuneraciones son menos de la mitad y las que se encuentran trabajando como funcionarias públicas apenas alcanzan el 13% en su valor mínimo; asimismo la tasa de participación de personas con discapacidad es muy baja.

Los indicadores seleccionados para mostrar impactos en capacidades estatales son: el porcentaje del presupuesto asignado a los ministerios de trabajo que, en el gráfico 37, se muestra que oscilan entre menos del 1% hasta el 6.4%; el porcentaje de la masa salarial dentro del PIB se mueve entre 26% y 44.7%; la tasa de inspectores laborales de 2.2% al 7.5% y el desempleo de larga duración (más de un año) afecta entre el 1.3% y 10.5% de las y los trabajadores.

En el principio transversal de igualdad y no discriminación se tienen indicadores como la brecha salarial, que mide discriminación salarial entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, en donde el rango entre los nueve países va de -29% a 21%.

Gráfica 38. Situación regional de los derechos laborales en América Latina
Análisis de impactos sobre la realización efectiva. Información entregada por los países al PSS

Nivel de valoración	indicadores destacados del Protocolo de San Salvador	Datos informes al PSS						Valoración resumen por nivel
		Países c/Rpta	Año[1]	Mínimo	Año[1]	Máximo	Dispersión[2]	
Recepción del derecho	Tasa de trabajo infantil	8	2019	2.0	2018	16.6	Alta	Existe una dispersión alta entre países en los indicadores de esta categoría que son relevantes porque muestran cómo se está garantizando los derechos laborales a trabajadoras/es
	Tasa de desempleo	9	2019	4.6	2019	12.4	Alta	
	Porcentaje de trabajadores/as asalariados frente al total de ocupados	8	2019	48.1	2019	73.1	Media	
	Tasa de informalidad	9	2016	38.8	2018	72.4	Alta	
	Tasa de trabajadores/as pobres	9	2018	25.7	2018	58.9	Alta	
	Proporción de mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola	8	2016	36.1	2019	46.1	Media	
	Porcentaje de mujeres en el funcionariado público	7	2018	13.0	2019	51.2	Alta	
	Tasa de participación de personas con discapacidad	6	2018	15.0	2017	25.8	Media	
Capacidades estatales	Porcentaje del presupuesto nacional asignado al Ministerio del Trabajo.	8	2017	0.07	2018	6.4	Alta	Dispersión alta entre países. En general se destinan pocos recursos a los Ministerios de Trabajo. Se requiere incrementar salarios y disminuir la tasa de desempleo de larga duración
	Porcentaje de la masa salarial dentro del PIB	6	2017	26.0	2019	44.7	Alta	
	Número de inspectores laborales por cada 10,000 trabajadores/as	5	2019	2.2	2019	7.5	Alta	
	Tasas de desempleo de larga duración	4	2019	1.3	2019	10.5	Alta	
Igualdad y no discriminación	Tasa de crecimiento promedio anual de los ingresos laborales del primer quintil	4	2016	1.3	2017	10.8	Alta	La brecha salarial ha ido disminuyendo en los países analizados, lo cual conduce a una mayor igualdad entre sexos, sin embargo, esto no es así en cuanto a los trabajadores/as cuando se ve por quintiles de ingreso
	Medición de discriminación salarial entre varones y mujeres por el mismo trabajo (brecha salarial)	6	2018	-29.0	2019	21.0	Alta	

Notas: (1) Se procura incorporar los últimos datos disponibles de los informes al PSS. (2) La calificación de la dispersión (alta, media, baja) señala el grado de disparidad entre los datos recibidos. La semaforización de los datos mínimo y máximo es solo indicativa y se aplica a partir de la referencia regional (gráfica 38).
Fuente: Elaboración del PUDH-UNAM con base en los informes presentados al PSS.

Con objeto de complementar el análisis con información uniforme para los países analizados, en la gráfica 39 se comparan los indicadores de impacto con datos de la OIT para 2019, incluyendo los promedios de la región de América Latina y El Caribe (ALyC), así como de Europa y del Mundo (para los casos en que se obtuvo información).

Esta perspectiva permite identificar que el promedio de la región de ALyC para la tasa de trabajo infantil se encuentra en 4.3% (donde el rango en los nueve países analizados va de 3.4% a 13.5%[25]), muy por arriba del de Europa (0.5%) en donde el trabajo en la infancia está prácticamente desterrado. La tasa de desempleo en el promedio Regional se ubica en 6.2%, en tanto que el país, de los analizados, que tiene la tasa más baja es de 3.5% y la más alta es de 10.8%. La informalidad en promedio en la región alcanza un valor muy alto de 53.6% (el mínimo dentro de los países analizados es de 41.2% y el más alto de 69.1%) que, en comparación con el nivel registrado en Europa de tan sólo 15.6% destaca una muy grave problemática en la región.

Los trabajadores/as que perciben salario respecto del total de personas ocupadas registra un promedio en la región de 62.5% (con un mínimo de 46.8% y máximo de 73.1%), en tanto que Europa presenta un valor 20 puntos por arriba. Los trabajadores/as pobres se ubican en el promedio de la región (2%), mientras que el mínimo de los países analizados es de 0.3%, similar al promedio de Europa y el más alto de 11.5%.

El promedio de la región del porcentaje de mujeres que se desempeñan como funcionarias públicas fue de 38.3%, mientras que el mínimo de los nueve países analizados fue de 30.3% y el máximo de 50.9%, en tanto que en Europa esta cifra asciende a 35.6%. La tasa de participación de personas con discapacidad oscila entre el 25.1% hasta el 73.7%.

Para las capacidades estatales se analizaron dos indicadores: el porcentaje de la masa salarial en el PIB, en la que se ve que en el Mundo asciende a 55.6%, en Europa a 54.9%, y el promedio de la región es 55.6% en tanto que el mínimo en los países del estudio fue de 33.4% y el máximo de 61.7%; y el número de inspectores laborales por cada 10,000 trabajadores/as va de 0.1% a 0.6% que cubre lo recomendado por la OIT, mientras que en Europa es de 0.4%.

En el principio transversal de igualdad y no discriminación se tienen indicadores como la distribución del ingreso laboral, en donde se observa que el decil 1 sólo recibe entre el 0.3% al 6.5% de este, una parte muy pequeña del ingreso laboral total, en el promedio de la región es de 0.6% y en Europa de 1.4%; en tanto que el decil 10 llega a recibir hasta el 35.5% en los países analizados, mientras que el promedio de la región es de 37.8%, y en Europa 27.0%; otro indicador es la brecha salarial, en donde el rango entre los nueve países va de -0.9% a 11.1% ubicándose por debajo de la región que es de 14.5%.

Es importante señalar que algunos países de la región han implementado reformas para mejorar los derechos laborales y la protección de los trabajadores/as en los últimos años,

[25] Cabe aclarar que los valores mínimo y máximo en cada indicador no necesariamente corresponden a los países incorporados en la gráfica previa, dadas las diferencias en años de referencia.

como se mostró en capítulos anteriores, sin embargo, todavía existen desafíos significativos que deben abordarse para garantizar condiciones laborales justas y dignas en toda la región.

En resumen, la situación de los derechos laborales en América Latina varía de un país a otro, y a pesar de que algunos han implementado reformas para avanzar en la garantía de los derechos laborales y la protección de los/as trabajadores/as en los últimos años, como se mostró en capítulos anteriores, todavía existen retos significativos que deben abordarse para garantizar condiciones laborales justas y dignas, se destacan algunas tendencias y desafíos comunes en la región:

- América Latina enfrenta altos niveles de informalidad laboral, lo que significa que un gran porcentaje de trabajadores/as no tienen acceso a contratos formales, seguridad social ni protección laboral. Esto conlleva condiciones laborales precarias y, en muchos casos, violación a los derechos laborales.
- La región tiene una de las peores brechas de desigualdad de ingresos laborales en el mundo. La falta de acceso a empleos bien remunerados, la discriminación en el lugar de trabajo y la falta de oportunidades para la educación y el desarrollo profesional contribuyen a esta desigualdad.
- El estudio constata que, en algunos países de América Latina, las leyes laborales son débiles o no se cuenta con políticas para su adecuada implementación, lo que expone a los trabajadores a explotación, horas de trabajo excesivas y condiciones laborales peligrosas.
- A pesar de avances en la reducción del trabajo infantil en América Latina, éste sigue siendo un importante problema en muchos países que conculca derechos fundamentales de la infancia, especialmente en áreas rurales y en sectores como la agricultura y la economía informal.
- Los derechos sindicales son limitados en varios países de la región, lo que constituye un obstáculo estructural a la capacidad de los trabajadores/as para organizarse y negociar colectivamente mejores condiciones laborales.

Gráfica 39. Situación regional de los derechos laborales en América Latina
Análisis de impactos sobre la realización efectiva (datos OIT)

Nivel de valoración	indicadores destacados del Protocolo de San Salvador	Datos OIT[1]								Valoración Comparativa
		Año	Míni-mo	Máxi-mo	Disper-sión[1]	ALyC	Euro-pa	Mun-do	Año	
Recepción del derecho	Tasa de trabajo infantil	2019	3.4	13.5	Alta	4.3	0.5	7.9	2020	En general los países analizados se encuentran fuera de los rangos observados en Europa y el Mundo; altas tasas de trabajo infantil, desempleo e informalidad; grandes cantidades de trabajadores pobres; salarios bajos y brecha salarial alta
	Tasa de desempleo	2019	3.5	10.8	Alta	6.2	6.6	5.5	2021	
	Porcentaje de trabajadores/as asalariados frente al total de ocupados	2019	46.8	73.1	Alta	62.5	82.6	53.3	2019	
	Tasa de informalidad	2019	41.2	69.1	Media	53.6	15.6	57.8	2019	
	Tasa de trabajadores/as pobres	2019	0.3	11.5	Alta	2.0	0.3	6.7	2019	
	Porcentaje de mujeres en el funcionariado público	2021	30.3	50.9	Media	38.3	35.6	35.4	2021	
	Tasa de participación de personas con discapacidad	2022	25.1	73.7	Alta	n.d.	n.d.	n.d.		
Capacidades estatales	Porcentaje de la masa salarial dentro del PIB	2019	33.4	61.7	Alta	55.6	54.9	53.0	2019	
	Número de inspectores laborales por cada 10,000 trabajadores/as[2]	~2019	0.1	0.6	Alta	0.4	0.5	n.d.		
Igualdad y no discrimina-ción	Distribución del ingreso laboral:									
	- Decil 1	2019	0.3	1.8	Alta	0.6.	1.4	0.21	2019	
	- Decil 10		28.2	35.5		37.8	27.0	45.6		
	Medición de discriminación salarial entre varones y mujeres por el mismo trabajo (brecha salarial)	2019	-0.9	11.1	Alta	14.5	16.2[5]	15.6	2019	

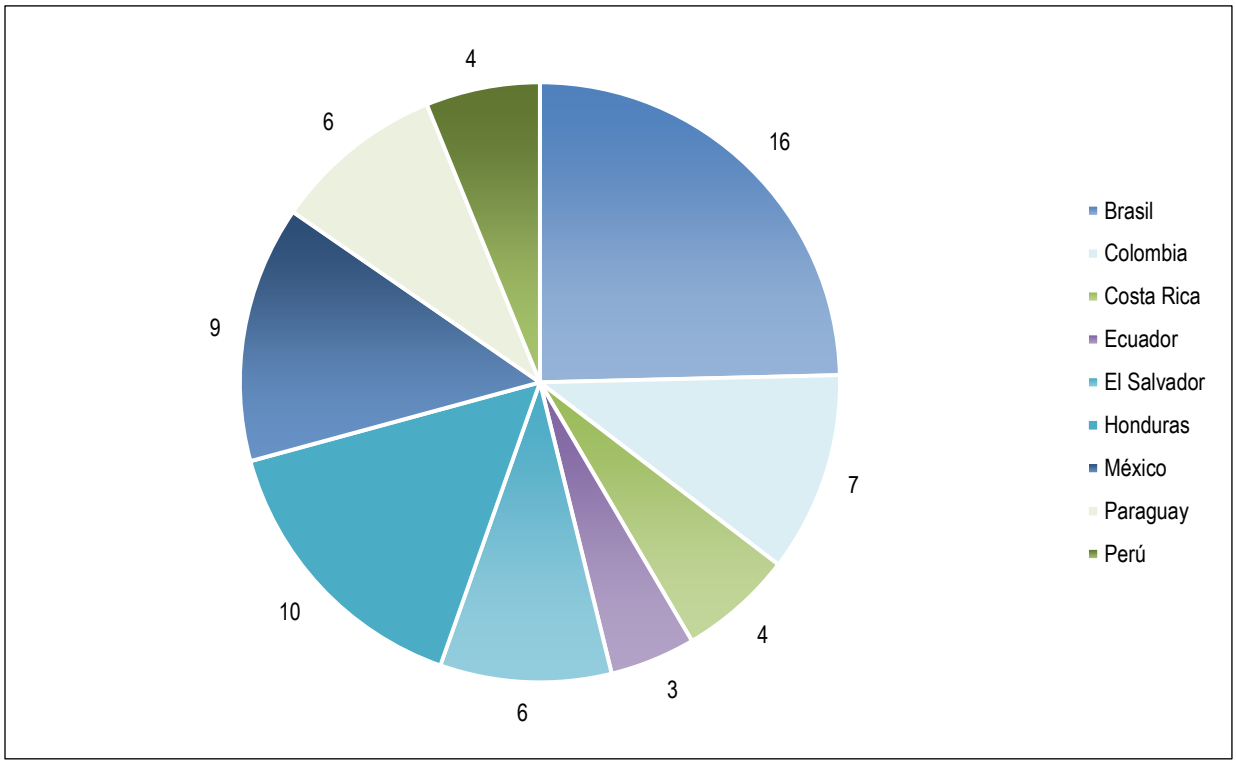
Notas:
(1) La calificación (alta, media, baja) señala el grado de disparidad entre los datos. La semaforización de los datos mínimo y máximo es solo indicativa y se aplica a partir de la referencia regional.
(2) Se refiere a la recomendación emitida por la OIT para países industrializados (Europa) y en desarrollo (ALyC), detalles en gráfica 12.
Fuente: Elaboración del PUDH-UNAM con base en los informes presentados al PSS y otras fuentes internacionales.

Ante la gran dispersión en los valores de los indicadores de impacto entre los diversos países, se hace evidente la necesidad de avanzar con el seguimiento particular de cada Estado que, además de los hallazgos cualitativos generales identificados en este estudio, permita identificar recomendaciones precisas para mejorar las situaciones específicas a afrontar, lo que reafirma la conveniencia de que cada país disponga de los indicadores detallados del Protocolo de San Salvador.

5.2 Recomendaciones destacadas del GTPSS en el tercer ciclo de informes

El Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador en el tercer ciclo de informes emitió para los nueve países analizados, un total de 65 recomendaciones sobre los derechos laborales (Gráfico 40), que se pueden consultar en el anexo 9. Cabe aclarar que el número de recomendaciones por país no remite a una identificación del grado de cumplimiento o incumplimiento de cada derecho en el contexto del Protocolo, considerando que existen diferencias desde la información presentada por cada país, pasando por la manera particular en que las recomendaciones quedan redactadas.

Gráfico 40. Recomendaciones del GTPSS emitidas para cada país



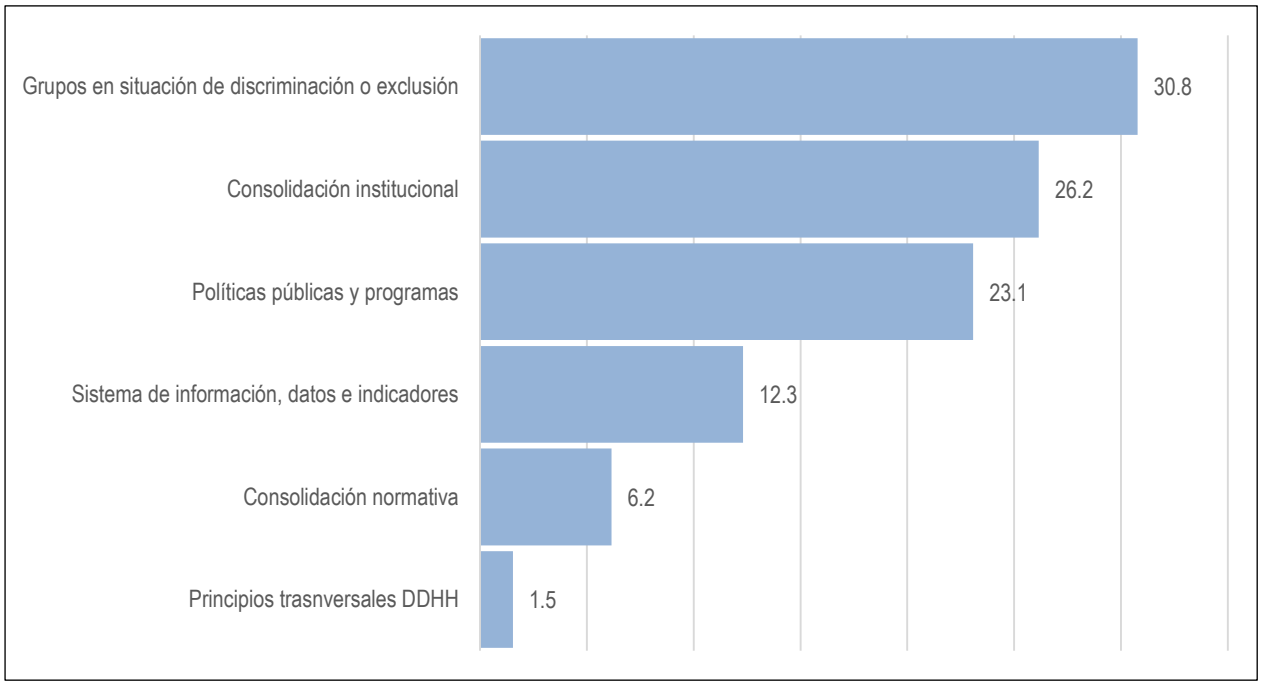
Fuente: Elaboración del PUDH-UNAM con base en en los documentos de Observaciones y Recomendaciones Finales (ORF) del GTPSS.

Para efectos de análisis, siguiendo un procedimiento metodológico similar al adoptado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2020) en su Sistema Interamericano de Monitoreo de Recomendaciones (SIMORE Interamericano), las recomendaciones fueron clasificadas en las siguientes categorías aplicables a informes de país: (a) Consolidación Normativa; (b) Políticas públicas y programas; (c)

Consolidación institucional; (d) Grupos en situación de discriminación o exclusión; (e) Principios transversales; (f) Sistema de información, datos e indicadores.

El gráfico 41 resume la distribución de las recomendaciones de acuerdo con esta clasificación; destaca la mayor prevalencia de las emitidas en referencia a grupos en situación de discriminación o exclusión (30.8%); consolidación institucional (26.2%) y la importancia del desarrollo de políticas públicas y programas (23.1%); en tanto que las relativas a la consolidación de sistemas de información representan el 12.3%, consolidación normativa (6.2%) y las de principios transversales 1.5% para la atención de los derechos laborales en la región.

Gráfico 41. Recomendaciones del GTPSS clasificadas por tipo (%)



Fuente: Elaboración del PUDH-UNAM con base en en los documentos de Observaciones y Recomendaciones Finales (ORF) del GTPSS.

El Cuadro 12 presenta una selección de algunas de las recomendaciones emitidas en el tercer ciclo de informes.

Cuadro 12. Selección de recomendaciones. Tercer ciclo de informes

País	Recomendación
Brasil	72. El GT refuerza la necesidad de que el Estado brasileño adopte políticas y programas más efectivos para combatir los altos índices de desempleo y subempleo. … urge que Brasil amplíe y mejore la protección social para la gran cantidad de trabajadores/as que laboran en el sector informal, regulando especialmente la situación de los/las trabajadores/as que laboran en horarios extensos y sin ninguna garantía de derechos laborales para las plataformas digitales.
Colombia	74. … el GT manifiesta que es fundamental el acompañamiento del Estado en la protección de los derechos y garantías sindicales y en los procesos de negociación colectiva. El Grupo de Trabajo motiva a Colombia a apostar a una mayor promoción de las libertades sindicales a través del diseño de políticas públicas específicas que tiendan a promover la sindicalización y la agremiación empresarial, fortalecer los sindicatos, eliminar las prácticas anti-sindicales y monitorear las negociaciones colectivas. Para esto es necesario invertir mayor cantidad de recursos en la materia específica, punto sobre el cual el GT también resalta importancia.
Costa Rica	40. El G Trabajo recomienda a la República de Costa Rica que establezca medidas para incrementar la inversión pública y políticas activas para promover el trabajo formal y la inserción laboral de sectores en situación de vulnerabilidad, buscando revertir el incremento en los índices de desempleo y de trabajo precario, así como identificar opciones de financiamiento para establecer un seguro de desempleo.
Ecuador	40. El GT recomienda, … desarrollar programas para la promoción de derechos sindicales, así como generar información desagregada por grupos sociales vulnerados (mujeres, jóvenes, afrodescendientes, indígenas, LGBTI, personas con discapacidad, entre otros) sobre sindicalización y convenios colectivos. Recomienda además impulsar, a través del diálogo con las organizaciones sindicales, iniciativas y acciones que apunten a una reducción de la brecha de género en la representación de éstas.
El Salvador	31. El Grupo de Trabajo reitera su recomendación emitida en 2017 (párr. 59)[11] para que el Estado salvadoreño "establezca medidas para incrementar la inversión pública y políticas activas para promover la inserción laboral de sectores en situación de vulnerabilidad, como también avanzar en acciones para mejorar la calidad del empleo, buscando revertir los altos índices de trabajo precario y garantizar el trabajo como derecho". Enfatiza la necesidad de ampliar los programas de atención a jóvenes que sufren dificultades de inserción educativa y laboral, así como identificar opciones de financiamiento para establecer un seguro de desempleo.
Honduras	35. El GT reitera los llamados para incrementar la inversión pública en materia laboral de forma significativa para enfrentar efectivamente las altas tasas de desempleo e informalidad y garantizar condiciones laborales propicias para los y las trabajadoras, con un enfoque particular y diferenciado en las personas en situación de mayor vulnerabilidad en el país, entre las que se destacan las mujeres, trabajadoras domésticas, trabajadoras en maquilas, personas jóvenes, personas con discapacidad, personas afrodescendientes, pueblos indígenas y buzos miskitos. En el mismo sentido, se recomienda reforzar las medidas para erradicar el trabajo infantil y brindar asistencia social adecuada a las personas desempleadas.
México	70. … el GT insta al Estado Mexicano a incorporar acciones concretas para garantizar el ejercicio de los derechos sindicales consagrados en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. Se recomienda a México diseñar políticas públicas para promover la sindicalización y el fortalecimiento de los sindicatos. En igual sentido, el GT recuerda la importancia de la ratificación de instrumentos internacionales. Por eso, recomienda a México ratificar los convenios de la OIT relativos a las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública (1978) y a la Negociación Colectiva (1981).
Paraguay	23. El Grupo de Trabajo refuerza su recomendación emitida en 2018 (párr. 28) para que la República del Paraguay "intensifique las medidas para incrementar la formalización en el empleo, con mayor esfuerzo de fiscalización del sector privado, a fin de asegurar empleo formal protegido por contratos de trabajo y con aportes a la seguridad social". Además, reitera la importancia de asignar recursos efectivos y compromisos presupuestarios suficientes, para dar sustento institucional sólido para su efectiva realización.
Perú	34. El GT … invita a que esas recomendaciones sigan estando presentes en los procesos de elaboración de políticas públicas en relación a los temas priorizados en ellas, a saber y entre otras: "promover programas y acciones afirmativas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva y generen una activa participación y sindicalización de población vulnerable o tradicionalmente discriminada (mujeres, jóvenes, adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, LGBTI, población con discapacidad, habitantes rurales, migrantes, etc.)" así como "mayores acciones de educación y difusión de libertades sindicales y ciudadanía laboral, no solo a través de campañas, sino de acciones de formación y capacitación efectiva", junto con una asignación mayor de recursos en lo que a políticas de promoción y garantía de derechos sindicales refiere.

Fuente: Elaboración del PUDH-UNAM con base en los documentos de Observaciones y Recomendaciones Finales (ORF) del GTPSS.

5.3 Recomendaciones para enfrentar retos y generar oportunidades en la región

Se presentan en este apartado los retos y recomendaciones principales que arrojaron las secciones anteriores del estudio regional, así como algunas realizadas por organismos internacionales sobre la situación de los derechos laborales en América Latina; para los propósitos de esta sección del estudio son de particular relevancia las propuestas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Se destacan recomendaciones que permiten redondear la identificación de retos y oportunidades para garantizar los derechos laborales en la región las que, en muchos casos, sirvieron también para la identificación de los estándares internacionales más actualizados y relevantes para la realización de esta investigación.

Las recomendaciones se ordenan de acuerdo a los siguientes aspectos: garantía de los derechos laborales y trabajo decente; condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias; impulso a los derechos sindicales; empresas y derechos humanos. La sección concluye con una recapitulación sobre las carencias que requieren ser subsanadas desde el punto de vista de los derechos humanos.

Los países han realizado esfuerzos normativos para el cumplimiento de los derechos laborales y que se requiere avanzar en el desarrollo de políticas y programas integrales que favorezcan el ejercicio de estos derechos, sobre todo los sindicales, debido a que los países tienen diferentes esquemas de políticas con diseños distintos, implementados desde diversas órbitas estatales. Asimismo, la región enfrenta importantes limitaciones en sus capacidades institucionales, como la coordinación entre los diferentes niveles de gobierno y entre instituciones, así como las capacidades tecnológicas y logísticas.

Por otro lado a pesar de que los nueve países analizados han firmado la mayoría de los Convenios de la OIT, tanto fundamentales como de gobernanza y técnicos, algunos de ellos que se establecieron desde la década de los treinta del siglo pasado, no han sido ratificados por algunos de los países estudiados, como se aprecia en el cuadro 13, Convenios muy importantes, como lo son los relativos al fomento del empleo y la protección contra el desempleo, la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, el fomento de la negociación colectiva, la seguridad y salud de los trabajadores/as, el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y sobre la violencia y el acoso, así como el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso. Esto ayuda a explicar algunos de los resultados analizados en lo que se refiere a los derechos sindicales, aunque evidentemente, se requiere que además de ratificar los Convenios, se desarrollen los mecanismos necesarios para hacerlos operativos.

Cuadro 13. Ratificación de Convenios de la OIT por parte de los países analizados

No.	Convenios	Bra.	Colom.	CR	Ecua.	El Salv.	Hond.	Méx.	Parag.	Perú
	FUNDAMENTALES									
29	Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930	√	√	√	√	√	√	√	√	√
P029	Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso	X	X	√	X	X	X	X	X	√
105	Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957	√	√	√	√	√	√	√	√	√
138	Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973	√	√	√	√	√	√	√	√	√
182	Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999	√	√	√	√	√	√	√	√	√
100	Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951	√	√	√	√	√	√	√	√	√
111	Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958	√	√	√	√	√	√	√	√	√
87	Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948	X	√	√	√	√	√	√	√	√
98	Convenio relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949	√	√	√	√	√	√	√	√	√
155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	√	X	X	X	√	X	√	X	X
187	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	DE GOBERNANZA									
122	Convenio sobre la política del empleo, 1964	√	X	√	√	√	√	X	√	√
144	Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, 1976	√	√	√	√	√	√	√	X	√
	TÉCNICOS									
135	Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971	√	X	√	X	√	X	√	X	X
141	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, 1975	√	X	√		√	X	√	X	X
151	Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, 1978	√	√	X	X	√	X	X	X	√
154	Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981	√	√	X	X	√	X	X	X	X
168	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	√	X	X	X	X	X	X	X	X
169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	√	√	√	√	X	√	√	√	√
190	Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019	X	X	X	√	√	X	√	X	√

Fuente: OIT https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm

5.3.1 Medidas para avanzar en la garantía de los derechos laborales y del trabajo decente

Si bien la presente investigación no consideró los impactos de la pandemia de COVID-19, debido a que los informes entregados por los países fueron previos a este momento, los organismos internacionales señalan que los impactos de la pandemia y las medidas para su contención tuvieron graves consecuencias en el mercado laboral; a la fecha, la situación de los indicadores laborales en América Latina y el Caribe apenas registran niveles similares a los que se tenían antes de la pandemia. Como documenta la CEPAL (2022a), "dicha recuperación ha sido lenta, incompleta y asimétrica, al tiempo que ha estado caracterizada por un rezago en los niveles de ocupación en comparación con la recuperación de la actividad económica y una mantención de las desigualdades estructurales, en particular entre las mujeres y las personas jóvenes."

Se avizora un futuro complejo, a decir de la OIT (2023), los avances en los mercados de trabajo probablemente serán demasiado lentos para reducir los déficits de trabajo decente que ya existían antes de la pandemia y que se exacerbaron con la crisis sanitaria. Por lo que se requiere implementar y fortalecer diferentes tipos de políticas, tanto de "sostenimiento y creación de más y mejores empleos formales", así como reforzar "las instituciones laborales, especialmente el salario mínimo y la negociación colectiva", para así conseguir la realización efectiva de los derechos laborales.

Se debería continuar desarrollando las medidas de políticas que se implementaron en la región en materia de protección del empleo y de los ingresos durante la pandemia, como la flexibilización y extensión de varios programas y la puesta en marcha de seguros por desempleo que permitieron condiciones de acceso a los beneficios de manera transitoria, políticas que podrían mantenerse a mediano plazo para continuar avanzando en el cumplimiento de los derechos laborales, como lo sugiere la OIT (2023).

Las principales acciones que propone la OIT (2023) son:

- Estrategias de sostenimiento de la relación laboral;
- Prestaciones por desocupación;
- Programas para otorgar seguridad económica a personas y familias más afectadas por la crisis (que no estaban en la esfera de las relaciones laborales asalariadas formales y/o que no estaban cubiertas por programas contributivos de la seguridad social);
- Incentivos a la creación de empleo formal; y
- Políticas de formación.

5.3.2 Condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias

La OIT (2023) señala que existe en la región una falta de acceso al empleo, mala calidad de los puestos de trabajo, remuneración insuficiente y grandes desigualdades, lo que quebranta la justicia social, que ha generado una alta precariedad laboral y no ha

permitido garantizar los derechos laborales. Consecuentemente, la OIT destaca como uno de los principales desafíos, a la necesidad de estructurar políticas nacionales para sostener el empleo y contar progresivamente con una mayor protección de ingresos, no sólo para los desocupados (a través de programas de transferencias) sino para los ocupados en la economía informal, lo anterior debido principalmente a la aceleración inflacionaria ligada con una recuperación insuficiente de los puestos de trabajo. Adicionalmente, propone incentivar la generación de puestos formales y pisos de protección social permanentes, así como invertir, innovar y difundir el progreso tecnológico.

5.3.3 Impulso a los derechos sindicales

La OIT en la Declaración del Centenario (2019), exhortó a los gobiernos a *"desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a […] promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes (parte II, A, vi)".* Para este la OIT (2022b) propone:

- *Revitalizar las organizaciones de empleadores y trabajadores*. Las organizaciones empresariales y de empleadores y los sindicatos son fundamentales para un diálogo social efectivo, tanto por la fuerza de sus afiliados como por su capacidad para integrar intereses diversos. Las organizaciones de empleadores y trabajadores de distintos rangos desempeñan una función importante en la negociación colectiva al negociar convenios, influir en los marcos jurídicos y de políticas y prestar servicios a sus afiliados. Los sindicatos siguen siendo instituciones clave que representan y promueven los derechos e intereses de todos los trabajadores.
- *Hacer valer el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores*. El marco normativo del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva se sustenta en la ratificación y aplicación efectiva de los Convenios núms. 87 y 98. La negociación colectiva, junto con la capacidad de corregulación autónoma que proporciona, puede contribuir a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo y facilitar transiciones digitales y ambientales justas con trabajo decente. Es importante que los marcos normativos nacionales ofrezcan claridad y seguridad jurídicas para garantizar que quienes tienen relaciones de trabajo en las que necesiten protección reciban la necesaria, contemplada en la legislación laboral y demás leyes y normativas.
- *Promover la negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*. Las oportunidades surgen cuando las partes se reúnen para negociar y llegar a acuerdos que resuelvan la desigualdad y eliminen la discriminación, garanticen la seguridad económica, faciliten una transición justa, permitan la flexibilidad en cuanto al tiempo de trabajo, mejoren la conciliación de la vida profesional y privada, sigan un programa transformador para la igualdad de género y promuevan empresas sostenibles.
- *Invertir en diálogo social bipartito y tripartito al más alto nivel.* Tanto bipartito como tripartito, puede proporcionar a los países los medios institucionales que garanticen una recuperación centrada en las personas.

- *Reforzar el diálogo social para la consecución de los ODS.* El diálogo social constituye un factor crucial para alcanzar el Objetivo 8 (sobre el trabajo decente y el crecimiento económico), también puede apoyar otros ODS: salud y bienestar (Objetivo 3); educación de calidad (Objetivo 4); igualdad de género (Objetivo 5); reducción de las desigualdades (Objetivo 10); paz, justicia e instituciones sólidas (Objetivo 16); alianzas para el desarrollo sostenible (Objetivo 17); y protección del medio ambiente (Objetivos 6, 7 y 13).

Ante la situación que enfrentan los derechos sindicales, CEPAL/OIT (2022) recomiendan que:

> "Se vuelve fundamental la activación de instrumentos institucionalizados, como la negociación colectiva y la determinación de los salarios mínimos, para que a nivel de las unidades productivas y las ramas de actividad se discutan ajustes salariales que permitan responder a las necesidades de los trabajadores y las empresas".
>
> Asimismo, el diálogo social adquiere un rol clave para permitir atender las necesidades y posibilidades de trabajadores y empleadores. Ello resulta aún más relevante en un contexto cambiante en la organización del trabajo y donde se requiere avanzar en el cierre de brechas laborales.

5.3.4 Igualdad laboral para grupos en situación de discriminación y vulnerabilidad

De acuerdo con CEPAL (2023), "es importante enfatizar el papel fundamental de los mercados laborales, que pueden ser transmisores y reproductores de desigualdad, inequidad y discriminación y, con ello, deteriorar la cohesión social, o bien pueden funcionar como grandes motores de movilidad social y permitir el incremento de los ingresos, el cumplimiento de los derechos laborales y la mejora de los niveles de vida, y, así, contribuir a la cohesión social. Es por esto que la inclusión laboral y la promoción de mercados laborales dinámicos son un componente esencial de cualquier estrategia para reducir la desigualdad y crear un mejor futuro del trabajo."

También indica la CEPAL (2023), que la región es una de las más desiguales en el mundo, esta desigualdad se observa en el ciclo de vida, género, nivel socioeconómico, condición étnico-racial y territorio, entre otros, obstaculizando el acceso al ejercicio pleno de los derechos humanos. Por lo que el trabajo se considera "la llave maestra para avanzar hacia la igualdad" (CEPAL, 2010), ya que el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos. (CDESC, 2006).

Señala también (CEPAL, 2023) que los desafíos de inclusión que enfrentan mayores barreras en el mercado laboral son las "mujeres, los jóvenes, los afrodescendientes y los pueblos indígenas", lo que se refleja en menores tasas de participación laboral y/o mayores tasas de desempleo. Asimismo, estas personas obtienen empleos y están representadas de manera desproporcionada en sectores y empresas de baja productividad y se caracterizan por tener situaciones más precarias: menores ingresos, inseguridad laboral y mayores tasas de informalidad.

Uno de los temas más importantes para avanzar en la igualdad es el relativo a la necesidad de implementación de políticas en el mercado laboral para transitar hacia la sociedad del cuidado, entre ellas menciona CEPAL (2022c) las siguientes:

- La regulación de la extensión máxima de las jornadas de trabajo.
- La protección del empleo de quienes tienen personas dependientes a su cargo.
- Las políticas regulatorias específicas en sectores de la economía del cuidado.
- La promoción de inserción de mujeres en sectores históricamente masculinizados, como también el incentivo para la inserción de hombres en sectores feminizados.

Un tema que puso de manifiesto la pandemia (OIT, 2023), fue el de la brecha digital que existe entre regiones, países y al interior de los países: “en este contexto de creciente demanda de competencias digitales, la formación profesional resulta fundamental para reducir la brecha digital y de habilidades entre los jóvenes, así como para garantizar su mayor empleabilidad y acceso a trabajos decentes”.

Cepal (2023) recomienda abordar los desafíos de inclusión laboral de los jóvenes mediante la combinación de esfuerzos con un foco en la demanda y otro en la oferta laboral:

- Demanda: promover la generación directa e indirecta de empleo en condiciones de trabajo decente entre la población juvenil, incluyendo “incentivos a la contratación del primer empleo, promoción de políticas laborales que regulen la creación de trabajos protegidos y fortalecer los servicios de intermediación laboral, entre otras acciones.”
- Oferta: transformar los sistemas educativos de la región para ofrecer una mejor educación, más pertinente respecto a lo que demandan los mercados laborales.

CEPAL (2023) propone como áreas clave de políticas públicas para la inclusión laboral:

- Políticas macroeconómicas que incentivan el crecimiento económico;
- Políticas de desarrollo productivo, en particular, aquellas que incentivan la elasticidad producto empleo de calidad;
- Institucionalidad laboral, es decir, aquellas reglas que rigen la relación entre empleadores y empleados, y definen el marco general de las condiciones de trabajo;
- Políticas de mercado laboral, es decir, aquellas intervenciones específicas para grupos en situación de vulnerabilidad; y
- Políticas de protección social, tanto contributivas como no contributivas. A medida que las economías comienzan a recuperarse, la tasa de desempleo mundial ha experimentado un descenso significativo. Sin embargo, la tasa de desempleo de los jóvenes continúa siendo muy superior a la de los adultos, lo que indica que siguen existiendo dificultades para garantizar oportunidades de empleo para los jóvenes.

5.3.5 Empresas y derechos laborales

El Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (ONU, 2023b) recomienda a los Estados en materia de políticas, cumplir con sus obligaciones de derechos laborales y sindicales cuando se diseñan e implementan estas políticas; en relación con la obligación de protección ante las empresas recomienda:

- Fortalecer la fiscalización del Estado respecto del respeto a los derechos humanos en los distintos sectores económicos.
- Permitir a las personas trabajadoras apoyar el rol fiscalizador del Estado.
- Aclarar en las empresas que la negociación colectiva y la regulación no se sustituye con responsabilidad social de la empresa.
- Formar y capacitar a las personas trabajadoras sobre sus derechos y alternativas de mecanismos de acceso a reparación.
- Fortalecer los sindicatos y la unidad sindical y facilitar estrategias de negociación multinacional sindical en las cadenas globales.
- Realización de pactos sectoriales de algunas industrias para el cumplimiento de estándares laborales de derechos humanos.
- Alianzas entre el sector empresarial y el Estado para promover derechos y/o implementar capacitaciones.
- Desarrollo de programas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Desarrollar políticas específicas orientadas a la capacitación y reducción de la brecha digital.

5.3.6 Carencias desde el punto de vista de los derechos humanos

Esta investigación permite develar que las carencias en la normativa laboral se encuentran principalmente en la falta de consagración en las constituciones de los derechos de reunión, huelga y de negociación colectiva. En lo referente a la disponibilidad de políticas, los mayores vacíos corresponden a: la eliminación del trabajo forzoso,; la prevención y sancion del trabajo infantil, la regularización de trabajadores migrantes, el monitoreo de la negociación colectiva; la resolución de conflictos laborales; la educación en libertades sindicales y, sobre todo, el fortalecimiento de sindicatos y la promoción de la sindicalización.

Los principales retos en cuanto a los principios transversales de los derechos humanos, se encuentran, en el caso del principio de igualdad y no discriminación, en la necesidad de desarrollar políticas, programas y acciones para: establecer cuotas de género e interculturales para el acceso a cargos públicos o privados; evitar la discriminación laboral; conciliar la vida laboral y familiar; fomentar la inserción laboral de población en situación vulnerables y tradicionalmente discriminada; así como para el fomento de la organización y espacios de negociación colectiva de estas poblaciones. Asimismo, es necesario establecer mecanismos legales y programas para garantizar el derecho de asociación, huelga y negociación colectiva de trabajadores tercerizados.

Para el caso del principio de acceso a la información y participación se requiere seguir avanzado en el desarrollo de encuestas con enfoque de diversidad cultural, de lenguas y donde se capten las problemáticas de las personas con discapacidad; así como el contar con censos sindicales.

Por su parte, en el principio de acceso a la justicia se debe desarrollar jurisprudencia sobre diversos temas como son: ingreso mínimo vital para desempleados o trabajadores en situación de vulnerabilidad, reconocimiento formal del tipo de contrato real que se otorga; medidas anti discriminación en el acceso al trabajo, protección laboral en caso de embarazo y para personas con discapacidad, protección contra decisiones arbitrarias de empleadores/as, defensa sobre prácticas anti sindicales, entre otras. Asimismo, se deben desarrollar mecanismos judiciales para proteger a las personas trabajadoras sindicalizadas de acciones arbitrarias por parte de empleadores/as y establecer tribunales de arbitramiento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva.

Otra de las insuficiencias detectadas es la falta de información desglosada para grupos en situación de vulnerabilidad o exclusión[26]; sin estos desgloses, el incumplimiento o incluso las violaciones a los derechos laborales de los grupos de población con mayores carencias se invisibilizan, con la consecuente insuficiencia en el diseño de políticas específicas para resolverlas.

Estas recomendaciones permiten identificar que la garantía de los derechos laborales requiere de soluciones sostenibles y soberanas que afronten las graves crisis acumuladas, lo cual implica necesariamente la participación efectiva de las y los trabajadores, además de limitar el poder de las empresas mediante el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de derechos humanos.

Finalmente, se reitera que la presente investigación fue posible gracias a la masa crítica de información disponible a partir de los indicadores establecidos para el Protocolo de San Salvador, el instrumento de monitoreo demuestra aquí su enorme valía para apoyar a los Estados parte del Protocolo y a toda la región de América Latina en la identificación de elementos detallados para la mejora de las políticas públicas destinadas a garantizar los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

[26] Idealmente todos los indicadores cuantitativos deben presentar desagregaciones por sexo, edad, etnia, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social que genere discriminación o exclusión de personas o grupos.

Referencias bibliográficas

Abramovich V. y Pautassi L. Coomp. (2010). La medición de derechos en las políticas sociales. Editores del Puerto s.r.l. Argentina.

Castillo F. Dídimo (2022). Modelo de desarrollo, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales en América Latina. Revista de la CEPAL N° 136 abril de 2022. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/377ab241-0a74-40fa-ba9a-6c20cf31bd61/content

CEPAL/OIT (2022). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Los salarios reales durante la pandemia: evolución y desafíos. https://www.cepal.org/es/publicaciones/47926-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-salarios-reales-durante-la-pandemia

CEPAL (2022a). Panorama Social de América Latina y el Caribe. La transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible. https://www.cepal.org/es/publicaciones/48905-panorama-social-america-latina-caribe-2022-resumen-ejecutivo-formato-accesible

CEPAL (2022b). Tendencias mundiales, pandemia de COVID-19 y desafíos de la inclusión laboral en América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/es/publicaciones/48610-tendencias-mundiales-pandemia-covid-19-desafios-la-inclusion-laboral-america

CEPAL (2022c). La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género (LC/CRM.15/3). https://www.cepal.org/es/publicaciones/48363-la-sociedad-cuidado-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero

CEPAL (2023a). Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina. https://www.cepal.org/es/publicaciones/48947-desigualdades-inclusion-laboral-futuro-trabajo-america-latina

CEPAL (2023b). Estimación del gasto público en políticas laborales en América Latina (2014-2021). https://www.cepal.org/es/publicaciones/48912-estimacion-gasto-publico-politicas-laborales-america-latina-2014-2021

CIDH (2020). SIMORE Interamericano. Anexo metodológico. https://www.oas.org/es/cidh/actividades/seguimiento/pdf/SIMORE-AnexoMetodologico.pdf

CIDH (2020). Pandemia y Derechos Humanos en las Américas. Resolución 1/2020. https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf

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 Nº 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 Nº 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

Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (GTPSS) (2013). Normas para la confección de los informes periódicos previstos en el Protocolo de San Salvador establecidas por la resolución AG/Res. 2074 (XXXV-O/05), actualizadas según lo dispuesto por la resolución AG/Res. 2713 (XLII-O/12). https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs.asp

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

GTPSS (2018). Guía para la elaboración y presentación de indicadores de progreso para el Protocolo de San Salvador. https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/MANUAL_INDICADORES.pdf

GTPSS (s/f). Informes de países.
https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/

Guzmán C. César (2002). Los trabajadores en tiempos del neoliberalismo. Los casos de Argentina y Chile. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

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/derechoslaboralessindicales-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

OIT (2022a). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

OIT (2022b). Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_857318/lang--es/index.htm

OIT (2022c). Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_850638/lang--es/index.htm

OIT (2023a). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_881012/lang--es/index.htm

OIT (2023b). Panorama Laboral 2022 de América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_867497/lang--es/index.htm

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

ONU (2023a). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial Por un plan de rescate para las personas y el planeta. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/

ONU (2023b). Séptimo Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos para América Latina y el Caribe. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/53/24/Add.5. https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G23/130/74/PDF/G2313074.pdf?OpenElement

Pérez G., Laura. Medir derechos humanos ¿por qué? ¿y para quién? En Revista Perseo No 3, Mayo 2013. PUDH UNAM. http://pudh.unam.mx/perseo_2013.html

Pérez G. Laura. 2017. Desafíos para la planeación y evaluación de políticas públicas con enfoque de derechos humanos y el uso de indicadores para su sistematización. En: Revista Perseo No. 57. Noviembre, 2017. PUDH-UNAM. http://www.pudh.unam.mx/perseo/desafios-para-la-planeacion-y-evaluacion-de-politicas-publicas-con-enfoque-de-derechos-humanos-y-el-uso-de-indicadores-para-su-sistematizacion/#more-20559

Índice de cuadros

Cuadro 1. Núcleo de los derechos laborales 6
Cuadro 2. Categorías conceptuales y principios transversales del EBDH, contenidas en la matriz de indicadores del Protocolo de San Salvador 8
Cuadro 3. Distribución de los indicadores seleccionados del Protocolo de San Salvador para los derechos laborales, según categorías/ principios transversales, por tipo 10
Cuadro 4. Escala semaforizada para indicadores cualitativos 12
Cuadro 5. Valoración de los indicadores sobre marco normativo 15
Cuadro 6. Valoración de los indicadores sobre políticas públicas 17
Cuadro 7. Políticas y programas de eliminación del trabajo infantil 18
Cuadro 8. Valoración de los indicadores sobre capacidades institucionales 23
Cuadro 9. Valoración de los indicadores sobre igualdad y no discriminación 28
Cuadro 10. Valoración de los indicadores sobre acceso a información pública y participación 30
Cuadro 11. Valoración de los indicadores sobre acceso a la justicia 32
Cuadro 12. Selección de recomendaciones. Tercer ciclo de informes 58
Cuadro 13. Ratificación de Convenios de la OIT por parte de los países analizados 60

Índice de gráficas

Gráfico 1 Nivel de respuesta de los Estados a indicadores cualitativos seleccionados 11
Gráfico 2 Nivel de respuesta de los Estados a indicadores cuantitativos seleccionados 11
Gráfico 3. Cumplimiento sobre indicadores de marco normativo 14
Gráfica 4. Cumplimiento sobre indicadores de políticas públicas 16
Gráfica 5. Tasa de trabajo infantil 19
Gráfica 6. Tasa de incidencia de lesiones ocupacionales no mortales por cada 100,000 trabajadores 20
Gráfica 7. Tasa de incidencia de lesiones ocupacionales mortales por cada 100,000 trabajadores 20
Gráfica 8. Tasa de sindicalización (trabajadores afiliados a sindicatos/total de ocupados) 21
Gráfica 9. Tasa de cobertura de la negociación colectiva 21
Gráfica 10. Cumplimiento sobre indicadores de capacidades institucionales 22
Gráfica 11. Porcentaje del presupuesto nacional asignado al Ministerio del Trabajo y/o Empleo/ Presupuesto total 23
Gráfica 12. Cantidad de inspectores por 10,000 personas ocupadas 24
Gráfica 13. Registro de nuevos sindicatos anualmente 25
Gráfica 14. Cumplimiento sobre indicadores de igualdad y no discriminación 26
Gráfica 15. Proporción de mujeres en puestos gerenciales o directivos 2021 27
Gráfica 16. Porcentaje de mujeres y jóvenes en la dirigencia sindical 27
Gráfica 17. Cumplimiento de indicadores sobre acceso a información pública y participación 29
Gráfica 18. Cumplimiento de indicadores sobre acceso a la justicia 31
Gráfica 19. Evolución trimestral de la tasa de ocupación, tasa de desocupación y tasa de participación en la fuerza laboral. ALyC (15 países). II trimestre 2019 - III trimestre 2022 34

Gráfico 20. Tasa de desempleo desagregado por sexo 34
Gráfica 21. Tasas de desempleo de larga duración (un año o más) 35
Gráfica 22. Tasa de informalidad desagregada por sexo 36
Gráfica 23. Porcentaje de trabajadores asalariados frente al total de ocupados, desagregado por sexo 36
Gráfica 24. Tasa de trabajadores pobres (2019) 37
Gráfica 25. Distribución del ingreso laboral (%) 38
Gráfica 26. Participación del ingreso laboral en el PIB 38
Gráfica 27. Porcentaje de los sindicatos con un número de afiliados inferior a 500 39
Gráfica 28. Indicador 8.8.2 - Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad sindical y negociación colectiva) basado en fuentes textuales de la OIT y la legislación nacional 39
Gráfica 29. Tasa de participación en la fuerza de trabajo según sexo (%) 41
Gráfica 30. Tasa de participación en la fuerza de trabajo según sexo y grupos de edad (%) 2019 42
Gráfica 31. Tasa de participación en la fuerza de trabajo en términos de discapacidad (%) 42
Gráfica 32. Proporción de mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola 43
Gráfica 33. Medición de discriminación salarial entre varones y mujeres por el mismo trabajo. (Brecha salarial) 44
Gráfica 34. Indicador ODS 8.6.1 - Proporción de jóvenes (de 15 a 24 años) que no están en el sistema educativo ni ocupados ni en formación por sexo (%) | Anual 44
Gráfica 35 Jóvenes de 20 a 24 años que no estudian ni trabajan y motivo por el cual no estudian ni trabajan, por sexo. América Latina (promedio simple 2021) 45
Gráfica 36. Resumen de la valoración normativa, políticas públicas y capacidades institucionales de los derechos laborales 49
Gráfica 37. Resumen de la valoración de los principios transversales 50
Gráfica 38. Análisis de impactos sobre la realización efectiva. Información entregada por países al PSS 52
Gráfica 39. Análisis de impactos sobre la realización efectiva (datos OIT) 55
Gráfico 40. Recomendaciones del GTPSS emitidas para cada país 56
Gráfico 41. Recomendaciones del GTPSS clasificadas por tipo (%) 57

Índice de anexos

Anexo 1. Indicadores de progreso para la medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador 74
Anexo 2. Nivel de respuesta por indicador cualitativo y por país 80
Anexo 3. Nivel de respuesta por indicador cuantitativo y por país 84
Anexo 4 Sistematización de evidencias y cumplimiento de estándares sobre normativa 88
Anexo 5. Sistematización de evidencias y cumplimiento de estándares sobre políticas públicas 117
Anexo 6. Sistematización de evidencias y cumplimiento de estándares sobre capacidades institucionales 143
Anexo 7. Sistematización de evidencias y cumplimiento de estándares sobre principios transversales 153
Anexo 8. Estándares para cumplimiento de los derechos laborales 208
Anexo 9. Recomendaciones emitidas por el GTPSS en el tercer ciclo de informes 227

Anexo 1. Indicadores de progreso para la medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador
Anexo 1.1 Derecho al trabajo

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
RECEPCIÓN DEL DERECHO		
-Consagración del derecho al trabajo en la Constitución. ¿Cuáles de las siguientes garantías contiene el derecho constitucional del trabajo en el país?: i) Condiciones dignas, justas y satisfactorias, ii) Salario mínimo y móvil, iii) Estabilidad en el empleo, iv) Capacitación, v) Seguridad en el trabajo, vi) Promoción del acceso al pleno empleo, vii) No discriminación en el derecho al trabajo de las personas por razones de discapacidad, género, origen étnico u otros; viii) Protección de todo trabajo dañino en la niñez y la adolescencia. -Ratificación y entrada en vigor de los convenios fundamentales de la OIT, entre otros: Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29); Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138); Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182); Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100); Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111). -Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad; Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad; Convención sobre derechos del niño y su Protocolo sobre Venta de niños, prostitución infantil y utilización de niños para la pornografía. Principales instrumentos sistema Interamericano. -Tipo de indemnizaciones por despido contempladas (discriminatorio, por razones económicas,) y mecanismos de acceso y cobertura.	-Existencia de políticas públicas o programas en las siguientes áreas: a) Programas o políticas de eliminación del trabajo forzoso, b) Programas o políticas de Eliminación del trabajo infantil, c) Programas anti-discriminación por motivos étnicos, de género o por discapacidad en materia laboral; d) Programas de regularización de trabajadores migrantes; e) Programas encaminados a prevenir y atender accidentes ocupacionales, incluidos lesiones, enfermedades y muerte; f) Programas encaminados a prevenir y sancionar el trabajo forzoso, incluidas las formas más graves de trabajo infantil, doméstico, migrantes y trata de personas. -Existencia de mecanismos tripartitos para fijar acuerdos de normas laborales, planes de empleo, formación profesional, resolución de conflictos.	-Tasa de trabajo Infantil (% de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años ocupados sobre la población infantil en ese rango de edad). -Tasa de desempleo desagregado por sexo, edad, nivel educativo -Porcentaje de trabajadores asalariados frente al total de ocupados, desagregado por sexo. -Tasa de informalidad (% de los ocupados que no cuentan con un trabajo registrado y no se le aplican descuentos a salud y/o pensiones) desagregado por sexo y edad. -Proporción de trabajadores con empleo precario (% de los ocupados que ganan ingresos inferiores al salario mínimo) desagregado por sexo y edad. -Proporción de mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola. -Proporción de incidencia de accidentes ocupacionales desagregado por sexo y nivel educativo. -Porcentaje de mujeres en el funcionariado público, según niveles de jerarquía. -Tasa de participación de personas con discapacidad desagregada por sexo que se encuentra económicamente activa

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
Señales de Progreso		
	-Impulso de medidas de acción positiva en materia de género, etnia, raza, personas con discapacidad y adolescentes trabajadores.	
CONTEXTO FINANCIERO BÁSICO Y COMPROMISOS PRESUPUESTARIOS		
-% del presupuesto nacional asignado al Ministerio del Trabajo y/o Empleo. -% del presupuesto nacional asignado a políticas laborales para sectores en situación de vulnerabilidad (niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, indígenas, migrantes). -Existencia de subsidios o incentivos para la generación de empleo.	-% de ejecución de los recursos en los programas laborales (% de recursos ejercidos vs % del tiempo transcurrido de duración del programa) -% de inversión en programas y políticas de seguridad laboral (medio ambiente de trabajo, salud laboral, etc).	-% de la masa salarial dentro del PIB. Participación de los ingresos del trabajo en la distribución funcional del ingreso (cuentas nacionales)
CAPACIDADES ESTATALES		
-Existencia de un Ministerio de Trabajo y/o Empleo. ¿En qué porcentaje de las regiones/departamentos/estados/locales tienen oficinas?	-% de avance en las metas de los programas relacionados con el derecho al trabajo en la Ley de Planeación o Plan de Desarrollo vigente (% de avance vs % del tiempo transcurrido de duración del programa). -% de desempleados cubiertos con el seguro al desempleo por sexo y edad. -Número de inspectores laborales por cada 100.000 trabajadores. -Número de funcionarios del Ministerio de Trabajo/Población ocupada por sexo y edad	-Empleos creados en los programas del gobierno por año y por sexo. - Tiempo promedio de duración en el desempleo (en días y desagregado por edades). -Tasas de desempleo de larga duración (un año o más). -Número de contratos colectivos suscritos anualmente. -Trabajadores adolescentes registrados x región, edad, género, origen étnico y discapacidad.
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		
-Existencia de sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral en el ordenamiento jurídico. -Existencia de mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral. -Existencia de un recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de discriminación laboral. -Existencia de cuotas (de género, multiculturales) en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas contempladas en la legislación. -Existencia de programas anti- discriminación laboral en los Ministerios con perspectiva poblacional (mujeres, jóvenes, personas adultas mayores) o en los Ministerios con competencias en el tema.	-% de casos de discriminación laboral resueltos frente al total de las denuncias interpuestas por sexo y origen étnico. -% de las entidades públicas que no cumplen con las cuotas de incorporación laboral (por sexo, por grupo etario, etc.) establecidas en la legislación. -Cobertura de los sistemas de protección social para personas con inserción precaria como porcentaje de la población no afiliada al aseguramiento tradicional (Ej: afiliados a sistemas de pensiones no contributivas) por sexo, edad, origen étnico.	-Proporción de tasas de participación, desempleo, informalidad, ilegalidad salarial, exceso de horas de trabajo y subempleo para distintos sectores poblacionales (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos étnicos, trabajadores rurales, etc.) en relación con estos mismos indicadores para el caso de la población en general y desagregados por sexo. -Crecimiento promedio de los ingresos laborales per cápita del 20% más pobre de la población vs crecimiento promedio del ingreso laboral per cápita en los últimos cinco años (convergencia en los ingresos). -% de trabajadoras mujeres cubiertas legalmente por la licencia de maternidad. 4. % de trabajadores varones cubiertos legalmente por la licencia de paternidad. 5.

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
-Existencia de programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar, y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado. -Existencia de programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de población vulnerable o tradicionalmente discriminada (mujeres, jóvenes, adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, LGBTI, habitantes rurales, migrantes, personas con discapacidad, y otros.)		Medición de discriminación salarial entre varones y mujeres por el mismo trabajo.
ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN		
-Existe una encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el funcionamiento del mercado laboral. ¿Cuál es su periodicidad? -La encuesta nacional sobre el mercado laboral permite las siguientes desagregaciones con significancia estadística: a. Rural/Urbana, b. Por sexo, c. Por divisiones político-administrativas, d. Por grupos etarios, e. por grupos étnicos, f. Para población con discapacidad, g. Por deciles de ingreso, h. Por actividad económica y i. Por posición ocupacional. -Existencia de adecuación de las encuestas a la diversidad cultural y de lenguas y a las personas con discapacidad -Existe un portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas a nivel nacional donde se presentan de forma periódica los principales indicadores del mercado laboral. -Existen mecanismos judiciales para ordenar a una entidad pública a remitir la información cuando se ha negado a hacerlo.	-Periodicidad con la cual se publican los principales indicadores del mercado laboral: mensual, bimensual, trimestral, semestral, anual., en versiones accesibles a las personas con discapacidad y en las lenguas más utilizadas en el país -Solicitudes de información atendidas por la entidad estadística como % del total de solicitudes presentadas en el último año. -Existencia de protocolos en las entidades públicas para la protección de la confidencialidad de los datos suministrados por los encuestados.	-Número de usuarios del portal virtual público con información estadística y desagregación de los mismos por regiones, género, edad, discapacidad, migrantes, y otros.
ACCESO A LA JUSTICIA		
-Jueces pertenecientes a la jurisdicción laboral por cada 10.000 habitantes (desagregado por unidades político administrativas) y por sexo y edad. -Existencia de instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales. -Existencia de mecanismos que garanticen el acceso	-Número de entradas y salidas de causas en la jurisdicción laboral (nivel de resolución) -Tiempo promedio de duración de un proceso en la jurisdicción laboral. -Casos resueltos como porcentaje del total de quejas recibidas en instancias administrativas de atención a vulneración de derechos laborales, por derecho vulnerado. -Existe una jurisprudencia en los siguientes campos: i) Protección	-Niveles de vulneración a derechos en materia laboral no atendidos por instancias judiciales o administrativas (% de las víctimas que no acuden a ningún recurso judicial o administrativo) 2. % de casos de explotación laboral de niños/as que fueron llevados a la justicia y cuántos de estos casos recibieron condena. -% de casos de explotación de niños/as para comercio sexual y para pornografía que fueron llevados a la justicia y

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos., población con discapacidad, de origen étnico, traductores culturales. -Existencia de mecanismos administrativos y judiciales para atender vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo	de la estabilidad laboral contra despidos injustificados, ii) Reconocimiento del tipo de contrato que realmente se tiene más allá de las formalidades, iii) Medidas anti- discriminación en el acceso al trabajo por sexo, identidad sexual, grupo etario, pertenencia étnica o por tener VIH, iv) Protección laboral en caso de embarazo, v) Protección laboral para personas con discapacidad, vi) Protección al trabajador contra decisiones arbitrarias del empleador (ej: ius variandi), vii) Condiciones mínimas de bienestar en el trabajo, viii) Ingreso mínimo vital para desempleados o trabajadores en situación de vulnerabilidad.	cuántos de estos casos recibieron condena. -% de denuncias recibidas por discriminación laboral de personas con discapacidad, y de mujeres por abuso sexual que recibieron una respuesta judicial o administrativa positiva.

Fuente: OEA/GTPSS (2015). Indicadores de progreso para la medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador.

Anexo 1.2 Derechos sindicales

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
RECEPCIÓN DEL DERECHO		
-Ratificación y entrada en vigor de los siguientes convenios de la OIT, entre otros: Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre la representación de los trabajadores, 1971 (núm. 135); Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141); Convenio sobre las relaciones laborales de los servidores públicos, 1978 (núm. 151), Convenio sobre negociación colectiva, 1981 (núm. 154); Convenio sobre las consultas tripartitas, 1976 (núm. 144) - Principales instrumentos OEA: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Convención Americana sobre Derechos Humanos, Carta de la OEA; Protocolo de Reforma a la Carta de la OEA: "Protocolo de Buenos Aires", "Protocolo de Cartagena de Indias", "Protocolo de Washington", "Protocolo de Managua". - Consagración de las libertades sindicales en la Constitución. ¿Cuáles de las siguientes garantías contiene el derecho constitucional colectivo del trabajo en el país? ¿Para qué tipo de organizaciones sindicales –de primer, segundo y tercer nivel- están	-Existen Políticas públicas o programas efectuados en los últimos cinco años en los siguientes campos (indicar cuáles): a) Promoción de la sindicalización. b) Promoción de la agremiación empresarial. c) Fortalecimiento de los sindicatos d) Eliminación de prácticas anti-sindicales e) Educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral f) Resolución de conflictos laborales g) Monitoreo a la negociación colectiva. -Porcentaje de los casos de conflictos labores estudiados en las instancias administrativas existentes que han sido resueltos. -Porcentaje de solicitudes de inscripción de sindicatos rechazadas en los últimos cinco años (Especificar razones para rechazo).	-Tasa de sindicalización (trabajadores afiliados a sindicatos/total de ocupados) por sexo y nivel educativo. -Cobertura de negociación colectiva (trabajadores cubiertos por algún mecanismo de negociación colectiva/total de ocupados) por sexo y edad. -Porcentaje del total de empresas que pertenecen a una organización gremial de empleadores. -Número de días no laborados por efecto de huelgas (desagregado por sector económico) para los últimos dos años disponibles. -Número de denuncias en los últimos cinco años por hechos sucedidos en el país ante el Comité de Libertad Sindical.

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
garantizados estos derechos? a) Derecho de asociación b) Derecho de reunión c) Derecho a la huelga d) Derecho a la negociación colectiva -Existe alguna reglamentación constitucional o legal del derecho a la huelga y a la negociación colectiva en el caso de servicios públicos esenciales (Sí. Especifique cuál/La reglamentación está pendiente/Están prohibidos para esta clase de servicios). -Existencia de requisitos para asociarse a organizaciones sindicales, ejercer la negociación colectiva o la huelga contemplados en la ley (Por tipo de contrato/Sector económico/otros criterios) -Existe la garantía constitucional de que la ilegalidad de las huelgas solo puede ser declarada por un juez mediante un debido proceso con plenas garantías.		
Señales de Progreso		
-Existencia de solicitud de cooperación a instancias de la OIT u otros organismos vinculados con libertades sindicales.	-Existencia de campañas realizadas por parte del Estado para la promoción de las libertades sindicales en los últimos años.	
CONTEXTO FINANCIERO BÁSICO Y COMPROMISOS PRESUPUESTARIOS		
-% de los recursos totales del sector justicia asignados para la operación de la jurisdicción laboral.	-% de ejecución de los recursos en los programas en materia de protección y promoción de las libertades sindicales (% de ejecución/% del tiempo de duración transcurrido de los programas).	-% de los sindicatos con un número de afiliados inferior a 500 (Para medir la estructura sindical del país, si es predominantemente con sindicatos pequeños o grandes).
CAPACIDADES ESTATALES		
-Existe alguna instancia de diálogo Social– tripartita o de otra índole-que tenga incidencia sobre la formulación de la política económica y laboral. Jurisdicción -Existencia de tipos penales o faltas disciplinarias en la normatividad vigente asociadas a vulneraciones contra las libertades sindicales. Especificar cuáles. -Existe un sistema de información que registra las vulneraciones a los derechos laborales y contribuye al fortalecimiento de las tareas de inspección, seguimiento y control.	-% de avance en las metas de los programas relacionados con las libertades sindicales en la Ley de Planeación o Plan de Desarrollo vigente (% de avance vs %del tiempo transcurrido de duración del programa). -Casos resueltos como % del total de casos abordados por tribunales de arbitramiento u otros mecanismos para solucionar disputas sobre negociación colectiva. -Existencia de una agenda de trabajo o pacto laboral en el marco de las instancias de diálogo social (% de cumplimiento estimado).	-Número de inspectores laborales por cada 100.000 trabajadores. - Proporción entre la tasa de sindicalización más alta y la más baja entre entidades territoriales. -Número de contratos colectivos suscritos anualmente. -Registro de nuevos sindicatos anualmente. -Número de procesos de negociación colectiva apoyados por el Estado en los últimos cinco años.

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		
-Existencia de mecanismos judiciales para proteger a los trabajadores sindicalizados de acciones arbitrarias por parte del empleador (fuero sindical, sanciones penales por actitudes anti-sindicales). -Existencia de restricciones legales para la afiliación y la conformación de sindicatos de acuerdo a distintos criterios (tipo de contrato, sector económico).	-Existencia de mecanismos legales, programas o campañas para garantizar derecho de asociación, huelga y negociación colectiva de trabajadores tercerizados (no vinculados directamente a las empresas). -Existencia de jurisprudencia sobre prácticas anti-sindicales. -Existencia de 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.).	-Proporción de tasas sindicalización de distintos grupos poblacionales (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos étnicos, trabajadores rurales, trabajadores tercerizados, etc.) en relación con la tasa de sindicalización general. -Cobertura de la negociación colectiva desagregada por grupos poblacionales. -% de mujeres y jóvenes en la dirigencia sindical
ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN		
-Existencia de un censo sindical en el país. Periodicidad y desagregaciones. -¿Qué preguntas existen en la principal fuente de información (encuesta de hogares u otra) sobre la situación del mercado laboral en relación con las libertades sindicales? -Existencia de herramientas de información públicas para acceder fácilmente a las principales fuentes normativas y jurisprudenciales del derecho laboral colectivo.	-Periodicidad con la cual se publican boletines o información sobre el goce de las libertades sindicales por parte de la población, de manera culturalmente adecuada atendiendo a la diversidad de lenguas y a la población con discapacidad.	
ACCESO A LA JUSTICIA		
-Existencia de instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales. -Existencia de tribunales de arbitramiento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva.	- Número de entradas y salidas de causas en la jurisdicción laboral por asuntos relacionados con las libertades sindicales (nivel de resolución) - Tiempo promedio de duración de un proceso en la jurisdicción laboral. - Cobertura de la oferta de formación a funcionarios judiciales en derecho laboral colectivo.	

Fuente: OEA/GTPSS (2015). Indicadores de progreso para la medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador.

Anexo 2. Nivel de respuesta por indicador cualitativo y por país
Anexo 2.1 Derecho al trabajo

Indicador (denominación corta)*	Brasil			Colombia			Costa Rica			Ecuador			El Salvador			Honduras			México			Paraguay			Perú			Total			Rpta x ind	Num
	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R		
Consagración en la Constitución de condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo	1			1			1			1			1			1			1			1			1			9	0	0	100%	1
Tipo de indemnizaciones por despido y mecanismos de acceso y cobertura	1			1			1			1			1			1			1					1	1			8	0	1	89%	2
Mecanismos tripartitos para fijar acuerdos de normas laborales, planes de empleo, formación profesional, resolución de conflictos	1			1			1			1				1		1			1			1			1			8	1	0	89%	9
Pol. púb. o prog. de eliminación del trabajo forzoso	1			1			1			1				1			1			1		1			1			6	3	0	67%	3
Pol. púb. o prog. de eliminación del trabajo infantil	1			1			1			1			1			1			1			1			1			9	0	0	100%	4
Pol. púb. o prog.anti-discriminación por motivos étnicos, de género o por discapacidad en materia laboral	1			1			1			1			1			1			1					1	1			8	0	1	89%	5
Pol. púb. o prog.de regularización de trabajadores migrantes	1			1			1			1			1				1		1			1			1			8	1	0	89%	6
Pol. púb. o prog.para prevenir y atender accidentes ocupacionales, incluidos lesiones, enfermedades y muerte	1			1			1			1			1				1		1			1			1			8	1	0	89%	7
Pol. púb. o prog.para prevenir y sancionar el trabajo forzoso, incluidas las formas más graves de trabajo infantil, doméstico, migrantes y trata de personas	1			1				1		1			1				1		1			1			1			7	2	0	78%	8
Subsidios o incentivos para la generación de empleo	1			1			1			1			1			1					1	1			1			8	0	1	89%	10
Existencia de un Ministerio de Trabajo y/o Empleo	1			1			1			1			1			1			1			1			1			9	0	0	100%	11
Sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral en el ordenamiento jurídico	1			1			1			1			1			1			1			1			1			9	0	0	100%	12
Mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral	1			1			1			1			1			1			1			1			1			9	0	0	100%	13
Recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de discriminación laboral	1			1			1			1			1			1			1					1	1			8	0	1	89%	14
Cuotas (de género, multiculturales) en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas	1			1			1			1			1			1			1					1	1			8	0	1	89%	15

Indicador (denominación corta)*	Brasil			Colombia			Costa Rica			Ecuador			El Salvador			Honduras			México			Paraguay			Perú			Total			Rpta x ind	Num
	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R		
Progr.anti-discriminación laboral en los Ministerios con perspectiva poblacional	1			1			1			1			1			1			1					0			0	7	0	0	78%	16
Progr. orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado			1	1				1		1			1			1			1			1			1			7	1	1	78%	17
Progr. que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de población vulnerable o tradicionalmente discriminada	1			1				1				1	1			1			1			1			1			7	1	1	78%	18
Encuesta de hogares para monitorear el funcionamiento del mercado laboral	1			1			1			1			1			1			1					1	1			8	0	1	89%	19
Adecuación de las encuestas a la diversidad cultural y de lenguas y a las personas con discapacidad	1			1				1				1			1	1			1					1			1	4	1	4	44%	20
Portal virtual público donde se presentan de forma periódica los principales indicadores del mercado laboral	1			1			1			1			1			1			1					1	1			8	0	1	89%	21
Mecanismos judiciales para ordenar a una entidad pública a remitir la información cuando se ha negado a hacerlo			1	1			1			1					1	1			1			1			1			7	0	2	78%	22
Protocolos en las entidades públicas para la protección de la confidencialidad de los datos suministrados por los encuestados	1			1			1					1	1			1			1					1	1			7	0	2	78%	23
Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales			1	1			1			1			1			1			1			1			1			8	0	1	89%	24
Mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad, de origen étnico, traductores culturales	1			1			1			1					1	1			1			1			1			8	0	1	89%	25
Mecanismos administrativos y judiciales para atender vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo	1			1			1			1			1			1			1			1			1			9	0	0	100%	26
Jurisprudencia sobre protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados	1			1			1			1			1			1			1					1	1			8	0	1	89%	27

Indicador (denominación corta)*	Brasil			Colombia			Costa Rica			Ecuador			El Salvador			Honduras			México			Paraguay			Perú			Total			Rpta x ind	Num
	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R		
Total	24	0	3	27	0	0	23	4	0	24	0	3	22	2	3	23	4	0	25	1	1	17	0	9	25	0	1	210	11	20	91%	
	Rpta	24		Rpta	27		Rpta	27		Rpta	24		Rpta	24		Rpta	27		Rpta	26		Rpta	17		Rpta	25		Rpta	221			
	%	89		%	100		%	100		%	89		%	89		%	100		%	96		%	63		%	936		%	91			

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes al PSS.
* La denominación completa de cada indicador se encuentra en el Anexo 1.

Anexo 2.2 Derechos sindicales

Indicador (denominación corta)*	Brasil			Colombia			Costa Rica			Ecuador			El Salvador			Honduras			México			Paraguay			Perú			Total			Rpta x ind	Num
	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R		
Consagración en la Constitución del derecho de asociación	1			1			1			1			1			1			1					1	1			8	0	1	89%	1
Requisitos para asociarse a organizaciones sindicales, ejercer la negociación colectiva o la huelga contemplados en la ley	1			1					1	1			1			1			1					1	1			7	0	2	78%	2
Garantía en la legislación de que la ilegalidad de las huelgas sólo puede ser declarada por un juez mediante debido proceso	1			1					1	1			1			1			1					1	1			7	0	2	78%	3
Pol. púb. o prog. promoción de la sindicalización	1			1				1		1			1			1				1				1	1			6	2	1	89%	4
Pol. púb. o prog. fortalecimiento de los sindicatos	1					1	1			1			1			1				1				1	1			6	1	2	78%	5
Pol. púb. o prog. eliminación de prácticas anti-sindicales	1					1	1			1				1				1		1				1	1			4	2	3	67%	6
Pol. púb. o prog. educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral			1			1		1		1				1				1		1				1	1			2	3	4	56%	7
Pol. púb. o prog. resolución de conflictos laborales	1					1	1			1			1					1	1					1	1			6	0	3	67%	8
Pol. púb. o prog. monitoreo a la negociación colectiva	1					1		1				1	1					1		1				1	1			3	2	4	56%	9
Instancia de diálogo Social que tenga incidencia sobre la formulación de la pol. económica y laboral	1			1			1			1			1			1					1			1	1			7	0	2	78%	10
Sistema de información que registra las vulneraciones a los derechos laborales	1					1	1			1			1			1					1			1	1			6	0	3	67%	11
Mecanismos judiciales para proteger a los trabajadores sindicalizados de acciones arbitrarias por parte del empleador	1			1			1			1			1			1				1				1	1			7	1	1	89%	12

Indicador (denominación corta)*	Brasil			Colombia			Costa Rica			Ecuador			El Salvador			Honduras			México			Paraguay			Perú			Total			Rpta x ind	Num
	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R	Si	No	s/R		
Restricciones legales para la afiliación y la conformación de sindicatos de acuerdo a distintos criterios			1	1			1			1			1			1			1					1	1			7	0	2	78%	13
Mecanismos legales, prog. o campañas para garantizar derecho de asociación, huelga y negociación colectiva de trabajadores tercerizados	1			1			1			1			1			1				1					1	1			7	1	1	89%	14
Prog. que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población vulnerable o tradicionalmente discriminada	1					1		1				1		1		1			1						1	1			4	2	3	67%	15
Censo sindical en el país	1			1				1		1				1		1			1						1	1			5	2	1	78%	16
Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales	1			1			1			1			1			1			1					1	1			8	0	1	89%	17
Tribunales de arbitramiento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva	1			1				1		1			1			1			1					1	1			7	1	1	89%	18
Jurisprudencia sobre prácticas anti-sindicales	1			1			1				1		1			1			1					1	1			7	1	1	89%	19
Total	17	0	2	12	0	7	11	6	2	16	1	2	15	4	0	15	0	4	10	7	2	0	0	19	19	0	0	115	18	38	78%	
	Rpta	17		Rpta	12		Rpta	17		Rpta	16		Rpta	19		Rpta	15		Rpta	17		Rpta	0		Rpta	19		Rpta	132			
	%	89		%	63		%	89		%	84		%	100		%	79		%	89		%	0		%	100		%	78			

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes al PSS.

Notas: En el caso de los indicadores cualitativos se contabilizan respuestas positivas y negativas. Las respuestas marcadas en color rojo son insuficientes para el análisis pero se contabilizan como avance.

* La denominación completa de cada indicador se encuentra en el Anexo 1.

Anexo 3. Nivel de respuesta por indicador cuantitativo y por país
Anexo 3.1. Derecho al trabajo

Indicador (denominación corta)*	Brasil			Colombia			Costa Rica			Ecuador			El Salvador			Honduras			México			Paraguay			Perú			Suma			Rpta x ind %	Num
	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err		
Tasa de trabajo infantil		1		1			1			1			1			1			1			1			1			8	1	0	89	
Tasa de desempleo	1			1			1			1			1			1			1			1			1			9	0	0	100	
Porcentaje de trabajadores asalariados frente al total de ocupados	1					1	1			1			1			1			1			1			1			8	0	1	100	
Tasa de informalidad	1			1			1			1			1			1			1			1			1			9	0	0	100	
Proporción de trabajadores con empleo precario	1			1			1			1			1			1			1			1			1			9	0	0	100	
Proporción de mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola	1			1			1			1			1			1			1					1	1			8	0	1	100	
Proporción de incidencia de accidentes ocupacionales	1				1				1			1			1		1		1				1				1	2	3	4	67	
Porcentaje de mujeres en el funcionariado público			1	1			1			1					1	1			1			1			1			7	0	2	100	
Tasa de participación de personas con discapacidad	1			1			1			1				1			1		1				1		1			6	3	0	67	
Porcentaje del presupuesto nacional asignado al Ministerio del Trabajo	1					1	1			1			1			1			1			1			1			8	0	1	100	
Porcentaje del presupuesto nacional asignado a políticas laborales para sectores en situación de vulnerabilidad		1				1			1		1		1					1	1				1			1			2	4	3	56	
Porcentaje de inversión en programas y políticas de seguridad laboral			1			1		1			1		1			1			1				1				1	3	3	3	67	
Porcentaje de la masa salarial dentro del PIB	1			1				1			1		1			1			1				1		1			6	3	0	67	
Porcentaje de desempleados cubiertos con el seguro al desempleo			1			1		1				1		1			1			1			1			1		0	6	3	33	
Número de inspectores laborales por cada 100,000 trabajadores	1				1		1			1					1	1					1		1		1			5	2	2	78	
Empleos creados en los programas del gobierno por año y por sexo	1			1			1			1			1			1			1				1		1			8	1	0	89	
Tiempo promedio de duración en el desempleo	1				1		1			1				1		1			1				1			1		5	4	0	56	
Tasas de desempleo de larga	1			1			1			1				1			1		1				1			1		5	4	0	56	

Indicador (denominación corta)*	Brasil			Colombia			Costa Rica			Ecuador			El Salvador			Honduras			México			Paraguay			Perú			Suma			Rpta x ind %	Num
	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err		
duración																																
Número de convenciones colectivas suscritas anualmente	1			1				1		1			1			1			1				1			1		6	3	0	67	
Trabajadores adolescentes registrados	1			1				1		1			1			1			1			1				1		7	2	0	78	
Porcentaje de casos de discriminación laboral resueltos		1			1		1			1					1			1			1			1			1		2	4	3	56	
Porcentaje de las entidades públicas que no cumplen con las cuotas de incorporación laboral		1			1			1			1			1			1			1			1			1		0	9	0	0	
Tasa de crecimiento promedio anual de los ingresos laborales del primer quintil con respecto a la tasa de crecimiento del ingreso laboral percápita		1			1			1		1			1			1			1				1			1		4	5	0	44	
Porcentaje de trabajadoras mujeres cubiertas legalmente por la licencia de maternidad			1			1	1					1	1				1		1			1				1		4	2	3	78	
Porcentaje de trabajadores varones cubiertos legalmente por la licencia de paternidad			1			1	1				1		1				1		1				1			1		3	4	2	56	
Medición de discriminación salarial entre varones y mujeres	1			1				1		1			1				1		1			1			1			7	2	0	78	
Solicitudes de información atendidas por la entidad estadística	1				1		1				1			1		1			1				1			1		4	5	0	78	
Jueces pertenecientes a la jurisdicción laboral por cada 10,000 habitantes	1				1				1			1			1		1				1			1				1	1	3	5	44	
Número de entradas y salidas de causas en la jurisdicción laboral	1			1			1			1			1			1			1				1			1		7	2	0	78	
Casos resueltos como porcentaje del total de quejas recibidas en instancias administrativas de atención a vulneración de derechos laborales		1		1				1				1			1		1		1				1			1		2	5	2	44	
Porcentaje de casos de explotación laboral de niños/as que fueron llevados a la justicia y cuántos de esos casos recibieron condena		1				1		1		1				1			1			1			1			1		1	7	1	22	

Indicador (denominación corta)*	Brasil			Colombia			Costa Rica			Ecuador			El Salvador			Honduras			México			Paraguay			Perú			Suma			Rpta x ind %	Num
	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err		
Porcentaje de casos de explotación de niños/as para comercio sexual y para pornografía que fueron llevados a la justicia y cuántos de estos casos recibieron condena		1				1		1				1	1				1		1				1		1			3	4	2	56	
Porcentaje de denuncias recibidas por discriminación laboral de personas con discapacidad, y de mujeres por abuso sexual que recibieron una respuesta judicial o administrativa positiva		1			1			1			1			1			1		1				1		1			2	7	0	22	
Total	19	9	5	15	9	9	18	12	3	20	7	6	19	8	6	18	13	2	27	3	3	10	22	1	15	15	3	161	98	38	67	
	Rpta	24		Rpta	24		Rpta	21		Rpta	26		Rpta	25		Rpta	20		Rpta	30		Rpta	11		Rpta	18		Rpta	199			
	%	73		%	73		%	64		%	79		%	76		%	61		%	91		%	33		%	55		%	67			

Anexo 3.2 Derechos sindicales

Indicador (denominación corta)*	Brasil			Colombia			Costa Rica			Ecuador			El Salvador			Honduras			México			Paraguay			Perú			Total			Rpta x ind %	Num
	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err		
Porcentaje de solicitudes de inscripción de sindicatos rechazadas			1	1			1			1			1				1		1				1			1		5	3	1	67	1
Tasa de sindicalización	1					1	1			1			1				1		1			1				1		6	2	1	78	2
Cobertura de negociación colectiva			1	1			1				1		1			1				1			1				1	4	3	2	67	3
Número de denuncias por hechos sucedidos en el país ante el Comité de Libertad Sindical	1			1			1			1			1			1			1				1			1		7	2	0	78	4
Porcentaje de los recursos totales del sector justicia asignados para la operación de la jurisdicción laboral			1		1		1					1	1			1			1				1				1	4	2	3	78	5
Porcentaje de los sindicatos con un número de afiliados inferior a 500	1				1			1		1			1					1	1				1			1		4	4	1	56	6
Número de inspectores laborales por cada 100.000 trabajadores	1			1			1			1					1	1					1			1			1	5	2	2	78	7
Número de convenciones colectivas suscritas anualmente	1			1			1					1		1		1			1				1			1		5	3	1	67	8

Indicador (denominación corta)*	Brasil			Colombia			Costa Rica			Ecuador			El Salvador			Honduras			México			Paraguay			Perú			Total			Rpta x ind %	Num
	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err	Si	No	Err		
Registro de nuevos sindicatos anualmente	1			1			1			1			1			1			1				1			1		7	2	0	78	9
Número de procesos de negociación colectiva apoyados por el Estado	1			1			1					1		1		1			1				1			1		5	3	1	67	10
Porcentaje de mujeres y jóvenes en la dirigencia sindical		1			1			1		1			1				1		1				1			1		3	6	0	33	11
Número de entradas y salidas de causas en la jurisdicción laboral por asuntos relacionados con las libertades sindicales			1		1			1				1	1			1				1			1			1		2	5	2	44	12
Cobertura de la oferta de formación a funcionarios judiciales en derecho laboral colectivo			1			1	1			1			1			1				1			1		1			5	2	2	78	13
Total	7	1	5	7	4	2	10	3	0	8	1	4	10	2	1	9	3	1	9	3	1	1	12	0	1	10	2	62	39	16	67	
	Rpta	12		Rpta	9		Rpta	10		Rpta	12		Rpta	11		Rpta	10		Rpta	10		Rpta	1		Rpta	3		Rpta	78			
	%	92		%	69		%	77		%	92		%	85		%	77		%	77		%	8		%	23		%	67			

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes al PSS.
Nota: En el caso de los indicadores cuantitativos se contabilizan respuestas positivas y las ubicadas en la columna "Err" que señala casos donde se requiere mejora técnica.
* La denominación completa de cada indicador se encuentra en el Anexo I.

Anexo 4 Sistematización de evidencias y cumplimiento de estándares sobre normativa
Anexo 4.1 Derecho al trabajo

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	RECEPCIÓN DEL DERECHO	
Indicador	**Consagración en la Constitución de condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo**	
Estándar principal	*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. CDES 2016*	
Brasil	Art. 170. "El orden económico, fundado en la valorización del trabajo humano y la libre iniciativa, tiene por objeto asegurar a todos una existencia digna, de acuerdo con los dictados de la justicia social".	★
Colombia	El derecho al trabajo digno se encuentra contemplado en el artículo 25 de la Constitución Política. Se alude al trabajo, siempre, como consecuencia del reconocimiento de la dignidad humana; el artículo 23 de la Asamblea General de la ONU de 1948, prescribió en artículo 23: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de un trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" Artículo 53 CN. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.	★
Costa Rica	Art. 50 *(El país sólo mencionó el número del artículo de la Constitución). El artículo a que hace referencia el informe de Costa Rica, no menciona las condiciones del trabajo, a la letra dice: Artículo 50. "El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza. Toda persona tiene derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado. Por ello, está legitimada para denunciar los actos que infrinjan ese derecho y para reclamar la reparación del daño causado. El Estado garantizará, defenderá y preservará ese derecho. La ley determinará las responsabilidades y las sanciones correspondientes." Texto del Artículo incorporado por el PUDH UNAM. Tomado de:* http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf *el 17 octubre 2022* *El art. 56 establece: El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.*	★
Ecuador	La Constitución de la República del Ecuador establece: Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento. Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 1. El derecho a la inviolabilidad de la vida. No habrá pena de muerte.. 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.	
El Salvador	*El país sólo mencionó el número del artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *Art. 37.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.* *Tomado de: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf el 9 de noviembre 2022.*	★
Honduras	*El país sólo mencionó el número de artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *ARTÍCULO 127.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.* *Tomado de: https://www.transparencialegislativa.org/congresos/congreso-de-honduras/ el 9 de noviembre de 2022*	★
México	En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se consagran dichas condiciones para el trabajo. Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.	★
Paraguay	Artículo 86. Del derecho al trabajo. Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables. Artículo 87. Del pleno empleo. El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional. Artículo 91. De las jornadas de trabajo y de descanso. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos. Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley. Así también en el Código Laboral (CL), se encuentran los siguientes artículos; 9, 15. 67 que tratan sobre dichos elementos.	★
Perú	Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. Artículo 2. Numeral 15. Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.	★
Indicador	**Consagración en la Constitución de garantías sobre salario mínimo y móvil**	
Estándar principal	*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*	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	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. CDESC 2016	
Brasil	- Art. 7, incisos IV, V, VI, VII y X: "Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros destinados a mejorar su condición social: IV - salario mínimo, establecido por ley, unificado a nivel nacional, capaz de satisfacer sus necesidades vitales básicas y las de su familia con vivienda, alimentación, educación, salud, esparcimiento, vestido, higiene, transporte y seguridad social, con ajustes periódicos que preserven su poder adquisitivo, y queda prohibida su vinculación para cualquier fin. V - piso salarial proporcional a la duración y complejidad del trabajo; VI - irreductibilidad del salario, salvo lo dispuesto en convenio colectivo o acuerdo; VII - garantía de salario, nunca inferior al mínimo, para quienes reciben remuneración variable; X - protección del salario en la forma de la ley, constituyendo delito su retención dolosa; - Art. 201, 2 - "La seguridad social se organizará bajo la forma de un régimen general, de carácter contributivo y de afiliación obligatoria, observando criterios que preserven el equilibrio financiero y actuarial, y cumplirá, en los términos de la ley, para: (.. .) 2º Ninguna prestación que sustituya el salario de cotización o la renta del trabajo del asegurado tendrá un valor mensual inferior al salario mínimo.	★
Colombia	El derecho al trabajo digno se encuentra contemplado en el artículo 25 de la Constitución Política. Se alude al trabajo, siempre, como consecuencia del reconocimiento de la dignidad humana; el artículo 23 de la Asamblea General de la ONU de 1948, prescribió en artículo 23: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de un trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" Artículo 53 CN. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.	★
Costa Rica	Art. 57. *(El país sólo mencionó el número del artículo de la Constitución).* *"Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine." Texto del Artículo incorporado por el PUDH UNAM. Tomado de:* *http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf el 17 octubre 2022.*	★
Ecuador	La Constitución de la República manifiesta: Art. 37.- El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: 1. La atención gratuita y especializada de salud, así como el acceso gratuito a medicinas. 2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones. 3. La jubilación universal. 4. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos. 5. Exenciones en el régimen tributario. 6. Exoneración del pago por costos notariales y registrales, de acuerdo con la ley. 7. El acceso a una vivienda que asegure una vida digna, con respeto a su opinión y consentimiento. Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. (...).	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.	
El Salvador	*El país sólo mencionó el número del artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *Art. 38.- El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: 2- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural; En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo.* *Tomado de: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf el 9 de noviembre 2022.*	★
Honduras	*El país sólo mencionó el número de artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *ARTÍCULO 128.- Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: 5. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviese regulado por un contrato o convención colectiva. El salario mínimo está exento de embargo, compensación y deducciones, salvo lo dispuesto por la Ley atendiendo a obligaciones familiares y sindicales del trabajador.* *Tomado de: https://www.transparencialegislativa.org/congresos/congreso-de-honduras/ el 9 de noviembre de 2022*	★
México	En la CPEUM se consagran las garantías sobre el salario mínimo, Artículo 123 Apartado A Fracción VI: Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. Para los trabajadores del Apartado B, correspondiente a los Poderes de la Unión se establecen en la Fracción IV.	★
Paraguay	Artículo 92. De la retribución del trabajo. El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo. Así también en el CL, se encuentran los siguientes artículos; 227 al 228 y 249 al 260.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Perú	Artículo 24. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.	★
Indicador	**Consagración en la Constitución de la garantía sobre la estabilidad en el empleo**	
Estándar principal	*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*	
Brasil	El art. 7, incisos I, II y III - "Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros destinados a mejorar su condición social: I - relación de trabajo protegida contra el despido arbitrario o sin justa causa, en los términos de una ley complementaria, que preverá la indemnización compensatoria, entre otros derechos; II - seguro de desempleo, en caso de desempleo involuntario; III - fondo de garantía del tiempo de servicio; - Art. 201, inciso III - "La seguridad social se organizará bajo la forma de un régimen general, de carácter contributivo y de afiliación obligatoria, observando criterios que preserven el equilibrio financiero y actuarial, y cumplirá, en los términos de la ley, las siguientes: (...) III - protección a los trabajadores en situación de desempleo involuntario;	★
Colombia	El derecho al trabajo digno se encuentra contemplado en el artículo 25 de la Constitución Política. Se alude al trabajo, siempre, como consecuencia del reconocimiento de la dignidad humana; el artículo 23 de la Asamblea General de la ONU de 1948, prescribió en artículo 23: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de un trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" Artículo 53 CN. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.	★
Costa Rica	Art. 63. *(El país sólo mencionó el número del artículo de la Constitución).* *"Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación." Texto del Artículo incorporado por el PUDH UNAM. Tomado de:* *http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf el 17 octubre 2022*	★
Ecuador	La Constitución de la República indica: Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Art. 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos: (...) 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable. (...).	
El Salvador	*El país sólo mencionó el número del artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *Art. 38.- El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: 11. El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la Ley; 12- La Ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio. La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto. En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en el caso de renuncia voluntaria.* *Tomado de: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf el 9 de noviembre 2022.*	★
Honduras	*El país sólo mencionó el número de artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *ARTÍCULO 129.- La Ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a su elección a una remuneración en conceptos de salarios dejados de percibir a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas: o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de danos y perjuicios.* *Tomado de: https://www.transparencialegislativa.org/congresos/congreso-de-honduras/ el 9 de noviembre de 2022*	★
México	Elementos para la estabilidad en el empleo se identifican en la CPEUM, en el Artículo 123 Apartado A. Fracción XXII y Apartado B. Fracción XI (sic), en los cuales se considera indemnizaciones contra el despido injustificado, falta de probidad o maltrato por parte del patrón, de sus dependientes o familiares. Además en los apartados A. Fracción XXIX y B. IX referido al alcance mínimo de Seguridad Social ante accidentes y enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; jubilación, invalidez, vejez y muerte, situaciones en las que se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley, o bien, el descanso o la pensión correspondientes.	★
Paraguay	Artículo 94. De la estabilidad y de la indemnización. El derecho a la estabilidad del trabajador queda garantizado dentro de los límites que la ley establezca, así como su derecho a la indemnización en caso de despido injustificado. Así también en el CL, se encuentran los siguientes artículos; 94-102.	★
Perú	Artículo 27. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.	★
Indicador	**Consagración en la Constitución de la garantía a la capacitación en el trabajo**	
Estándar principal	*La obligación de aplicar (facilitar) 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. CDESC 2005*	
Brasil	No hay información específica sobre el tema en la legislación.	▼
Colombia	El derecho al trabajo digno se encuentra contemplado en el artículo 25 de la Constitución Política.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Se alude al trabajo, siempre, como consecuencia del reconocimiento de la dignidad humana; el artículo 23 de la Asamblea General de la ONU de 1948, prescribió en artículo 23: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de un trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Artículo 53 CN. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.	
Costa Rica	Artículo 67. *(El país sólo mencionó el número del artículo de La Constitución).* *"El Estado velará por la preparación técnica y cultural de los trabajadores." Texto del Artículo incorporado por el PUDH UNAM. Tomado de: http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf el 17 octubre 2022*	★
Ecuador	La Constitución de la República establece: Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento. Art. 234.- El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado. Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.	★
El Salvador	*El país sólo mencionó el número del artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *Art. 40.- Se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos. La Ley regulará los alcances, extensión*	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	y forma en que el sistema debe ser puesto en vigor. El contrato de aprendizaje será regulado por la Ley, con el objeto de asegurar al aprendiz enseñanza de un oficio, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social. *Tomado de: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf el 9 de noviembre 2022.*	
Honduras	*El país sólo mencionó el número de artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *ARTICULO 140.- El Estado promoverá la formación profesional y la capacitación técnica de los trabajadores.* *Tomado de: https://www.transparencialegislativa.org/congresos/congreso-de-honduras/ el 9 de noviembre de 2022*	★
México	La capacitación de los trabajadores se garantiza en la CPEUM, Artículo 123 Apartado A Fracción XIII: Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.	★
Paraguay	Artículo 78. De la educación técnica. El Estado fomentará la capacitación para el trabajo por medio de la enseñanza técnica, a fin de formar los recursos humanos requeridos para el desarrollo nacional. Artículo 87. Del pleno empleo. El Estado promoverá políticas que tiendan al plano empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional. Así también en el CL, se encuentran los siguientes artículos; 15 y 16.	★
Perú	Artículo 23. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.	★
Indicador	**Consagración en la Constitución de la garantía a la seguridad en el trabajo**	
Estándar principal	*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)*	
Brasil	Art. 7, incisos XXII y XXXVIII - "Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros destinados a mejorar su condición social: (…) XXII - reducción de riesgos inherentes al trabajo, a través de normas de salud, higiene y seguridad; XXVIII - seguro contra accidentes de trabajo, a cargo del empleador, sin excluir la indemnización a que está obligado, cuando incurre en dolo o culpa.	★
Colombia	El derecho al trabajo digno se encuentra contemplado en el artículo 25 de la Constitución Política. Se alude al trabajo, siempre, como consecuencia del reconocimiento de la dignidad humana; el artículo 23 de la Asamblea General de la ONU de 1948, prescribió en artículo 23: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de un trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Artículo 53 CN. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Costa Rica	Artículo 66. *(El país sólo mencionó el número del artículo de la Constitución).* *"Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo." Texto del Artículo incorporado por el PUDH UNAM.* *Tomado de:* *http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf el 17 octubre 2022*	★
Ecuador	La Constitución de la República determina: Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.	★
El Salvador	*El país sólo mencionó el número del artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *Art. 50.- La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La Ley regulará sus alcances, extensión y forma. Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima utilización de los recursos. Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado en la forma y cuantía que determine la Ley. El Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las Leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social.* *Tomado de: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf el 9 de noviembre 2022.*	◆
Honduras	*El país sólo mencionó el número de artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *ARTÍCULO 128.- Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: 6. El patrono está obligado a cumplir y hacer que se cumplan en las instalaciones de sus establecimientos, las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas de seguridad adecuadas en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores.* *Tomado de: https://www.transparencialegislativa.org/congresos/congreso-de-honduras/ el 9 de noviembre de 2022*	★
México	La seguridad en el trabajo se garantiza en la CPEUM, Artículo 23 Apartado A Fracción II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años. Y Fracción XV: El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.	
Paraguay	Artículo 95. De la seguridad social. El sistema obligatorio e integral de seguridad social para el trabajador dependiente y su familia será establecido por la ley. Se promoverá su extensión a todos los sectores de la población. Los servicios del sistema de seguridad social podrán ser públicos, privados o mixtos, y en todos los casos estarán supervisados por el Estado. Los recursos financieros de los seguros sociales no serán desviados de sus fines específicos y; estarán disponibles para este objetivo, sin perjuicio de las inversiones lucrativas que puedan acrecentar su patrimonio. Artículo 96. De la libertad sindical. Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato. Para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo competente. En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical. Artículo 97. De los convenios colectivos. Los sindicatos tienen el derecho a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo. El Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación social. El arbitraje será optativo. Artículo 98. Del derecho de huelga y de paro. Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho a recurrir a la huelga en caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones. Los derechos de huelga y de paro no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de las policiales. La ley regulará el ejercicio de estos derechos, de tal manera que no afecten servicios públicos imprescindibles para la comunidad. Artículo 99.Del cumplimiento de las normas laborales. El cumplimiento de las normas laborales y el de las de seguridad e higiene en el trabajo quedarán sujetos a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerá las sanciones en caso de su violación. Así también en el CL, se encuentran los siguientes artículos; 272-293.	★
Perú	No hay mención específica, pero se deriva del artículo 23 que reconoce la plena vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales (vida, integridad física y moral, reconocidos en el numeral 1 del artículo 2 de la Constitución. *Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.* *Artículo 2. Toda persona tiene derecho: 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.* *Texto incorporado por el PUDH el 9 de noviembre de 2022.*	
Indicador	**Consagración en la Constitución del pleno empleo**	
Estándar principal	*Los Estados Partes deben adoptar, tan rápidamente como sea posible, medidas dirigidas a lograr el pleno empleo. CDESC 2016*	
Brasil	Art. 170, inciso VIII - “El orden económico, fundado en la valorización del trabajo humano y de la libre iniciativa, tiene por objeto asegurar a todos una existencia digna, de acuerdo con los dictados de la justicia social, observando los siguientes principios: (...) de pleno empleo".	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Colombia	El derecho al trabajo digno se encuentra contemplado en el artículo 25 de la Constitución Política. Se alude al trabajo, siempre, como consecuencia del reconocimiento de la dignidad humana; el artículo 23 de la Asamblea General de la ONU de 1948, prescribió en artículo 23: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de un trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" Artículo 53 CN. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.	
Costa Rica	Artículo 56. *(El país sólo mencionó el número del artículo de La Constitución).* *"El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo." Texto del Artículo incorporado por el PUDH UNAM.* *Tomado de:* *http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf el 17 octubre 2022*	
Ecuador	En la Constitución de la República se establece: Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento. Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.	
El Salvador	*El país sólo mencionó el número del artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *Art. 37.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.* *Tomado de: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf el 9 de noviembre 2022.*	
Honduras	No contestó.	
México	En México, el pleno empleo no forma parte de las garantías establecidas en la CPEUM.	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Paraguay	Artículo 87. Del pleno empleo. El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional. Así también en el CL, se encuentran los siguientes artículos; 15, 16.	★
Perú	Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Artículo 23. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.	★
Indicador	**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**	
Estándar principal	*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". CDESC 2005*	
Brasil	Art. 7, incisos: XX, XXX, XXXI, XXXII y XXXIV - "Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros destinados a mejorar su condición social: (…) XX - protección del mercado de trabajo de la mujer, a través de incentivos específicos, en los términos de la ley; XXX - prohibición de diferencias salariales, ejercicio de funciones y criterios de admisión por razón de sexo, edad, color o estado civil; XXXI - prohibición de cualquier discriminación con respecto al salario y criterios de admisión de trabajadores con discapacidad; XXXII - prohibición de distinción entre trabajo manual, técnico e intelectual o entre los respectivos profesionales; XXXIV - igualdad de derechos entre el trabajador con relación laboral permanente y el trabajador independiente".	★
Colombia	El derecho al trabajo digno se encuentra contemplado en el artículo 25 de la Constitución Política. Se alude al trabajo, siempre, como consecuencia del reconocimiento de la dignidad humana; el artículo 23 de la Asamblea General de la ONU de 1948, prescribió en artículo 23: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de un trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" Artículo 53 CN. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.	◆
Costa Rica	Artículos 33 y 74. *(El país sólo mencionó los números de los artículos de la Constitución).* *"Artículo 33. Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana." "Artículo 74. Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional." Texto de los Artículos incorporados por el PUDH UNAM. Tomados de:* *http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3*	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf el 17 octubre 2022	
Ecuador	La Constitución de la República manifiesta: Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley. Art. 329.- (...) Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. (...) Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas (...).	★
El Salvador	*El país sólo mencionó el número del artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *Art. 38.- El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: 1- En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad;* *Tomado de: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf el 9 de noviembre 2022.*	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Honduras	*El país sólo mencionó el número de artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *ARTÍCULO 60.- Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.* *ARTÍCULO 128.- Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: 3. A trabajo igual corresponde salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales. El salario deberá pagarse con moneda de curso legal.* *Tomado de: https://www.transparencialegislativa.org/congresos/congreso-de-honduras/ el 9 de noviembre de 2022*	★
México	La CPEUM garantiza la no discriminación de las personas al ejercer su Derecho al Trabajo, Artículos: 1º. Párrafo 5; y 2º. Apartado B Fracciones VII y VIII. En diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se establece la no discriminación laboral, en particular en el Artículo 3: El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.	★
Paraguay	Artículo 88. De la no discriminación. No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado. Así también en el CL, se encuentra el siguiente artículo; 9	★
Perú	Artículo 2, numeral 2 Igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Artículo 2 numeral 1. En la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.	★
Indicador	**Consagración en la Constitución de la protección de todo trabajo dañino en la niñez y la adolescencia**	
Estándar principal	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. CDESC 2005	
Brasil	Art. 7, inciso XXXIII. “Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, así como otros encaminados a mejorar su condición social: (…) XXXIII - prohibición del trabajo nocturno, peligroso o insalubre a los menores de dieciocho años y de cualquier trabajo a los menores de dieciséis años, excepto en la condición de aprendiz, a partir de los catorce años”.	★
Colombia	El derecho al trabajo digno se encuentra contemplado en el artículo 25 de la Constitución Política. Se alude al trabajo, siempre, como consecuencia del reconocimiento de la dignidad humana; el artículo 23 de la Asamblea General de la ONU de 1948, prescribió en artículo 23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de un trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” Artículo 53 CN. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.	
Costa Rica	Artículo 71. *(El país sólo mencionó el número del artículo de la Constitución).* *"Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo." Texto del Artículo incorporado por el PUDH UNAM. Tomado de: http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf el 17 octubre 2022*	★
Ecuador	Art. 44.- El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas. Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales. Art. 46.- El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes: (...) 2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral (...).	★
El Salvador	*El país sólo mencionó el número del artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *Art. 38.- El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: 10- Los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la Ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria. La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La Ley determinará las labores peligrosas o insalubres;* *Tomado de: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf el 9 de noviembre 2022.*	★
Honduras	*El país sólo mencionó el número de artículo en la Constitución, el PUDH incorporó el texto.* *ARTÍCULO 124.- Todo niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación. No será objeto de ningún tipo de trato. No deberá trabajar antes de una edad mínima adecuada, ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud, educación, o impedir su desarrollo físico, mental o moral. Se prohíbe la utilización de los menores por sus padres y otras personas, para actos de mendicidad. La Ley señalará las penas aplicables a quienes incurran en la violación de este precepto.* *Tomado de: https://www.transparencialegislativa.org/congresos/congreso-de-honduras/ el 9 de noviembre de 2022*	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
México	En la CPEUM se garantiza la protección laboral para la población infantil y adolescente, Artículo 123 Apartado A Fracciones II: La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años; III: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas; y, XI: Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos. Así mismo, la LFT y la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes establecen la protección de esta población en edad no laboral.	★
Paraguay	Artículo 90. Del trabajo de los menores. Se dará prioridad a los derechos del menor trabajador para garantizar su normal desarrollo físico, intelectual y moral. Así también en el Código de la Niñez y Adolescencia, se encuentran los siguientes artículos; 54, y el Decreto 4951/05.	★
Perú	Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.	★
Indicador	**Tipo de indemnizaciones por despido contempladas (discriminatorio, por razones económicas,) y mecanismos de acceso y cobertura.**	
Estándar principal	*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)*	
Brasil	En la Constitución brasileña: el art. 7, inciso I – "Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros destinados a mejorar su condición social: I - relación de trabajo protegida contra el despido arbitrario o sin justa causa, en los términos de una ley complementaria, que preverá la indemnización compensatoria, entre otros derechos". En la legislación infraconstitucional - Consolidación de las Leyes del Trabajo - DECRETO-LEY N° 5.452, DEL 1 DE MAYO DE 1943: Art. 146 - A la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa, se pagará al trabajador una retribución simple o doble, según el caso, correspondiente al período de vacaciones a que haya adquirido derecho. Art. 147 - El trabajador que sea despedido sin justa causa, o cuyo contrato de trabajo sea rescindido dentro de un plazo predeterminado, antes de completar 12 (doce) meses de servicio, tendrá derecho a la remuneración relativa al período incompleto de vacaciones, de conformidad con lo dispuesto del artículo anterior. Art. 322 - Durante el período de exámenes y durante las vacaciones escolares, se garantiza a los docentes el pago, en el mismo período contractual, de la remuneración percibida por ellos, de acuerdo con el horario, durante el período de clases. § 3º - En caso de despido sin justa causa, al final del año escolar o durante las vacaciones escolares, se garantiza al maestro el pago a que se refiere el caput de este artículo. Art. Art. 479 - En los contratos que tienen un plazo estipulado, el patrón que, sin justa causa, despide al trabajador, estará obligado a pagarle, a título de indemnización, y en la mitad, la remuneración que le correspondería hasta el final del contrato. Art. Art. 499 - No habrá estabilidad en el ejercicio de los cargos de dirección, gerencia u otros de confianza inmediata del empleador, salvo el cómputo de la antigüedad para todos los efectos legales. § 2º - Al trabajador despedido sin justa causa, que haya ocupado solamente un cargo de confianza y que tenga más de 10 (diez) años de servicio en la misma empresa, se le garantiza una indemnización proporcional a la antigüedad en los términos de los arts. 477 y 478.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Colombia	Regulado por la Ley 765 de 2002. L*a Ley mencionada por Colombia hace referencia al Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de los niños en la pornografía. revisado por el PUDH.* *Agrega en el informe* que el Detalle se encuentra en el anexo no.2, sin embargo no está.	◆
Costa Rica	Código de Trabajo: Por despido sin justa causa (artículo 29, 83), contempla las indemnizaciones denominadas como preaviso y cesantía, asimismo, vacaciones y aguinaldo proporcional. El pago de vacaciones y aguinaldo no constituyen indemnizaciones por despido, son derechos irrenunciables, independientes, que tienen una causa distinta no vinculada con la extinción del contrato de trabajo. Lo que surge con el despido es un derecho a la compensación de esos derechos cuando no se hubieren pagado, o disfrutado, con anterioridad. Por despido con justa causa: vacaciones y aguinaldo proporcional (artículo 81). El despido con justa causa es sin responsabilidad para el patrono, el único derecho que se desprende para la persona trabajadora como consecuencia de esa forma de extinción del contrato de trabajo es el FCL que le pudiera corresponder. Para entender ese aspecto basta con ejemplificar que si el despido se produce el primero de diciembre y ese día al trabajador se le pagó el aguinaldo, y no tiene saldo de vacaciones, no tiene derecho a ninguna suma, más que lo dicho en relación con el FCL. Derecho a solicitar el auxilio de las autoridades administrativas o judiciales (artículo 12). Ley relativa a la Reforma Procesal Laboral, Ley No. 9343 de 25 de enero de 2016, cuya entrada en vigor el 26 de julio de 2017. Cobertura: Sector privado y Sector público. Ante un despido por discriminación el acceso a los tribunales de justicia. Como reparación e Indemnización dispone la reinstalación en el puesto de trabajo y demás previsiones contempladas en la sentencia.	★
Ecuador	La normativa contempla tres tipos de despidos: despido intempestivo, despido ineficaz y despido injustificado. Para el primer caso, el artículo 188 del Código del Trabajo determina: (...) Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código. Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores. En el segundo caso, el Código del Trabajo determina que declarada la ineficacia, cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Asimismo, se establece que en cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades. Finalmente, el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades señalar que "(...) En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente (...)".	
El Salvador	Las indemnizaciones por despido injustificado que se logran a través de acuerdos en el MTPS son de tipo económico, también se logran acuerdos no económicos como son las reincorporaciones a los lugares de trabajo, que de 2016 hasta agosto 2019 son un total de 217 personas beneficiadas que han regresado a sus lugares de trabajo. Los montos acordados por pago de indemnización, vacaciones y aguinaldos proporcionales ascienden a la cantidad de $ 13,122,400.03.	★
Honduras	Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado, el patrono deberá pagarle al trabajador el auxilio de cesantía, además de los derechos adquiridos. Esta Norma aplica para todos los trabajadores sin ningún tipo de discriminación.	★
México	Las indemnizaciones por despido contempladas por la legislación nacional se encuentran en el Artículo 123, Apartado A. fracción XXII de la Constitución mexicana, en donde se determinan los casos en que el empleador podrá ser redimido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Apartado B. Fracción XI	★
Paraguay	No contestó.	●
Perú	Se regula en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece la indemnización equivalente a un sueldo y medio por cada año de servicios en caso de plazo determinado; y, de un sueldo y medio por cada mes que falte para concluir el servicio en caso de trabajadores a plazo fijo. En caso de despido discriminatorio o que vulnere otros derechos fundamentales se establece la posibilidad de que el trabajador solicite la reposición al centro de trabajo. Cuando se origine por razones económicas, cuando siga el procedimiento previsto para terminaciones colectivas, no generará la obligación de indemnizar al trabajador.	★
Indicador	**Mecanismos tripartitos para fijar acuerdos de normas laborales, planes de empleo, formación profesional, resolución de conflictos.**	
Estándar principal	*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 consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos. OIT 1976*	
Brasil	Con el fin de contribuir a la resolución pacífica de conflictos, en el marco de la Política Nacional de Incentivo a la Autocomposición en el Ministerio Público (Resolución CNMP 118/2014), el Ministerio Público del Trabajo recibe y tramita electrónicamente las solicitudes de MEDIACIÓN. En relación con el mecanismo tripartito para el establecimiento de acuerdos sobre normas de trabajo, bajo la coordinación de la Coordinación General de Normalización y Programas - CGNOR, el funcionamiento de grupos tripartitos de discusión de Normas Regulatorias cuyo principal foro es la CTPP - Comisión Tripartita Paridad Permanente. En 2017, el Gobierno Federal instaló el Consejo Nacional del Trabajo - CNT, órgano colegiado que tiene como objetivo debatir cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo en Brasil. El órgano tiene carácter consultivo y las decisiones que tome el consejo servirán de base para la elaboración de las políticas públicas de empleo en el país. La Ordenanza N° 1.292, de 28 de diciembre de 2017, aprobó los estatutos del Consejo Nacional del Trabajo. El citado órgano colegiado, en una perspectiva tripartita y paritaria, tiene por objeto debatir y opinar sobre consultas y propuestas encaminadas a democratizar las relaciones laborales en el país, actualizar la legislación sindical y laboral, promover la negociación colectiva y la autocomposición del puesto de trabajo.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Asimismo, el Ministerio del Trabajo cuenta con un sistema público y gratuito para la realización de mediaciones colectivas (Sistema Mediador II) que ha acercado a las partes en casos de negociaciones sobre convenio de instrumentos colectivos, incumplimiento de normas de instrumentos colectivos e incumplimiento con la legislación laboral. Este sistema, reglamentado por la Instrucción Normativa MTE N° 16, de 15 de octubre de 2013, otorga protagonismo y publicidad a las mediaciones laborales, así como perfecciona la actuación estatal en el escenario de las relaciones laborales. Estas mediaciones son realizadas por servidores públicos del Ministerio, en los locales del organismo público y se guían por la imparcialidad, la confidencialidad, la autonomía de voluntad, la buena fe y la búsqueda del consenso, entre otros principios que rigen el proceso de mediación.	
Colombia	La Ley 278 de 1996, dispone en el Literal d) del artículo segundo, que es una de las funciones de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales: "Fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia". El artículo 8 de la mencionada ley señala el procedimiento que se debe surtir.	★
Costa Rica	En Ministerio de Trabajo: ● Consejo Superior de Trabajo con la participación de las autoridades del Estados costarricense y de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. ● Consejo de Salud Ocupacional con la participación de las autoridades del Estados costarricense y de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. En Instituto Nacional de Aprendizaje: La Junta Directiva con la participación de las tres autoridades del Estados costarricense, tres representantes de las organizaciones más representativas de empleadores y un representante de organizaciones sindicales, cooperativistas y solidarista.	★
Ecuador	Descripción: La Dirección de Análisis Salarial del MDT se encarga de controlar la ejecución de la política salarial a través del diálogo tripartito y el seguimiento y control de remuneraciones adicionales que permita garantizar una remuneración justa y digna que cubra las necesidades del trabajador y su familia. Se cuenta con el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, establecida en el Código del Trabajo y normativa secundaria determinada en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015- 0240, última modificación 21 de septiembre de 2018 con la expedición de las normas para la organización, conformación y funcionamiento del Consejo. Temas que se han tratado en este Organismo.- 1. Fijación del Salario Básico Unificado y Salarios Mínimos Sectoriales - Comisiones Sectoriales. 2. Panorama actual y perspectivas de la inversión y productividad en el Ecuador; 3. Situación del Mercado Laboral; y, 4. Proyecto de reformas laborales.	★
El Salvador	No se dispone de la información solicitada.	▼
Honduras	Honduras cuenta con el Consejo Económico y Social CES, creado mediante Decreto PCM-016-2001 del 31 de octubre de 2001, como órgano de asesoría permanente del Poder Ejecutivo y especialmente del Gabinete Económico y Social. Su objetivo es servir de foro o instancia de diálogo tripartito y concertación social, a fin de promover el mejoramiento de la calidad de vida laboral e incrementar la competitividad del sector productivo de Honduras. Como ejemplo al momento de establecer el salario mínimo, el cual es producto de una negociación en el CES. En lo que respecta a la resolución de conflictos la Secretaria de Trabajo posee una oficina donde previa denuncia se citan a los patronos y empleados para solucionar desavenencias laborales.	★
México	Se cuenta con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia es federal y local. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funciona en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne; se tienen 21 Juntas Especiales en la Ciudad de México y 45 en el interior de la República Mexicana.	★
Paraguay	Respecto a la situación de las trabajadoras, existe un mecanismo tripartito denominado "Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades (CTIO)". La misma está integrada por representantes del sector sindical, empleadores y del gobierno. Dicha Comisión, en coordinación con la Dirección General de Promoción a la	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Mujer Trabajadora (del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) realizan exámenes y consultas respecto a las condiciones de libertad e igualdad y dignidad de las trabajadoras, tendientes al logro de una equidad de oportunidades, mayor acceso y participación de la mujer en el mercado laboral.	
Perú	El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) es un mecanismo de diálogo y concertación de políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y capacitación laboral, y de protección social para el desarrollo nacional y regional. Está integrado por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, organizaciones sindicales, gremios empresariales y representantes de las organizaciones sociales vinculadas al sector Trabajo. (Art. 88 del Decreto Supremo No. 004-2014-TR).	★

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes al PSS.

Anexo 4.2 Derechos sindicales

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	RECEPCIÓN DEL DERECHO	
Indicador	**Consagración en la Constitución del derecho de asociación**	
Estándar principal	*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.*	
Brasil	Art. 5, incisos XVII, XVIII, XIX, XX y XXI: "Todos son iguales ante la ley, sin distinción de ningún tipo, garantizándose a los brasileños y extranjeros residentes en el país la inviolabilidad del derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad y la propiedad , en los siguientes términos: (...) XVII - la libertad de asociación con fines lícitos es completa, quedando prohibida la asociación paramilitar; XVIII - la creación de asociaciones y, en los términos de la ley, la de cooperativas es independiente de la autorización, estando prohibida la injerencia del Estado en su funcionamiento; XIX - las asociaciones sólo pueden ser disueltas forzosamente o suspender sus actividades por decisión judicial, siendo necesaria, en el primer caso, decisión definitiva e inapelable; XX - nadie puede ser obligado a afiliarse o permanecer como miembro; XXI - las entidades asociativas, cuando expresamente autorizadas, tienen legitimación para representar judicial o extrajudicialmente a sus afiliados". - Arte. 8, inciso I: "La asociación profesional o gremial es libre, con sujeción a lo siguiente: I - la ley no puede exigir autorización del Estado para la constitución de un sindicato, con excepción del registro ante el órgano competente, quedando prohibido al Poder Público inmiscuirse e intervenir en la organización sindical". -Arte. 37, fracción VI: "La administración pública directa e indirecta de cualquiera de los Poderes de la Unión, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, obedecerá a los principios de legalidad, impersonalidad, moralidad, publicidad y eficiencia, así como a los siguientes: (. ..) VI - se garantiza a los servidores públicos el derecho a la libre asociación sindical".	★
Colombia	El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política, Sentencia C-1491/00.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Art. 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. *La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.* *La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.* *Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.* *No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.* *Art. 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.* *Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.* Artículos incorporados por el PUDH-UNAM, tomados de: http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica Revisados el 1° de febrero 2023.	
Costa Rica	La Constitución Política consagra las libertades sindicales ya sean de primer, segundo y tercer nivel. a) Derecho de asociación en el artículo 25. *Artículo 25. Los habitantes de la República, tienen derecho de asociarse para fines lícitos. Nadie podrá ser obligado a formar parte de asociación alguna.* *Artículo 60. Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.* Artículos incorporados por el PUDH-UNAM, tomados de: http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf Revisados el 1° de febrero 2023.	★
Ecuador	Art. 39.- (…) El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento. Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (…) 13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria. Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (…) 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.	★
El Salvador	Artículo 47 de la CR. *Artículo 47. Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales.* Artículo incorporado por el PUDH-UNAM, tomado de: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf Revisado el día 1° de febrero 2023.	★
Honduras	En el Artículo 78 constitucional se consagra el Derecho de asociación y reunión, los derechos a las libertades sindicales y de huelga, se establecen en el Artículo 128 numeral 13, 14 y 15. *Artículo 78. Se garantizan las libertades de asociación y de reunión siempre que no sean contrarias al orden público y a las buenas costumbres.* *Artículo 128. 14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales.* Artículos incorporados por el PUDH-UNAM, tomados de: https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_de_honduras.pdf Revisados el día 1° de febrero 2023.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
México	En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se garantiza el derecho a la asociación, Artículo 123 Apartado A Fracción XVI: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Y Apartado B. Fracción X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Art. 2 numeral 13: Toda persona tiene derecho a asociarse […]	★
Indicador	**Consagración en la Constitución del derecho de reunión**	
Estándar principal	*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)*	
Brasil	-Arte. 5, Artículo XVI - "Todos son iguales antes de la ley, sin distinción de ningún tipo, garantizando a los brasileños y extranjeros residentes en el país la inviolabilidad del derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad y la propiedad, los siguientes términos: (...) XVI - Todos pueden reunirse pacíficamente, sin armas, en lugares abiertos al público, independientemente de la autorización, siempre que no frustren otra reunión previamente convocada al mismo lugar, y solo se requiere un aviso previo a la autoridad competente ".	★
Colombia	Sin respuesta	●
Costa Rica	La Constitución Política consagra las libertades sindicales ya sean de primer, segundo y tercer nivel. b) Derecho de reunión en el artículo 26. *Artículo 26. Todos tienen derecho de reunirse pacíficamente y sin armas, ya sea para negocios privados, o para discutir asuntos políticos y examinar la conducta pública de los funcionarios. Reuniones en recintos privados no necesitan autorización previa. Las que se celebren en sitios públicos serán reglamentadas por la ley.* Artículo incorporado por el PUDH-UNAM, tomado de: http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf Revisado el 1° de febrero de 2023.	★
Ecuador	Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (…) 13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.	★
El Salvador	Artículo 7 de la CR. *Artículo 7. - Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.* Artículo incorporado por el PUDH-UNAM, tomado de: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf Revisado el día 1° de febrero 2023.	★
Honduras	En el Artículo 78 constitucional se consagra el Derecho de asociación y reunión. *Artículo 78. Se garantizan las libertades de asociación y de reunión siempre que no sean contrarias al orden público y a las buenas costumbres.* Artículo incorporado por el PUDH-UNAM, tomado de: https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_de_honduras.pdf Revisado el día 1° de febrero 2023.	★
México	En la CPEUM se consagra el derecho de reunión, Artículo 9: No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Art. 2 numeral 12: Toda persona tiene derecho a reunirse pacíficamente sin armas.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Indicador	**Consagración en la Constitución del derecho a la huelga**	
Estándar principal	*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.*	
Brasil	- Arte. 9 El derecho de huelga está garantizado, y corresponde a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de ejercerlo y sobre los intereses que deben defender a través de él. - Arte. 37, inciso VII - "La administración pública directa e indirecta de cualquiera de los Poderes de la Unión, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, obedecerá a los principios de legalidad, impersonalidad, moralidad, publicidad y eficiencia, así como a los siguientes: (. ..) VII - el derecho de huelga será ejercido en los términos y dentro de los límites definidos en ley específica;	★
Colombia	Sin respuesta	●
Costa Rica	La Constitución Política consagra las libertades sindicales ya sean de primer, segundo y tercer nivel. a c) Derecho a la huelga en el artículo 61. *Artículo 61. Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.* Artículo incorporado por el PUDH-UNAM, tomado de: http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf Revisado el 1° de febrero de 2023.	★
Ecuador	Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (…) 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. (…)	★
El Salvador	Artículo 48 de la CR *Artículo 48. Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales determinados por la ley. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.* Artículo incorporado por el PUDH-UNAM, tomado de: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf Revisado el día 1° de febrero 2023.	★
Honduras	En el Artículo 78 constitucional se consagra el Derecho de asociación y reunión, los derechos a las libertades sindicales y de huelga, se establecen en el Artículo 128 numeral 13, 14 y 15. *Artículo 128.* 13. *Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine.* Artículos incorporados por el PUDH-UNAM, tomados de: https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_de_honduras.pdf Revisados el día 1° de febrero 2023.	★
México	El derecho a la huelga se consagra en la CPEUM, Artículo 123 Apartados A Fracción XVII: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros. Y Apartado B, Fracción X. Los trabajadores (…) Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Art. 28: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.	★
Indicador	**Consagración en la Constitución del derecho a la negociación colectiva**	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Estándar principal	*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)*	
Brasil	Arte. 8, inciso VI - "La asociación profesional o sindical es libre, con sujeción a lo siguiente: (...) VI - la participación de los sindicatos en la negociación colectiva es obligatoria.	★
Colombia	Sin respuesta	●
Costa Rica	La Constitución Política consagra las libertades sindicales ya sean de primer, segundo y tercer nivel. d). Derecho a la negociación colectiva en el artículo 62 y solo para organizaciones del primer nivel. *Artículo 62. Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.* Artículo incorporado por el PUDH-UNAM, tomado de: http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf Revisado el 1° de febrero de 2023.	★
Ecuador	Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (…) 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos (…). 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley (…).	★
El Salvador	Artículo 47, inciso último de la CR *Artículo 47… Se reconoce a los trabajadores y empleados mencionados en la parte final del inciso primero de este artículo, el derecho a la contratación colectiva, con arreglo a la ley. Los contratos colectivos comenzarán a surtir efecto el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración. Una ley especial regulará lo concerniente a esta materia.*	★
Honduras	*Sin respuesta*	●
México	En algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se establece como un derecho la negociación colectiva, de modo particular en el Artículo 2º: Párrafo 3. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Art. 28: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.	★
Indicador	**Requisitos para asociarse a organizaciones sindicales, ejercer la negociación colectiva o la huelga contemplados en la ley**	
Estándar principal	*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)*	
Brasil	DECRETO-LEY N° 1.402, DE 5 DE JULIO DE 1939 - Reglamenta la afiliación sindical. LEY N° 13.467, DE 13 DE JULIO DE 2017 - Modifica la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), aprobada por el Decreto-Ley N° 5.452, de 1 de mayo de	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	1943, y las Leyes N° 6.019, de 3 de enero de 1974, 8036, de 11 de mayo de 1990, y 8212, de 24 de julio de 1991, para adecuar la legislación a las nuevas relaciones laborales.	
Colombia	La carta fundamental y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, Convenio 87 ratificado por la Ley 26 de 1976 relativo a la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación- garantizan que todo trabajador o empleador puede agruparse en sindicatos o asociaciones, principio que fue desarrollado por el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 38 de la ley 50 de 1990 y modificado por el artículo 1º de la Ley 584 de 2000 al reiterar "el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses" y en cuyo inciso 3º preceptúa: "Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Para conformar una organización sindical, se requiere un número no inferior a 25 afiliados quienes suscriben un "acta de fundación" y, de igual modo, discuten y aprueban los estatutos de la asociación y se designan el personal directivo. Conforme al principio de autonomía sindical a la organización le compete redactar el reglamento estatutario cuyo contenido mínimo deberá contener lo dispuesto en el Código en su artículo 362. Como paso concomitante y una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato. Es de mencionar que la personería jurídica de los sindicatos se obtiene en forma automática, desde el mismo momento de su fundación -artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 44 de la ley 50 de 1990. Sin embargo, para que éstos actúen válidamente como sujetos de derechos, se requiere su inscripción en el registro sindical ante el Ministerio del Trabajo. Para llevar a cabo una huelga, debe existir previamente un acuerdo expreso de los trabajadores, o a través de sus representantes legales; hacer un comunicado formal de la convocatoria de huelga al empresario; designar un comité de huelga; y fijar los servicios de seguridad y mantenimiento para las personas cuando sea necesario. También hacer publicidad, cuando se trate de huelgas en servicios públicos; establecer que con la huelga no se afecten los servicios esenciales de la comunidad; y, en todo el proceso, tener en cuenta aspectos como arreglos directos, conciliación y convocar un tribunal de arbitramento entre las dos partes.	★
Costa Rica	Sin respuesta	●
Ecuador	Descripción: El Reglamento de Organizaciones Laborales establece lo siguiente: Art. 1.- Constitución de la Organización Sindical.- Los trabajadores tienen derecho a asociarse y conformar sindicatos, comités de empresa y asociaciones, según corresponda; es un trámite mediante el cual los trabajadores comparecen ante el Inspector del Trabajo de su jurisdicción, con la notificación de la constitución de la organización en la que se deberá especificar la dirección exacta del empleador. Art. 2.- Requisitos para la constitución de la Organización Sindical.- Para este efecto los trabajadores deberán ingresar la siguiente documentación, ante el Inspector de Trabajo de la Jurisdicción que corresponda al domicilio de la organización. 1. Petición dirigida al señor Ministro de Relaciones Laborales, firmada por el Secretario General de la Directiva Provisional, con el auspicio de un abogado patrocinador (opcional) donde conste para notificaciones: casillero judicial, dirección domiciliaria, dirección electrónica (e-mail). 2. Tres copias del Acta Constitutiva (suscrita por mínimo 30 trabajadores para el caso de un Sindicato y con más del 50% de los trabajadores para la conformación de un Comité de Empresa (Art. 452 CT), los que no supieren firmar dejarán su huella digital), con firma autógrafa del Secretario de Actas y Comunicaciones provisional. 3. Tres ejemplares del estatuto (contenido de acuerdo al Art. 447 CT) con firma autógrafa del Secretario General de la Directiva provisional y del Secretario de Actas y Comunicaciones provisional, con la indicación de fechas en la que fue discutido y aprobado por la Asamblea General. 4. Dos ejemplares de la nómina de la Directiva provisional, con la especificación de nacionalidad, sexo, profesión oficio u especialidad, lugar o centro de trabajo y domicilio de cada uno de ellos, de conformidad con el Art. 443 CT, numeral 4to. 5. Copias legibles de las cédulas de todos los socios fundadores presentes a la constitución de la organización.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	6. Notificación al Inspector de Trabajo con la razón de notificación al empleador. 7. Nómina de todos quienes se hubieren incorporado a la organización con posterioridad a la asamblea constitutiva (de acuerdo al Art. 443 CT, numeral 5). Art. 3.- Procedimiento para la Constitución de la Organización Sindical.- La documentación deberá ingresar por Secretaría General de la Dirección Regional o de la Inspectoría de la Jurisdicción que corresponda. a) Dentro de las veinte y cuatro horas de ingresada la documentación, el Inspector del Trabajo procederá a notificar al empleador solo con fines informativos, sentando razón de la notificación en dos ejemplares de los cuales uno permanecerá en el MRL y el otro se remitirá al interesado en el término de veinte y cuatro horas posterior a la notificación. b) El empleador podrá impugnar la constitución de la organización sindical en un término no. Mayor de 24 horas de haber sido notificado únicamente en el caso de que los firmantes no laboren en la empresa hecho que debe ser debidamente probado. Esta impugnación no afectará el proceso de constitución de la organización sindical ni la garantía de estabilidad determinada en la ley, a menos que el número no corresponda a los mínimos legales. La impugnación será resuelta en un término no mayor de 72 horas. Art. 4.- Registro del Estatuto de la Organización Sindical.- Para el Registro del Estatuto de la Organización Sindical se establece el siguiente procedimiento: a) Ingreso de la documentación por Secretaría General de la Dirección Regional o de la Inspectoría de la jurisdicción que corresponda. b) El MRL revisa el Estatuto y de haber observaciones las notificará a la Organización en el término de 72 horas de ingresada la documentación, las mismas que deberán ser contestadas dentro del término de diez días contados a partir de la fecha de notificación. c) Cumplidos los requisitos establecidos, el Ministro de Relaciones Laborales dispondrá el registro de la organización sindical en la Dirección Regional de la Jurisdicción que corresponda, en el plazo de hasta treinta días contados desde la fecha de ingreso de la documentación contemplado en el literal a) que antecede. d) Si dentro del plazo de 90 días desde la notificación de la Constitución al Inspector del Trabajo no se ha ingresado el estatuto, se procederá al archivo del trámite. Art. 5.- Reforma del Estatuto de la Organización Sindical.- El Ministerio de Relaciones Laborales revisará la Reforma de los Estatutos que rigen a las Organizaciones Sindicales de las Instituciones públicas o privadas y el Ministro de Relaciones Laborales dispondrá el registro si cumple requisitos legales en un plazo no mayor a 30 días. Art. 9.- Requisitos previos a la inscripción de la directiva de la organización sindical.- 1. Petición dirigida al Director Regional del Trabajo, firmada por el Secretario General de la Organización con el auspicio de un abogado patrocinador (opcional). Para notificaciones se señalará casillero judicial y/o dirección domiciliaria, dirección electrónica (e-mail). 2. Un ejemplar del Acta de Asamblea debidamente certificada por el Secretario de Actas y Comunicaciones en el que consten los nombres de los integrantes de la Directiva. 3. Copias de cédula de ciudadanía y certificado de votación de la directiva electa. 4. Para el caso de primera directiva y de las organizaciones que se reactiven y elijan una nueva directiva, se deberá presentar la copia del RUC en el plazo máximo de treinta días posterior al registro de la misma. Art. 10.- Se establece el siguiente procedimiento: a) Ingreso de la documentación por Secretaría General de la Dirección Regional o de la Inspectoría de Trabajo de la jurisdicción correspondiente. b) En el término de cinco días de ingresada la documentación será registrada la nueva Directiva. c) Las Directivas que terminen el período determinado en el estatuto de su organización, tendrán hasta 90 días calendario para convocar a elecciones, pasado este plazo la directiva cesante perderá las atribuciones y competencias establecidas en el estatuto de su organización sindical, pudiendo los miembros de la organización auto convocarse con un número no menor al 50% de sus miembros. Fuente de información: Reglamento de Organizaciones Laborales Vigencia: 2013	
El Salvador	Requisitos para asociarse a organizaciones sindicales: artículo 204 del CT, para el sector privado e instituciones autónomas y artículo 73 de la Ley de Servicio Civil (LSC), para el sector público.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Requisitos para ejercer la negociación colectiva: El proceso de negociación colectiva se encuentra regulado en los artículos del 480 al 545 del CT., cuando se trate del sector privado y de las instituciones autónomas; y en los artículos del 129 al 158 de la LSC., cuando se trate del sector público. Requisitos para ejercer la huelga: artículos del 527 al 538 del CT., (trabajadores del sector privado y de las instituciones autónomas). artículo 204 del CT	
Honduras	• Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a treinta (30) afiliados, y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos independientes entre sí. Además de la presentación de ciertos documentos, se requiere una certificación de un inspector de trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato en la empresa o de base que, pueda considerarse paralelo y sobre la calidad de los/as trabajadores/as que han fundado el sindicato. La personalidad jurídica la obtienen desde su registro en la STSS. Se resalta la autonomía sindical, por consiguiente los requisitos para asociarse los establece cada organización sindical en sus estatutos y sus reglamentos. • Los artículos 562 al 568 del Código de Trabajo contemplan los requisitos y procedimientos para la declaración legal de una Huelga, misma que es realizada por el Juzgado de Letras del Trabajo. • La negociación colectiva se encuentra en el artículo 597 del Código de Trabajo, como una de las facultades que posee la Dirección General del Trabajo, no obstante, para que un sindicato pueda efectuar negociaciones colectivas, esta debe establecerse expresamente en sus propios estatutos.	★
México	Los requisitos para asociarse a organizaciones sindicales de trabajadores que no laboran para el Estado mexicano, se encuentran en la LFT, Artículo 357: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". Para los trabajadores del Estado dichos requisitos se establecen en de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional, Artículos 68, 71 y 72. Por su parte, los requisitos para ejercer el derecho de huelga se señalan en la LFT, Artículos 450, 451 y 920.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	El Texto Único Ordenado de la Lay de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N°010-2003-TR) contempla los siguientes requisitos: a) Para asociarse a organizaciones sindicales Art. 12 - Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda, según el tipo de sindicato. - No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto lo admita expresamente. - No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito. Art. 36 (i) Constitución de federación: La Unión de no menos dos sindicatos registrados de la misma actividad o clase. (ii) Constitución de confederaciones: la unión de no menos de dos federaciones registradas. Art. 24 Par ser miembro de la junta directiva de un sindicato se requiere ser trabajador de la empresa, no siendo exigible dicho requisito para el caso de las federaciones y confederaciones. Sector construcción civil Para ser miembro de la junta directiva de una organización sindical no se debe tener sentencia condenatoria penal firme por los delitos tipificados en los artículos 108, 108-A, 108-C, 108-D, 121, 148-A, 152, 189, 200, 204, 279, 279-B, 315, 317-A y 427 del Código Penal. (Art. 10 del Decreto Legislativo N° 1187). b) Para ejercer la negociación colectiva Se debe contar con legitimidad para negociar, es decir, con la suficiente representatividad para negociar en el ámbito respectivo. Así, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos. De no existir sindicato mayoritario, pueden negociar los minoritarios, con eficacia limitada, ya que negocian sólo por sus afiliados. La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva y que debe ser presentado no antes de 60 días ni después de 30 días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente (Arts. 51 y 52). c) Para ejercer la huelga	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	- Se debe haber agotado, previamente, la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida. (Art. 75). - Haber seguido los siguientes requerimientos: (i) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. (ii) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. (iii) Que sea comunicada al empleador y a la autoridad de trabajo, por lo menos con cinco días de antelación o con diez tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación. (iv) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje. (Art. 73) - Además los trabajadores podrán declarar la huelga por incumplimiento de disposiciones legales o convencionales, cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada. (Art. 63 del Decreto Supremo N° 011-92-TR)	
Indicador	**Garantía en la legislación de que la ilegalidad de las huelgas sólo puede ser declarada por un juez mediante un debido proceso con plenas garantías**	
Estándar principal	*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.)*	
Brasil	- Arte. 114, inciso II – "Corresponde al Juzgado del Trabajo perseguir y juzgar: (…) II las acciones que involucren el ejercicio del derecho de huelga". - Arte. 114, inciso 3 - "En caso de huelga en una actividad esencial, con posibilidad de lesionar el interés público, el Ministerio Público del Trabajo podrá interponer contrato colectivo de trabajo, decidiendo el Juzgado del Trabajo sobre el conflicto".	★
Colombia	La Constitución Política de Colombia, en el artículo 39 consagra el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujeta al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial. Ahora bien, el artículo 56 de la misma carta magna, garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. Las buenas relaciones laborales estarán fomentadas por una comisión permanente integrada por el Gobierno, representantes de los empleadores y de los trabajadores, para contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales. Respecto al derecho de huelga, la Corte Constitucional en Sentencia C-858 de 2008, puntualizó: "La consagración constitucional de la huelga, a la luz de la jurisprudencia constitucional, tiene como connotaciones básicas, las siguientes: i) es un derecho de los trabajadores; ii) es un medio para la solución pacífica de conflictos colectivos laborales; iii) su regulación corresponde al legislador, en función de las finalidades y límites impuestos constitucionalmente". En este orden de ideas, la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades o paro se encuentra regulada con amplias garantías en la Ley 1210 de 2008 (julio 14), "Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones". La norma en mención, establece quienes son los competentes para adelantar la demanda ante la Jurisdicción laboral; la solicitud de declaratoria de ilegalidad del cese de actividades o paro; procedimiento de carácter ordinario especial y preferente en los términos señalados en la Ley 1210 de 2008. Así las cosas, la solicitud de declaratoria de ilegalidad del cese de actividades se presenta ante las Salas Laborales de los Tribunales Superiores en la Jurisdicción territorial donde se haya producido la suspensión o paro colectivo y deberán adoptar la decisión a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir de la recepción de la demanda. Por otro lado, en la actualidad el Sistema de Información Estadístico de la Rama Judicial – SIERJU, no desagrega los procesos de declaratoria de ilegalidad de las huelgas ya que, se encuentran agrupados en un ítem de otros, por lo que no se puede suministrar una estadística detallada .	★
Costa Rica	Sin respuesta.	●
Ecuador	Descripción: La Constitución de la República del Ecuador no establece expresamente los criterios para declarar una huelga ilegal o si el juez es la persona competente para hacerlo. El Código del Trabajo determina en su artículo 502, los casos en los que una huelga termina: 1) Por arreglo directo entre empleadores y	■

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	trabajadores; 2) Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; 3) Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y, 4) Por fallo ejecutoriado. Por otro lado, es preciso señalar que la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo innumerado seguido del artículo 49, detalla los casos en que la huelga podrá ser considerada como ilegal y señala taxativamente que le corresponderá al Ministerio del Trabajo declarar la ilegalidad de la huelga. Asimismo, el artículo innumerado seguido de la precitada disposición legal, determina la huelga podrá terminar, entre otros por la declaratoria de ilegalidad de la huelga. Fuente de información: • Constitución de la República del Ecuador • Código del Trabajo • Ley Orgánica del Servicio Público • Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. Vigencia: • Constitución de la República del Ecuador: octubre de 2008. • Código del Trabajo: publicado el 16 de diciembre de 2005, última modificación el 26 de junio de 2019. • Ley Orgánica del Servicio Público: publicada el 06 de octubre de 2010, última modificación el 08 de mayo de 2019. • Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público: publicado el 01 de abril de 2011, última modificación el 28 de septiembre de 2018.	
El Salvador	En la CR no se encuentra contemplado como tal, sin embargo, en el artículo 546 del CT., se establece que: "Para calificar la legalidad o ilegalidad de la huelga o del paro, serán competentes los Jueces de lo Laboral y los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral"	
Honduras	La Constitución garantiza y reconoce el Derecho a la Huelga y al Paro en su Artículo 128 numeral 13, al establecer que "Se reconoce el Derecho de huelga y paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine".	
México	En México, la facultad para declarar la ilicitud en las huelgas organizadas por los trabajadores que no laboran para el Estado mexicano, se establece en la LFT, según la cual, dicha declaración es atribución el órgano jurisdiccional denominado Tribunal Laboral del PJF. Para los trabajadores al servicio del Estado, corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determinar la legalidad o ilegalidad de la huelga. A diferencia del procedimiento de huelga establecido en la LFT, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional, establece que para declarar la huelga se requiere que se violen de manera general y sistemática los derechos que se consagran en el apartado B Constitucional y que la huelga sea declarada por dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada; por lo que la exigencia de cumplir con los requisitos de referencia condiciona al sindicato huelguista a preparar, previamente a acudir a Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los elementos que sustenten su acción a fin de que el Tribunal pueda pronunciarse sobre la legalidad o no del emplazamiento para que proceda la huelga de los trabajadores al servicio del Estado.	
Paraguay	Sin respuesta.	
Perú	La declaración de ilegalidad de la huelga, en el sector privado, depende de la autoridad de trabajo. (Art.84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo).	

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes al PSS.

Anexo 5. Sistematización de evidencias y cumplimiento de estándares sobre políticas públicas
Anexo 5.1 Derecho al trabajo

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	POLÍTICAS	
Indicador	**Políticas públicas o programas de eliminación del trabajo forzoso.**	
Estándar principal	*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*	
Brasil	La Coordinación General de Lucha contra el Trabajo Esclavo (CGCTE) se compromete a cumplir el Objetivo 0974 (del Programa 2064) del Plan Plurianual 2016-201911, con la Meta del Objetivo (04MS) "Fortalecimiento de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (CONATRAE) y promover la articulación federativa con el objetivo de crear Comisiones Estatales para la Erradicación del Trabajo Esclavo (COETRAE) en los 26 Estados y el Distrito Federal". Para ello, podemos citar como actividades que forman parte del proyecto estratégico del CGCTE: Articular políticamente para la aprobación de la sustitución del PLS 432/2013 que mantiene el concepto de trabajo esclavo; Evaluar el II Plan Nacional y elaborar el III Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo; Articular alianzas con organismos e instituciones para producir datos sobre el trabajo esclavo; Mapear la investigación y definir el proyecto Observatorio del Trabajo Esclavo; Articular la firma del Pacto con los estados; Apoyar la creación de nuevas COETRAES - Comisiones Estatales para la Erradicación del Trabajo Esclavo; Apoyar la creación de Planes Estatales para la Erradicación del Trabajo Esclavo. Realización de Reuniones Nacionales de Comisiones Estatales para la Erradicación del Trabajo Esclavo; Apoyar la creación de Planes Estatales para la Erradicación del Trabajo Esclavo. También se destaca el Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo elaborado por la Comisión Especial del Consejo para la Defensa de los Derechos Humanos (CDDPH), constituida por Resolución CDDPH 05/2002 y que reúne a entidades y autoridades nacionales relacionadas con el tema. El Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo cumple con las determinaciones del Plan Nacional de Derechos Humanos y expresa una política pública permanente que debe ser supervisada por un organismo o foro nacional dedicado a la represión del trabajo esclavo. Además, es objetivo del Ministerio del Trabajo y Empleo de Brasil erradicar el trabajo esclavo y degradante, a través de acciones fiscales coordinadas por la Secretaría de Inspección del Trabajo, en áreas previamente mapeadas. La inspección del trabajo tiene como objetivo regularizar las relaciones de trabajo de los trabajadores encontrados y otros consectos y liberarlos de la condición de servidumbre. También vale la pena mencionar la existencia del Panel de Información y Estadísticas de la Inspección del Trabajo en Brasil, organizado por el Ministerio del Trabajo a través del Departamento de Inspección del Trabajo (SIT), que entre los recortes presenta información y estadísticas sobre el Trabajo Esclavo en Brasil desde la año desde 1995.	★
Colombia	En Colombia está vigente la política pública de erradicación de trabajo infantil y contra explotación sexual de niños, niñas, adolescentes.	
Costa Rica	● Ley de aprobación del Convenio relativo al Trabajo Forzoso y Obligatorio, 1930 (Núm. 29), Ley 2561 de 26 de abril de 1960. ● Ley de aprobación del Convenio relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, (Núm. 105), Ley 2330 de 9 de abril de 1959. ● Ley relativa Contra la Trata de Personas, Ley No. 9095 de 8 de febrero de 2013. ● Ley de aprobación del Protocolo relativo al Convenio Trabajo Forzoso, 1930 de la Organización Internacional del Trabajo, Ley N° 9745 del 23 de octubre de 2019.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Ecuador	El MDT dispone de programas orientados a la eliminación de una de las peores formas de trabajo forzoso, como es el trabajo infantil. La información se detalla en el siguiente literal. *En la última oración hace referencia a las diversas políticas que se desarrollan en los siguientes programas y políticas públicas en materia de trabajo, las cuales tienen incidencia en el trabajo forzoso.*	★
El Salvador	En El Salvador no existen políticas o programas para la eliminación del trabajo forzoso.	▼
Honduras	No se cuenta con programas.	▼
México	A la fecha de corte del informe (30 de noviembre de 2018), en México no se dispone del tipo de políticas públicas o programas que señala este indicador.	▼
Paraguay	La Dirección General de Inspección y Fiscalización del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social realiza fiscalizaciones a nivel nacional para la eliminación del trabajo forzoso.	★
Perú	• Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia- PNAIA 2012-2021220. Resultado Esperado N°17 “Niñas, niños y adolescentes están protegidos integralmente ante situaciones de trata”. • Plan Nacional Contra la Trata de Personas 2017-2021221. • Lineamientos que permitan mejorar la atención de los casos de trata de personas denominado: "Guía de Actuación Frente a la Trata de Personas”222. • Programas: Unidad Central de Asistencia a Víctimas y Testigos del Ministerio Público – UCAVIT. Sobre trabajo forzoso: • El Protocolo Intersectorial de Trabajo Forzoso230, es un instrumento marco que identifica las acciones sectoriales en materia de trabajo forzoso y orienta las gestiones a seguir por las instituciones y organizaciones que de acuerdo a sus rectorías, competencias y fines tienen la responsabilidad de prestar servicios a la población en riesgo de ingresar al ámbito del trabajo forzoso o se halla en condición de víctima del trabajo forzoso. • El ciclo de intervención de la ruta tiene cinco fases, las cuales son desarrolladas de manera paralela y complementaria según rectorías y funciones institucionales y de acuerdo a la normativa vigente, siendo las siguientes: Promoción, Prevención, Detección, Atención y Recuperación. c) Fiscalización laboral sobre trabajo forzoso: • El Protocolo N°001-2016-SUNAFIL231, establece pautas para la actuación inspectiva desde su programación hasta la emisión del acta de infracción, que recoge definiciones relevantes para la detección eficaz de una situación de trabajo forzoso y señala indicios de las modalidades de trabajo. forzoso. • Asimismo, se crea el Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la SUNAFIL232. Este grupo está constituido por personal inspectivo especializado con el objetivo de verificar el cumplimiento de los derechos fundamentales en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil. • La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral maneja un Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT), sistema integrado por un conjunto de aplicaciones tanto de captura y registro de información sobre el Sistema de Inspección del Trabajo, creado desde el año 2006 con el Apoyo técnico de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos. Ha sido diseñado para trabajar a nivel Web, utilizando para ello el lenguaje de programación java y el Motor de Base de Datos Oracle.	★
Indicador	**Políticas públicas o programas de eliminación del trabajo infantil.**	
Estándar principal	*Los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas para velar por que la prohibición del trabajo infantil sea plenamente respetada. CDESC 2005.*	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Brasil	Las acciones para erradicar el trabajo infantil están guiadas por el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador. Creado en 2011 por la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (Conaeti), bajo la coordinación del Ministerio Público del Trabajo y Empleo (MTE) y con la participación de la sociedad, el plan tiene como objetivo erradicar el trabajo infantil al 2020. El Ministerio de Trabajo y Empleo combate, a través de la inspección del trabajo, todas y cada una de las formas de trabajo infantil, apartando a los niños del trabajo y facilitando su acceso a la escuela. La inspección trabaja en asociación con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. El Programa de Erradicación del Trabajo Infantil (PETI) existe desde hace 22 años y trabaja con acciones en las áreas de asistencia social, educación, trabajo y otras políticas, además de la sociedad civil, para combatir la práctica a través de la prevención y la protección social. Desde la puesta en marcha del PETI, estados y municipios con altos índices de trabajo infantil han recibido fondos del gobierno federal con el objetivo de apoyar a la gestión en el desarrollo de acciones preventivas y de combate al trabajo temprano. El Ministerio de Desarrollo Social orienta y brinda apoyo técnico y financiero. Acciones Estratégicas de PETI Las Acciones Estratégicas del Programa de Erradicación del Trabajo Infantil (AEPETI) están dirigidas a los municipios que presentan una alta incidencia de trabajo infantil. El Programa pasó a desarrollar en los municipios, con el apoyo de los estados, el gobierno federal y la sociedad civil, acciones estratégicas, estructuradas en cinco ejes: Información y movilización a partir de las incidencias del trabajo infantil, para el desarrollo de acciones de prevención y erradicación; Identificación de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil; Protección social para niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil y sus familias; Apoyo y seguimiento de las acciones de defensa y rendición de cuentas; Seguimiento de las acciones del PETI Estas Acciones Estratégicas son desarrolladas por la red de asistencia social del SUAS, articuladas con otras políticas públicas. Cabe señalar que, además de las Acciones Estratégicas, el público del PETI tiene prioridad en el Servicio de Convivencia y Fortalecimiento de Vínculos (SCFV) junto a otros públicos que se encuentran en situación de vulnerabilidad social. Como resultado, la prestación de servicios de asistencia social para niños, niñas y adolescentes identificados en situación de trabajo infantil ya no se restringe a un solo público, diversificando los intercambios culturales y minimizando estigmas y prejuicios. En el ámbito de la Inspección del Trabajo del MTE, el gobierno federal trabaja para erradicar el trabajo infantil mediante la realización de acciones fiscales y el fortalecimiento de la red de protección a la niñez y la adolescencia. Con el objetivo de erradicar el trabajo infantil al 2025, que es una de las metas del siglo, acordadas con Naciones Unidas, la Inspección de Trabajo ha realizado acciones fiscales encaminadas a proteger a los trabajadores adolescentes y erradicar el trabajo infantil. En este sentido, el Ministerio del Trabajo dispuso que las acciones de inspección con los fines señalados deben tener absoluta prioridad. Además de actuar de manera represiva, sancionar a los responsables de la explotación del trabajo infantil y garantizar que las víctimas de esta explotación tengan acceso a una red de protección adecuada, la Inspección de Trabajo actúa de manera preventiva no solo a través de la articulación con actores importantes en la Lucha contra el Trabajo Infantil, así como a través de la inclusión de adolescentes, en situación de vulnerabilidad, en la Formación Profesional. De 2005 a 2017, el número de aprendices en el Mercado de Trabajo pasó de 59.374 a 387.167, según datos del Informe Anual de Información Social - RAIS y del Registro General de Ocupados y Desempleados - CAGED. Con ello, se pretende, al mismo tiempo, garantizar la profesionalización de estos adolescentes, y reducir el porcentaje de adolescentes en trabajo no protegido, entre aquellos que quieren o ven la necesidad de generar ingresos.	★
Colombia	En Colombia está vigente la política pública de erradicación de trabajo infantil y contra explotación sexual de niños, niñas, adolescentes.	★
Costa Rica	● Ley relativa al Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley No. 7739 de 7 de enero de 1998. ● Ley relativa a la Prohibición del Trabajo Peligroso e Insalubre para Personas Adolescentes Trabajadoras, Ley No. 8922 de 3 de febrero de 2011. ● Decreto Ejecutivo 29220-MTSS de 22 de junio de 2011 relativo al Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	● Decreto Ejecutivo No. 36640-MTSS de 22 de junio de 2011 relativo al Reglamento a la Ley sobre Prohibición del Trabajo Peligroso e Insalubre para Personas Adolescentes Trabajadoras. ● Hoja de ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas. 2015-2020.	
Ecuador	El Proyecto de Erradicación del Trabajo Infantil tiene como propósito prevenir el trabajo infantil en todas sus formas, a través de la atención, generación de políticas públicas y restitución de sus derechos, con la finalidad de regularizar la condición laboral de los adolescentes y erradicar el trabajo infantil de niños y niñas bajo las competencias del Ministerio del Trabajo. En el año 2007, por una iniciativa del Gobierno, nace el Proyecto de Erradicación del Trabajo Infantil (PETI) que enmarca su gestión en la legislación nacional e internacional para conseguir la construcción de una sociedad sin trabajo infantil, a través de la implementación de políticas, programas y acciones tendientes a su prevención y erradicación, desde una perspectiva de corresponsabilidad social y restitución de derechos a los niños, niñas, adolescentes. Mediante oficio N° STPE-SIP-dap-2010-961 de 30 de noviembre de 2010 se emitió dictamen de prioridad al Proyecto de Erradicación del Trabajo Infantil (PETI) para el periodo 2010-2013. En oficio N° STPE-SGPBV-2013-1398-OF de 31 de diciembre de 2013 suscrito por el señor Andrés David Arauz, Subsecretario General de Planificación para el Buen Vivir, se actualizó la prioridad emitida para el Proyecto antes detallado, para el periodo 2014-2017. El Proyecto de Erradicación del Trabajo Infantil en la actualidad se encuentra realizando los trámites pertinentes para la actualización de la priorización para el período 2019 – 2021. Adicionalmente, la Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional (ANII) 2017-2021, plantea fortalecer la especialidad y especificidad de la política pública para cada grupo de edad, reiterando la precedencia y centralidad de la niñez y adolescencia como sujetos de protección. Las políticas públicas priorizadas tienen el objetivo de movilizar al Estado y a la sociedad alrededor de los temas más relevantes para la garantía y protección de derechos de cada uno de los grupos generacionales (niños y niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas mayores). La ANII contiene en sus políticas priorizadas y detalladas líneas de acción y estrategias de observancia las siguientes: • Para niñas y niños (0 a 11 años).- Erradicar el trabajo infantil, la mendicidad y la situación de calle de niñas y niños. • Para adolescentes (12 a 17 años).- Erradicar los trabajos peligrosos y prohibidos, la mendicidad y la situación de calle de las y los adolescentes. • Para jóvenes (18 a 29 años).- Fortalecer el trabajo interinstitucional de prevención, protección y sanción en la lucha contra la trata y el tráfico de jóvenes. En ejercicio de las atribuciones de transversalización, seguimiento de las políticas públicas y observancia se detalla las acciones realizadas: Transversalización y Seguimiento de las políticas públicas en la temática de igualdad y no discriminación generacional en todos los niveles de gobierno: a. Con la estrategia de incidencia política en las entidades de las cinco funciones del Estado y todos los niveles de Gobierno, central y descentralizado; el Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional (CNII) con el involucramiento activo de la ciudadanía, ha implementado acuerdos y compromisos para la incorporación en la planificación institucional y posterior ejecución las políticas públicas priorizadas en la ANNI, en varios instrumentos: normativa, instrumentos de planificación, programas, proyectos, estrategias, servicios públicos, entre otros; a través de la socialización de la ANII en 22 provincias, con organizaciones políticas, con instituciones del Estado, se transversaliza el enfoque y las políticas priorizadas en los 221 cantones y con la conformación de Mesas técnicas para fortalecer la actuación de la DINAPEN; para dar seguimiento de la política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil. b. Además, se ha diseñado un aplicativo de información que detalla las características de la población y desglosa los indicadores por grupo de edad para el análisis correspondiente. Para las políticas descritas en la ANII, se cuenta con la siguiente información: Evolución de la tasa de trabajo infantil: El 84,80% de niñas y niños de entre 5 a 14 años que trabaja, trabaja en agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. - Procesos de observancia Todo caso que guarda relación con niñas, niños y adolescentes sin referente familiar (vulneración del derecho a la familia) u otros temas de amenaza o violación de derechos han sido puestos en conocimiento de las instituciones competentes como son Juntas Cantonales de Protección de Derechos, a través de informes de observancia que definen recomendaciones a las instituciones públicas con competencia en los diferentes temas, a fin de que puedan realizar una mejor implementación de la política pública, de tal manera que aporte a la protección integral de derechos y elimine acciones de discriminación y desigualdad en el	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	acceso a servicios; este proceso tiene una etapa de seguimiento, acompañamiento y asistencia técnica para el cumplimiento de acuerdos y objetivos interinstitucionales. Para este caso particular se ha realizado el Informe de Observancia a las Políticas Públicas para Erradicar el Trabajo Infantil que contiene recomendaciones para identificar los principales nudos críticos de la articulación interinstitucional, focalizar a las poblaciones con mayor vulnerabilidad, establecer políticas públicas integrales para atender a niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil. Al momento, se coordinan reuniones de seguimiento con respuestas de las instancias con competencias a las recomendaciones del CNII y acuerdos de implementación.	
El Salvador	La principal Estrategia para la Erradicación y la Prevención del Trabajo Infantil se denomina: "Hoja de Ruta para hacer de El Salvador un país libre de Trabajo Infantil", la cual constituye una política social de protección especial de los niños, niñas y adolescentes trabajadores y de los que están en riesgo de involucrarse en trabajo infantil y/o sus peores formas.	★
Honduras	Se creó la Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil mediante Decreto Ejecutivo PCM-057- 2015, la Hoja de Ruta para hacer de Honduras un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas aprobada como Política Pública.	★
México	En el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (PSTyPS) se tienen elementos que promueven la eliminación del trabajo infantil. Estrategia 3.2: Prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a menores trabajadores en edad permitida. Además, con la misma finalidad se firmó el Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México.	★
Paraguay	La Dirección General de Inspección y Fiscalización del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social realiza fiscalizaciones a nivel nacional para la eliminación del trabajo infantil.	★
Perú	Sobre trabajo infantil: a) Desarrollo de experiencias piloto de implementación de la ENPETI 2012 – 2021 La primera etapa (2012 – 2015) consistió en la ejecución de las siguientes tres intervenciones piloto: 1. Piloto Huánuco: Intervención Multisectorial orientada a reducir el trabajo infantil rural a través del incremento de la conclusión oportuna de la educación básica regular y la mejora de calidad del aprendizaje. La experiencia benefició a 4,376 niños, niñas y adolescentes, pertenecientes a Instituciones Educativas seleccionadas de forma aleatoria, en doce distritos de Huánuco. 2. Piloto Semilla: intervención en el área rural para disminuir el trabajo infantil peligroso en la agricultura, siendo sus áreas de intervención las regiones de Huancavelica, Pasco y Junín, beneficiando a 6,627 niños de los cuales 3,611 se encontraban en situación de riesgo de trabajo infantil peligroso, mientras que 3,016 se vieron involucrados directamente en formas peligrosas de trabajo infantil rural. Por acción del proyecto 1,003 menores (33%) lograron erradicar el trabajo infantil peligroso. Además, se logró que los 6,627 niños, niñas y adolescentes (100%) asistan al sistema educativo o a capacitación técnica formativa. Asimismo, se benefició a 3,000 familias y 3,058 productores. 3. Piloto Carabayllo: Se ejecutó desde junio de 2013 hasta mayo de 2015 en el ámbito urbano y tuvo como propósito eliminar el trabajo infantil peligroso en Las Lomas y El Progreso, ubicadas en el distrito de Carabayllo en Lima Metropolitana. El piloto benefició a 510 niños, niñas y adolescentes y 421 familias. b) Segunda Etapa: Desarrollo de experiencias piloto de implementación de la ENPETI 2012 - 2021224. En la segunda etapa (2016-2018) se llevaron a cabo las evaluaciones de las experiencias piloto, así como las siguientes acciones: • Se aprueba la "Medición del Trabajo Infantil en el Perú – Documento Metodológico"225, el que contiene la definición operacional de trabajo infantil. • Aplicación de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil 2015, realizada a partir de un convenio tripartito entre el INEI, la OIT y el MTPE, entre septiembre de 2015 y enero de 2016. • Diseño e implementación del Modelo de Registro-Atención de Trabajo Infantil a través de una encuesta auto aplicada por los alumnos en la escuela, para luego brindarles servicios adecuados, sea para la prevención o para el retiro.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	• El Modelo ha registrado a un aproximado de 9,800 niños, niñas y adolescentes en 34 instituciones educativas de los distritos de Carabayllo y Comas en Lima, Santa María del Valle en Huánuco, Ciudad Nueva, Gregorio Albarracín, Sama y Pachía en Tacna; y Piura, Chulucanas, Catacaos y Tambo Grande en Piura. • Para dar atención a los casos y brindar servicio, el MTPE ha suscrito convenios marco para la articulación a nivel intersectorial e intergubernamental, con las siguientes contrapartes: − El Gobierno Regional de Huánuco y la Asociación de Orquestas Infantiles y Juveniles, para la implementación de programas musicales en dos escuelas rurales del distrito de Santa María del Valle en Huánuco. − La Municipalidad Distrital de Carabayllo, para la implementación de política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil a nivel local. Es importante señalar que a la fecha se ha logrado prestar los siguientes servicios226: • Módulos Quera y Sirabamba de Sinfonía por el Perú (Huánuco). Desde agosto del 2017 la DRTPE de Huánuco en convenio con el MTPE y Sinfonía por el Perú implementan dos talleres de música en los centros poblados de Sirabamba y Quera en Huánuco con el fin atender a población infantil en riesgo o en situación de trabajo infantil. − Módulo Quera: Participan 45 estudiantes de primaria y secundaria − Módulo Sirabamba: Participan 31 estudiantes. • Programa para la Prevención y Erradicación del Trabajo infantil de Carabayllo (Lima), específicamente en dos centros de referencia en la Zonas de Lomas y El Progreso, atendiendo a la fecha a 360 niños, niñas y adolescentes. • En el 2017 se diseñó la Campaña comunicacional “Para que la semilla crezca, ¡La educación es lo primero!” implementándose en diez IIEE de los distritos de Santa María del Valle (Huánuco) y Comas y Carabayllo. Mientras que en el 2018 se implementó la campaña en 13 IIEE de Lima y Tacna en el marco del primer día del año escolar. • Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil, que permite obtener la probabilidad de riesgo de trabajo infantil a nivel distrital con el fin de focalizar la acción de la política nacional en la materia y que es el resultado de la combinación de dos fuentes de información básica: la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2012-2013 y el Empadronamiento Distrital de Población y Vivienda (SISFOH) 2012–2013, usado para la focalización de programas sociales dirigidos a población vulnerable. • Segunda fase del Proyecto Semilla, que se encuentra dirigida al fortalecimiento de las políticas públicas en trabajo infantil, como es I) Consolidar las políticas sectoriales, regionales, locales y comunitarias desarrolladas en la primera fase; II) Consolidar la transferencia de modelos educativos del proyecto al MINEDU; III) Validar un modelo de cadenas de valor libres de trabajo infantil en el sector agrario; IV) Fortalecer la capacidad de monitoreo del trabajo infantil del Estado. Y V) Continuar con la implementación y transferir el Programa para la Reconversión Laboral Adolescente (PRELAR) a los Municipios. • El PRELAR hasta el año 2018 ha beneficiado a 1002 adolescentes, este programa tiene como objetivo brindar a los adolescentes las herramientas para su inserción económica en trabajos que no atenten contra su desarrollo biopsicosocial, seguridad y/o moralidad, así como darles la oportunidad de desarrollar, como adultos, actividades económicas en el marco del trabajo decente. • Propuesta de reconocimiento de producto agrícola libre de trabajo infantil por el Viceministerio de Trabajo del MTPE que tiene por objeto promover la erradicación del trabajo infantil en todos los sectores económicos, con presencia de niñas, niños y adolescentes	
Indicador	**Políticas públicas o programas anti-discriminación por motivos étnicos, de género o por discapacidad en materia laboral.**	
Estándar principal	*Según el artículo 2 del Convenio Nº 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". CDESC 2005* *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 2017*	
Brasil	El Ministerio Público del Trabajo cuenta con una Coordinación Nacional para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y Eliminación de la Discriminación en el Trabajo - COORDIGUALDADE, creada por medio de la Ordenanza nº 273, de 28 de octubre de 2002, que tiene como objetivo definir estrategias de política coordinadas e integradas. en la lucha contra la exclusión social y la discriminación en el trabajo, el intercambio de experiencias y debates sobre el tema.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Las principales áreas de actividad de la Coordinación son las siguientes: combatir la discriminación contra los trabajadores; inclusión en los ambientes de trabajo de la persona con discapacidad o rehabilitación; protección de la privacidad de los trabajadores. Mujeres negras en Brasil La Secretaría Nacional de Políticas para la Promoción de la Igualdad Racial - SNPPIR trabaja para garantizar los derechos y el empoderamiento de las mujeres negras, atendiendo las prioridades presentadas en el II Plan Nacional de Políticas para las Mujeres, así como en el Estatuto de Igualdad Racial. Son acciones enfocadas a enfrentar la práctica del racismo y el sexismo. Una de las formas que ha encontrado el SNPPIR para combatir estos problemas es apoyar a las organizaciones de mujeres negras y sus acciones para combatir la desigualdad y los prejuicios. Otro aspecto importante del trabajo del SNPPIR con mujeres negras es la elaboración de estudios técnicos para retratar la realidad de estas mujeres. En asociación con el Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA), el SNPPIR acompaña la producción de un retrato de las desigualdades de género y raza, que analiza la situación de las desigualdades de género y raza a partir de la Encuesta Nacional por Muestreo de Hogares (PNAD) de la población brasileña. En el marco de estas acciones, en 2013 se llevó a cabo el "Dossier Mujer Negra". También en alianza con el IPEA y la Secretaría de Políticas para la Mujer, en 2011, Año Internacional de los Afrodescendientes, se elaboró el Retrato de las Desigualdades de Género y Raza, que tiene como objetivo brindar información sobre la situación de mujeres, hombres, negros y blancos en el país. Gente gitana La Secretaría Nacional de Políticas para la Promoción de la Igualdad Racial (SNPPIR), reforzando su compromiso con el pueblo gitano, se encuentra en proceso de estructuración y diálogo con las distintas instancias gubernamentales que trabajan en esta agenda para garantizar el acceso a los diversos los derechos que tienen están asegurados. Actualmente, los decretos 6.040/2007 y 10.841/2006 son los principales actos normativos relativos a los gitanos, ya que, si bien están dotados de peculiaridades lingüísticas, culturales y aduaneras, se enmarcan en la clasificación de pueblos y comunidades tradicionales. El SNPPIR, como responsable de la articulación de las políticas públicas para el pueblo gitano, promueve la garantía de los más diversos derechos en las áreas de derechos humanos, políticas sociales e infraestructura, cultura y acceso a la tierra. Estos derechos incluyen: Documentación Básica y Registro Civil; Seguridad en los campamentos y promoción de la mediación de conflictos; Inscripción en el Registro Único (CadÚnico), acceso a programas como Bolsa Familia, Minha Casa Minha Vida; Derecho a la Educación Itinerante, al Programa Nacional de Acceso a la Educación Técnica y al Empleo (PRONATEC), al Programa de Salud de la Familia, al Programa de Salud Bucal (Brasil Sorridente); Acceso a la Red del Sistema Único de Asistencia Social (SUAS); Premio Culturas Gitanas y acceso a Puntos de Cultura; Regularización de Tierras.	
Colombia	En materia de género, el Ministerio del Trabajo promueve el cumplimiento de la ley 1257 de 2008 y particularmente el decreto reglamentario del sector Trabajo el 4463 de 2011. En ese marco normativo el Ministerio del Trabajo tiene entre sus obligaciones la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo. Actualmente la Política Pública para la eliminación de discriminación o segregación laboral en razón al sexo de las personas se aplica en tres ejes: 1. Territorialización (Decreto 2733- Direcciones Territoriales). El objetivo de éste eje del proyecto es materializar a nivel departamental y municipal, el "Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género"; y en nuestro compromiso con la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera, que indudablemente contribuye a disminuir las violencias de género y las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, por lo anterior se estableció la implementación del proyecto en el territorio nacional. Para esto, se socializan las diversas acciones y actividades que se emprenden desde el grupo, y se establecen mesas de trabajo con los gobiernos locales y regionales, que permitan el cierre efectivo de brechas entre los sexos. 2. Transversalización (IVC Erradicación violencias – trabajo sexual). El eje de transversalización se centra en la realización de charlas de sensibilización sobre temas de género y capacitaciones en equidad laboral y prevención de violencias en el ámbito laboral a servidoras y servidores públicos de las entidades competentes a nivel territorial, así como a Direcciones Territoriales del Ministerio del trabajo, IVC y comunidad. 3. Sellos de Gestión en Igualdad de Género	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Es una nueva estrategia de acercamiento del Ministerio del Trabajo, con el fin de generar transformaciones culturales, que permita a hombres y mujeres participar de forma igualitaria en el mercado laboral. Los Sellos Equipares, se convierten entonces en una herramienta para impulsar el desarrollo económico y social del país. • Discriminación racial Colombia aprobó la Ley 1482 de 2011, que tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que sean vulnerados a través de actos de racismo o discriminación. A su turno, el Ministerio del Interior cuenta con el Observatorio contra la Discriminación y el Racismo, como instancia para la promoción de los derechos de las personas de grupos étnicos. • Personas con Discapacidad El Ministerio del trabajo lleva a cabo actividades de divulgación para promover la concienciación y sensibilización a la comunidad laboral y brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y de los servicios de intermediación laboral La ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013 garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.	
Costa Rica	● Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia (2014 – 2225). ● Plan de la Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia (2015 – 2018). ● Directriz No. 047-P de 18 de mayo de 2016 relativa al Proceso de capacitación y fortalecimiento de las comisiones institucionales para la igualdad y la no discriminación de la población sexualmente diversa. ● Decreto Ejecutivo Nº 37905-MPMCM de 5 de julio de 2013 relativo a la Creación del programa de igualdad y equidad de género en el empleo y formalización de la norma nacional voluntaria ● Programa de Igualdad y Equidad de Género en el Empleo y Formalización de la norma nacional voluntaria (INTE 38-01-01:2013). ● Política Nacional para la igualdad y equidad de género (PIEG), 2007 – 2017.	★
Ecuador	La Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del MDT se encarga de articular, evaluar y dar seguimiento a la política pública, mediante la aplicación de normativas, participación en mesas intersectoriales, procesos de sensibilización y servicios para fomentar el cumplimiento de derechos laborales de personas en condiciones de vulnerabilidad y atención prioritaria. Asesorías: En derechos laborales, discriminación y acoso laboral, la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios se encarga de articular, evaluar y dar seguimiento a la política pública, mediante la aplicación de normativas, participación en mesas intersectoriales, procesos de sensibilización y servicios para fomentar el cumplimiento de derechos laborales de personas en condiciones de vulnerabilidad y atención prioritaria. Asesorías: En derechos laborales, discriminación y acoso laboral Resultado: 2015: 3.416 beneficiaros 2016: 3.657 beneficiarios 2017: 4.933 beneficiarios 2018: 3.923 beneficiarios Hasta julio del 2019: 2.664 beneficiarios Del total de beneficiarios registrados, 1.487 personas se identifican como indígenas, afrodescendientes o montubios. Talleres de sensibilización.- Para sector público y privado, se imparten talleres en temas de derechos laborales, equidad e inclusión al trabajo de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social. Resultado	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	2016: 6.671 personas sensibilizadas 2017: 8.740 a personas sensibilizadas 2018: 10.537 personas sensibilizadas Hasta julio del 2019: 8.098 personas sensibilizadas Del total de beneficiarios registrados, 3.910 personas se identifica como parte de los grupos indígenas, afrodescendientes o montubios. Política Pública: -2017: Publicación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 "Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral". -Actualmente se desarrolla la normativa para "Prevenir, Sancionar y Erradicar la Discriminación, el Acoso Laboral, y toda forma de Violencia Contra la Mujer en el Ámbito Laboral" para sector público y privado, en función de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia en contra de las Mujeres, publicada en febrero del 2018.	
El Salvador	La Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), del MTPS, a través de la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios, ha elaborado: · Planes de trabajo que fueron ejecutados a nivel nacional por el personal inspectivo de conformidad con el detalle siguiente: - Plan de Verificación de contratación de Personas con Discapacidad. - Plan de Verificación de Brechas Salariales entre hombres y mujeres. - Plan de Verificación de Derechos Laborales de Mujeres. · En igual forma, dicha Unidad ha creado los siguientes documentos: - Protocolo de actuación en casos de denuncias de brechas salariales. - Protocolo de actuación en casos de riesgos psicosociales, discriminación. - Guía de atención a personas con discapacidad que solicitan servicios de la DGIT. · Jornadas de sensibilización sobre temas de acoso laboral, acoso sexual, lactancia materna, así como, entrevistas en diferentes medios de comunicación sobre dichos temas, lo que permite a la inspección de trabajo acercarse a la población y el conocimiento de sus derechos, así como la creación de una cultura de cumplimiento y/o denuncia cuando sea procedente; todo lo anterior para coadyuvar con la instauración del trabajo decente. · Trabajo activo en el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad en los siguientes aspectos: - Creación de la Política Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad. - Elaboración de los informes a la OEA y ONU de conformidad con la Convención y Convenio respectivo. - Apoyo en las elecciones democráticas de los representantes de las asociaciones y fundaciones de personas con discapacidad. - Apoyo Ministerial para la reapertura de la Comisión Evaluadora de Discapacidad del ISSS. Creación y participación activa en: MESAS LGTBI, en cumplimiento al Decreto 56 "Que de conformidad al artículo 3 de la Constitución de la República, todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión" y a los acuerdos internacionales. La mesa fue creada para trabajar de forma conjunta y coordinada con las Organizaciones que representan la población LGTBI y principales Departamentos y Unidades estratégicas del MTPS. Entre las principales acciones y logros alcanzados por la Mesa, se pueden mencionar: a) Firma de carta de entendimiento con mesa LGBTI (firmado el 22 de septiembre de 2016). b) Para el año 2016 se realizó una campaña desde la Dirección General de Previsión Social denomina "Empleo, Empleabilidad y Emprendimiento" en la que se establecieron diferentes vallas publicitarias que promueven: La Asesoría Laboral, La Formación para el Empleo, El Portal Nacional de Empleo Promoción de oportunidades de empleo para Personas con Discapacidad, Se incorporó una que destaca que "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social –MTPS promueve la contratación de las personas de la comunidad LGTBI" esta se realizó en coordinación con una de las organizaciones que promueve los derechos de la población LGTBI, Promoción de Oportunidades de Empleo digno para las Mujeres y La promoción de mi primer empleo	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	c) Realización de ferias de empleo dirigidas a la población LGTBI d) Apoyo para la apertura de feria de auto-empleo y ventanilla a población LGTBI e) Realización de cine Fórum, dirigido al personal del MTPS f) Socialización de Manual de lineamientos, por parte de la Dirección General de Inspección g) Conmemoración del día internacional de la diversidad sexual.	
Honduras	Se aprobó el Decreto Ejecutivo PCM-027-2016 que contiene la Política Pública contra el Racismo y la Discriminación Racial para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños, Política pública para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social en Honduras. 2013, Plan estratégico para la implementación de la política pública para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social en Honduras 2014-2017.	★
México	El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, promueve la no discriminación en materia laboral por este motivo. Además, se tienen elementos en el PSTyPS y en el Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación, que se pronuncian a favor de la no discriminación laboral por motivo de género. Por su parte, el Programa Especial de los Pueblos indígenas contiene una estrategia en contra de la discriminación laboral por motivos de etnia.	★
Paraguay	Sin información	●
Perú	a) El sector ha impulsado las siguientes medidas positivas en materia de personas con discapacidad: • Se establece el Plan de Actuación para la Inserción y Capacitación Laboral de Personas con Discapacidad Mental e Intelectual, mediante el Modelo Metodológico del Empleo con Apoyo. • Se aprueba la Directiva General N°001-2015- MTPE/3/17 denominada “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad235”, en el cual se incluyen componentes, estrategias y metodologías especializadas en los servicios de los Centros de Empleo para adecuarlos a las necesidades y características de las personas con discapacidad. • Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas de discapacidad236, aplicable a los empleadores del sector privado. b) El MTPE ha impulsado las siguientes medidas positivas en materia de género: • Se aprueba la “Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar los puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones237”. Guía para la igualdad, cuyo primer módulo denominado igualdad salarial, permite a las empresas elaborar/adecuar: i) el cuadro de categoría que clasifique puestos y funciones, ii) contar con una política salarial y iii) contar con una medida para corregir la brecha salarial de género. • El 26 de setiembre de 2018, el Estado Peruano manifestó su voluntad de adherirse a la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC). Las partes comprometidas ante EPIC trabajan juntas en los diferentes niveles (global, regional y nacional) para apoyar a los gobiernos, empleadores y trabajadores y sus organizaciones, a hacer realidad el pago igualitario entre hombres y mujeres, y reducir la brecha de remuneración por género. • Se modificó la Ley N°27942238, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, en el marco de la delegación de facultades legislativas, con la finalidad de proteger de manera integral a las víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo. • Se lanzó la línea 1819, que brinda atención gratuita y especializada tanto legal como psicológica a víctimas de hostigamiento sexual laboral, con cobertura nacional que brinda atención especializada y gratuita. • Durante el año 2018 se capacitó a 843 personas (funcionarios, trabajadores y empleadores) en los temas de igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral (VIH, igualdad salarial, prevención y acciones contra el hostigamiento sexual laboral, etc.). Igualdad remunerativa	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	• Reglamento de la Ley N°30709240, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, tiene por finalidad "prohibir la discriminación remunerativa, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo". Asimismo, establece la no discriminación, entre mujeres y hombres, en cuanto a la capacitación laboral, condiciones de trabajo; así como la prohibición de despido por embarazo o período de lactancia. • Proyecto de documento denominado "Protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley N°30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres"241. • Guía metodológica para la elaboración del diagnóstico de desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el Estado242. • Ley N°30792, Ley de Utilidades Justas Para la Madres243, que considera como días laborados los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora para efectos del cálculo de su participación en las utilidades de la empresa. • Diagnóstico de la Desigualdad Salarial en el Estado244, el cual establece la obligación para las entidades públicas del Poder Ejecutivo elaborar un diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres, así como de sus causas, permitiendo formular acciones para el cierre de la brecha salarial por género.	
Indicador	**Políticas públicas o programas de regularización de trabajadores migrantes.**	
Estándar principal	*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*	
Brasil	La "Política Nacional de Inmigración y Protección de los Trabajadores Migratorios" tiene como objetivo establecer principios, directrices, estrategias y acciones en relación con los flujos migratorios internacionales, con el objetivo de orientar las entidades y órganos brasileños en la acción vinculada al fenómeno migratorio, para contribuir a la promoción y protección de los Derechos Humanos de los migrantes y aumentar los vínculos entre migración y Desarrollo. El Portal Emprega Brasil también puede ser utilizado por migrantes, ya que este portal tiene como objetivo: Reunir en una sola base de datos la información sobre trabajadores y vacantes disponibles en las agencias de empleo del Sistema Nacional de Empleo - SINE, a nivel nacional. Habilitar la autorreferencia de los trabajadores a las vacantes de empleo disponibles en el Portal Emprega Brasil. Normalizar e integrar la atención a trabajadores y empleadores en la red de atención; Permitir que los trabajadores desempleados que solicitan el beneficio del Seguro de Desempleo sean referidos a las vacantes de empleo disponibles en el Portal Emprega Brasil ya los cursos de calificación profesional – Pronatec, con el fin de agilizar su inserción en el mercado de trabajo. Programas de inserción como Sine Fácil, Escola do Trabalhador y Qualifica Brasil también forman parte de esta lista de programas que ayudan a los trabajadores migrantes. El Ministerio del Trabajo, ante la crisis migratoria, emitió la ORDENANZA N° 85, DEL 18 DE JUNIO DE 2018, en el año 2018, que dispone los trámites para la expedición de Tarjeta de Trabajo y Seguridad Social (CTPS) para inmigrantes. La Casa Civil de la Presidencia de la República viene realizando numerosas acciones de acogida a los venezolanos, entre ellas destacan las siguientes: Planificación de fronteras: instalaciones listas en Pacaraima/Roraima; Operación Acolhida: implementación de 12 albergues para acoger a venezolanos vulnerables; Interiorización: se realizaron catorce etapas del proceso de interiorización; Evaluación nutricional en los albergues de Boa Vista y Pacaraima; Acciones de Promoción y Pruebas Rápidas: A mediados de mayo de 2018 se realizaron pruebas de VIH/Hepatitis y Sífilis, así como acciones de promoción y prevención y distribución de preservativos en los albergues de Boa Vista y Pacaraima. La acción fue planificada conjuntamente por el Departamento de Salud de Roraima y el Ministerio de Salud. Transporte Sanitario: El Ministerio de Salud proporcionó tres ambulancias para incorporarse a la flota de la Operación Bienvenida para el transporte sanitario desde los albergues de Boa Vista y Pacaraima. Acciones de vacunación de inmigrantes: Equipos del Ministerio realizaron vacunaciones en tres albergues de Boa Vista, inmunizando a 360 personas, con un total	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	de 642 dosis de vacunas aplicadas (fiebre amarilla, MMR y doble adulto); Los inmigrantes indígenas residentes en el albergue de Pintolândia también fueron vacunados. Apoyo a la gestión: El Ministerio de Salud brindó una representación permanente en el territorio, para promover la articulación con el Ministerio de Defensa, las Secretarías de Salud Estatales y Municipales, con el fin de apoyar las acciones de salud en los albergues, en la estrategia de internalización y fortalecer la red local de salud como resultado del aumento en el número de personas atendidas con el flujo de venezolanos a Brasil.	
Colombia	En Colombia se encuentra vigente el Registro Único de Trabajadores Extranjeros, en el cual se encuentran actualmente registrados 35313 trabajadores extranjeros. Por su parte, en Colombia se estableció el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización como mecanismo excepcional y transitorio que se otorgará únicamente a nacionales venezolanos en condición migratoria irregular que no tengan ningún tipo de antecedentes judiciales y que cuenten con una oferta de trabajo formal. El titular de este Permiso Especial de Trabajo podrá permanecer en el país de manera regular, recibiendo un pago formal y haciendo los respectivos aportes establecidos en la ley como lo hacen los demás trabajadores del país. Permitirá, además, reducir la presión en los sistemas de salud, educación y asistencia social, los cuales han estado impactados por el alto flujo migratorio.	★
Costa Rica	Decreto Ejecutivo N° 41969-MAGMGP de 27 septiembre de 2019, el cual crea una categoría especial bajo régimen de excepción para la regularización migratoria de personas extranjeras que laboran en el sector agropecuario.	★
Ecuador	La Dirección de Empleo y Reconversión Laboral del MDT tiene dentro de sus atribuciones y responsabilidades permanentes el gestionar la ejecución de planes, programas y proyectos orientados a la generación de empleo; trámites permanentes que requiere el sector artesanal del país (aprobación de estatutos, reforma de estatuto, registro de directiva, etc.) y gestionar autorizaciones laborales para personas extranjeras que van a laborar en el Sector Público. Sector Privado: Acuerdo Ministerial MDT-006-2018, se expide el instructivo para el control del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros, mediante el cual se norma el registro de contratos. Sector Público: Acuerdo Ministerial N° MDT-2018-0173, publicado en el R.O. N°332, 21- sep-2018, mediante el cual se establecen los requisitos que deberán presentar las Unidades Administrativas de Talento Humano, para la obtención de la Autorización Laboral. Adicionalmente, se han desarrollado los siguientes proyectos, instructivos, acuerdos y acciones: 1. Instructivo para el control del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros de la República del Ecuador: Objetivo: Verificar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores migrantes extranjeros en la República del Ecuador a través del registro y control de los trabajadores. El cumplimiento de este acuerdo es obligatorio para todos los empleadores, tanto del sector público, privado y las organizaciones de la economía popular y solidaria, mixto y comunitario 2. Acuerdo de cooperación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (17 de julio 2015). Objetivo: Implementar programas que permitan el fortalecimiento institucional, a través de capacitaciones, alianzas estratégicas, desarrollo e implementación de servicios para personas en movilidad humana. Plan de trabajo • Portafolio de servicios • Capacitaciones a los Inspectores de Trabajo • Metodología de Reconversión Laboral • Manual sobre estándares internacionales laborales en el contexto nacional 3. Capacitaciones sobre sensibilización sobre personas en condición de movilidad humana, trata de persona y refugio. Objetivo: A través del Comité de Movilidad Humana, se realizará la planificación de sensibilizaciones y capacitaciones, al sector público y privado, sobre protección de los derechos laborales para personas en movilidad humana y víctimas de trata, garantía de derechos y acceso. 4. Creación del Protocolo Nacional Unificado	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Objetivo: Trabajar por medio del Comité Interinstitucional (Ley de Movilidad Humana) en la creación del Protocolo Nacional Unificado que es una herramienta de aplicación general y obligatoria para las instancias públicas y privadas con responsabilidad en la protección y asistencia integral de los derechos de las personas víctimas de trata. 5. Deducciones Tributarias a Personas Ecuatorianas Retornadas Descripción: Según el Art. 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno se aplicarán deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a adultos mayores y migrantes retornados mayores de 40 años se deducirán con el 150% adicional por un período de dos años contado a partir de la fecha de celebración del contrato. 6. Acción Afirmativa Puntuación Extra (Migrantes Ecuatorianos Retornados) Descripción: Según el Art.32 del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público (2014), al "Puntaje tentativo final" obtenido de acuerdo con lo establecido en el artículo precedente (Pruebas técnicas: 60 puntos; Pruebas psicométricas: 25 puntos; Entrevista: 15 puntos), la plataforma tecnológica sumará automáticamente los puntajes de acciones afirmativas a que hubiere lugar a las y los postulantes que hubieren superado la fase de entrevista. En el caso de migrantes ecuatorianos retornados se aplicara la acción afirmativa correspondiente a 2 puntos, siempre que la o el postulante resida o hubiese residido fuera del país por lo menos dos (2) años continuos acreditado por el ente rector en Movilidad Humana. 7. Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre MREMH y MDT Descripción: por medio de la cooperación interinstitucional, promover la inclusión laboral enmarcados en la política de empleo y eliminar duplicaciones innecesarias entre ambas, generando el fortalecimiento de los actores públicos y privados y el intercambio de experiencias técnicas que fomenten empleo y la disminución del desempleo y que a su vez garantice a las personas en movilidad humana el pleno respeto a sus derechos y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado .Al respecto se han realizado dos ferias de trabajo: en Quito y Azogues, enfoca en migrantes retornados.	
El Salvador	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), a través de la Dirección General de Previsión Social (DGPS), se encuentra brindando atención a las personas migrantes que están retornando al país, ofreciéndoles apoyo para su inserción al mercado laboral. Se ha instalado una ventanilla de atención a personas migrantes retornadas, la que brinda servicios de registro en el SISTEMA DE INTERMEDIACIÓN PARA EL EMPLEO (SIE), también se da orientación laboral, vinculación con ofertas de empleo para la colocación en puestos de trabajo y además se hace coordinación con el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), para certificar competencias de las habilidades desarrolladas en el país de procedencia. El registro que se lleva en el MTPS de personas retornadas, es únicamente de aquellos interesados en buscar su colocación en un empleo. El programa “El Salvador es tu casa” es un mecanismo interinstitucional de información para fortalecer la asistencia psicosocial, las oportunidades académicas, laborales y de emprendimiento que contribuyen a la reinserción de los connacionales que vuelven al país. (MRREE).	
Honduras	No se cuenta con programas.	
México	En el Programa Especial de Migración se cuenta con estrategias que promueven la regulación laboral de los trabajadores migrantes establecidos en el país (Estrategia 4.4 y 4.5). Además, se cuenta con la Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur.	
Paraguay	Con la OIT se está realizado un Programa denominado “Corredor Migratorio” que se enfoca en la migración de Paraguay a Argentina principalmente.	
Perú	- Decreto Legislativo No. 1350, decreto Legislativo de Migraciones, en cuyo artículo XII del Título Preliminar reconoce el “Principio de formalización migratoria”. Asimismo, en su artículo 36, establece un procedimiento permanente de regularización para los extranjeros que se encuentren en situación migratoria irregular. - Lineamientos para el otorgamiento del permiso temporal de permanencia para las personas extranjeras madre o padres de hijos/as mayores de edad con	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	discapacidad permanente aprobados mediante Decreto Supremo No. 001-2017-IN. - Lineamientos para el otorgamiento del permiso temporal de permanencia para las personas de nacionalidad venezolana, aprobadas mediante Decreto Supremo No. 002-2017-IN. - Decreto Supremo No 023-2017-IN, mediante el cual se aprobaron nuevos lineamientos para el otorgamiento del permiso temporal de permanencia (PTP) a las personas de nacionalidad venezolana. - Acuerdo sobre residencia para nacionales de los Estados del MERCOSUR, Bolivia y Chile. El Perú se adhirió en el 2011 y ratificó el mismo, mediante Decreto Supremo No. 047-2011 RE. - Guía básica para el Migrante Laboral en el Perú, mediante la cual se brinda información para la regularización.	
Indicador	**Políticas públicas o programas para prevenir y atender accidentes ocupacionales, incluidos lesiones, enfermedades y muerte.**	
Estándar principal	*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. CDESC 2016*	
Brasil	El Programa Trabajo Seguro tiene como uno de sus principales objetivos contribuir al desarrollo de una base de datos e información compartida entre las Administraciones Públicas, que permita mejorar la metodología estadística utilizada y la formación de una imagen única sobre los datos referentes a accidentes de trabajo para todos los participantes del Programa, así como las actividades que realiza cada organismo en relación con el individuo, posibilitando el desarrollo de políticas públicas más efectivas. La Secretaría del Trabajo mantiene el Sistema Federal de Inspección del Trabajo, el cual verifica, en todo el territorio nacional, la aplicación de la legislación relacionada con la protección de los trabajadores en el ejercicio de la actividad laboral. La Campaña Nacional para la Prevención de Accidentes de Trabajo – CANPAT es una acción desarrollada por el Ministerio del Trabajo, a través de la Secretaría de Inspección del Trabajo – SIT, con el objetivo de sensibilizar a la sociedad brasileña sobre la importancia de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. El Ministerio Público del Trabajo cuenta con un Observatorio Digital de Seguridad y Salud en el Trabajo. La herramienta es producida por el Ministerio Público del Trabajo (MPT) en alianza con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Cruzando información pública de organismos gubernamentales, el Observatorio llega a resultados que muestran la realidad de los accidentes de trabajo y sus impactos en la salud y la economía. En caso de accidente de trabajo, corresponde al empresario emitir la Comunicación de Accidente de Trabajo (CAT) y remitirla a la Seguridad Social, aunque el accidente no produzca baja laboral y concesión de la seguridad social. beneficios. Esta comunicación también deberá efectuarse en caso de enfermedades profesionales, desarrolladas por el trabajador. Si la empresa no emite el CAT, está sujeto a una multa y, en este caso, el propio trabajador puede solicitar asistencia al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o solicitar al sindicato que represente su categoría.	★
Colombia	La Ley 776 de 2002 establece el sistema de seguridad social y la prevención de riesgos profesionales y accidentes ocupacionales. En este se encuentra establecido el Fondo de Riesgos Laborales. El objeto del Fondo de Riesgos Laborales es: a) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en todo el territorio nacional, en especial el artículo 88 del Decreto 1295 de 1994; b) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la población vulnerable del territorio nacional; c) También podrán financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnica se requieran para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Laborales, así como para crear e implementar un sistema único de información del Sistema y un Sistema de Garantía de Calidad de la Gestión del Sistema de Riesgos Laborales. d) Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de Atención Primaria en Salud.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Costa Rica	Política de Salud Ocupacional del Consejo de Salud Ocupacional.	★
Ecuador	La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del MDT ha puesto a disposición de la ciudadanía programas a efectos de fomentar la salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales: - Programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados: Es obligatorio para las empresas que tienen diez o más trabajadores. - Programa de prevención de riesgos psicosociales: es obligatorio para las empresas con más de 10 trabajadores. - Programa de Capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: Dirigidos a los representantes legales de empresas y responsables de realizar la gestión de seguridad y salud en los centros de trabajo.	★
El Salvador	En cumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, el MTPS realiza visitas para promover la normativa en comento, dando a conocer los mecanismos para la conformación de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, quienes son los garantes en los lugares de trabajo, de establecer las medidas de prevención en coordinación con los empleadores, para minimizar y/o eliminar los accidentes de trabajo. Se creó la Unidad de Atención a Grupos Prioritarios como un área para la atención a casos de permisos de trabajo de menores de edad y verificación de recomendaciones del médico del trabajo. La Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios creó y ejecutó a nivel nacional el Plan de verificación de derechos laborales de Personas con VIH. La Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios creó y ejecutó por medio de la Oficina de Coordinación Nacional de Inspección de Trabajo, el Plan de Trabajo de Verificación de lugares de trabajo libres de humo de tabaco. Se ha llevado también, trabajo coordinado con el Ministerio de Salud, Ministerio de Medio Ambiente, Ministerio de Agricultura y Ganadería, ANDA e ISSS para acciones afirmativas en el abordaje integral de la Enfermedad Renal. Aplicación de la reforma al Código de Trabajo relativa a la estabilidad laboral y no discriminación que se le otorgó a las personas trabajadoras con enfermedades crónicas incapacitantes, lo que implica la realización de inspecciones de trabajo, asesorías, asistencias y acompañamientos por orden judicial.	★
Honduras	No se cuenta con programas.	▼
México	El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSyST) establece las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que deberán observarse en los centros de trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir riesgos y garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud, el Reglamento establece el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) como una acción promocional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene por objeto impulsar que las empresas instauren y operen Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la corresponsabilidad de empleadores y trabajadores, a partir de estándares nacionales e internacionales, y con sustento en la normatividad vigente, a fin de favorecer el funcionamiento de centros de trabajo seguros e higiénicos. Asimismo, el propio RFSyST (Artículos 4º y 5º) faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo para el cumplimiento de disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y, en caso de violación a estas disposiciones, aplicar las sanciones correspondientes. Por otro lado, se cuenta con elementos complementarios en la Ley de Seguro Social, la Norma que recoge las disposiciones para el desarrollo de actividades de seguridad e higiene en el trabajo y en Manual de Organización de la Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales del IMSS, mediante los cuales se establece la atención a los trabajadores afiliados al IMSS, que sufrieron un accidente o enfermedad.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Paraguay	Creación del sistema de Prevención de Riesgos Laborales (Ley N° 5804/17) y Modificación del Decreto Ley N.° 14390/92 “Por el cual se aprueba el Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo” Promoción de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, por parte de la Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional.	★
Perú	El Seguro Social de Salud (EsSalud) cuenta con el Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo (CEPRIT), que brinda servicios de asesoría en materia de seguridad y salud en el trabajo.	★
Indicador	**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.**	
Estándar principal	*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. CDESC 2005*	
Brasil	El Ministerio Público del Trabajo (MPT) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) crearon el Observatorio Digital del Trabajo Esclavo en Brasil, que reúne, de manera integrada, el contenido de diversas bases de datos e informes gubernamentales sobre el tema.	■
Colombia	Desde el 2019 se encuentra en implementación el kit de herramientas para prevenir, identificar y combatir la trata de personas con fines de trabajo forzoso. Los materiales entregados a los inspectores de trabajo vienen acompañadas de un módulo de capacitación y permitirán una articulación fluida con la Fiscalía General de la Nación, remarcando que la identificación plena de los casos es competencia del aparato judicial colombiano.	★
Costa Rica	No existe ningún programa que prevenga y sancione el trabajo forzoso. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no registra un caso de trabajo forzoso.	▼
Ecuador	El MDT se garantiza que en las relaciones de trabajo se respeten los derechos de las partes, entre ellos, el derecho a ejercer un trabajo libre y sin coerción. Este objetivo se logra a través de dos canales determinados legalmente: la atención de denuncias ingresadas al MDT y la realización de inspecciones de trabajo de oficio. Cuando los trabajadores ingresan sus reclamos en el Ministerio del Trabajo, se asigna este trámite a un inspector del trabajo para que agende una inspección de trabajo y se pueda constatar que el trabajador está siendo víctima de un trabajo forzoso. El segundo mecanismo es la ejecución de inspecciones de trabajo de oficio, a través de planificaciones realizadas por la Dirección de Control e Inspecciones y por las permanentes directrices emitidas a nivel nacional. Cuando en las denuncias o en las inspecciones de trabajo de oficio se llega a evidenciar que existe un trabajo forzoso, trabajo infantil o violación a los derechos laborales de los migrantes, esta Cartera de Estado, garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa, procede a imponer las sanciones conforme al Mandato Constituyente 8, Código del Trabajo y Código de la Niñez y Adolescencia. Las sanciones en el ámbito laboral pueden llegar hasta veinte remuneraciones o salarios básicos unificados, que en la actualidad está fijado en Trescientos Noventa y Cuatro Dólares de los Estados Unidos de América ($ 394,00), dando una totalidad de Siete Mil Ochocientos Ochenta Dólares de los Estados Unidos de América ($ 7.880). Adicional a las sanciones laborales, con sustento en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, las sanciones por concepto de trabajo infantil pueden ser: 1. Amonestación a los progenitores o a las personas encargadas del cuidado del niño, niña o adolescente; y a quienes los empleen o se beneficien directamente con su trabajo; 2. Multa de cincuenta a trescientos dólares, si los infractores son los progenitores o responsables del cuidado del niño, niña o adolescente; 3. Multa de doscientos a mil dólares, si se trata del empleador o cualquier persona que se beneficie directa o indirectamente del trabajo del niño, niña o adolescente; y, 4. Clausura del establecimiento donde se realiza el trabajo, en caso de reincidencia.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Conforme a las consideraciones expuestas, el MDT controla y garantiza que todas las relaciones de trabajo se ejerzan de manera libre y voluntaria, sin presión o coerción de ninguna clase, precautelando el reconocimiento de todos los beneficios sociales.	
El Salvador	Para operativizar las acciones de trabajo infantil de cara al cumplimiento de las metas establecidas en la Agenda Estratégica de la OIT al año 2015 y 2020, las cuales fueron modificadas durante la III Conferencia Global de Trabajo Infantil, realizada en noviembre de 2013, estableciéndose en la Declaración que se suscribió la erradicación de las peores formas de trabajo infantil al 2016 y todas las formas de trabajo infantil al 2020. Se cuenta con Planes de Trabajo con enfoque preventivo creados por la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios y son ejecutados a nivel nacional, en los temas siguientes: Trata de Persona a. Verificación de derechos laborales en lugares que se dedican a Restaurantes y Bares Nocturnos. b. Verificación de derechos laborales en lugares de trabajo que operan en puntos fronterizos. Así como la ejecución por todo el personal a nivel nacional del Plan Permanente de Verificación de Trabajo Infantil. Se ha trabajado activamente en el Consejo Nacional contra la Trata de Personas, obteniéndose los siguientes resultados: - Apoyo en la Actualización de la Política Nacional Contra la Trata de Personas. - Elaboración del Protocolo de Actuación Interinstitucional para la Atención Integral Inmediata de Las Víctimas de trata de personas. - Avances en la creación de un Plan de Acción. - Gestión y obtención de capacitación del personal inspectivo a nivel nacional. - Apoyo en la Campaña de Prevención contra la trata de personas “Corazones Azules”. En lo que respecta a trabajo doméstico, se han realizado las siguientes acciones afirmativas: - Inspecciones de Trabajo en casas particulares para la verificación de las denuncias de transgresiones de derechos laborales. - Opiniones Jurídicas sobre la viabilidad del anteproyecto de Ley relativo a las Trabajadoras del Hogar. - Opinión jurídica sobre la viabilidad en la ratificación del Convenio 189 de la OIT. En lo que respecta a trabajo infantil, se han realizado las siguientes acciones afirmativas: - Plan de Trabajo permanente de verificaciones a nivel nacional. - Aplicación del Protocolo Interinstitucional sobre Trabajo Infantil, que permite el trabajo coordinado en el tema con las Juntas de Protección. - Miembros del Sistema Nacional de Información, para informar periódicamente los avances en la eliminación del trabajo infantil. - Plan de verificación de las condiciones de trabajo de adolescentes a quienes se les concedió permiso de trabajo. - Elaboración y aplicación del Instructivo de la UNAC para las contrataciones públicas libres de trabajo infantil. - Ministerialmente se realizó un convenio y/o carta de entendimiento con FUNDAZUCAR para la eliminación del trabajo infantil. Opinión jurídica sobre el documento remitido por el CONNA relativo a Lineamientos para la participación de la niñez y adolescencia”.	
Honduras	No se cuenta con programas.	
México	Se cuenta con el “Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos” que contribuye a prevenir y sancionar este delito.	
Paraguay	El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social lleva adelante la Estrategia Nacional de Erradicación de Trabajo Infantil 2019-2024, que continúa el trabajo de la Estrategia 2010-2015, como un esfuerzo integral contra la lucha contra el trabajo Infantil. La Estrategia vigente pretende actualizar la base estadística, la inclusión de la Agenda 2030 y la generación de nuevos indicadores y metas. Paraguay Okakuaa	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	es un programa enfocado al combate del Trabajo Infantil, con énfasis en la Caña de Azúcar en el Departamento del Guairá. Este proyecto es financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América e implementado conjuntamente con "Partners of America". Proyecto de promoción del trabajo decente en la cadena de Algodón: mediante la cooperación ofrecida por la OIT, en conjunto con la República Federativa del Brasil, el Paraguay desarrolla mencionado proyecto con la finalidad del fortalecimiento institucional, la formulación y aplicación de una estrategia de empleo para el sector y el cumplimiento de las leyes laborales.	
Perú	Plan de acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras del hogar 2016-2017, aprobado mediante la Resolución Ministerial No. 066-2016-TR.	

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes al PSS.

Anexo 5.2. Derechos sindicales

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	POLÍTICAS	
Indicador	**Políticas públicas o programas para la promoción de la sindicalización**	
Estándar principal	*Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación... (OIT, 1949)*	
Brasil	Si bien las iniciativas que se enumeran a continuación no son políticas públicas, vale la pena mencionarlas por su impacto en el tema. El Proyecto Promoción de los Derechos Laborales en América Latina - Desde el año 2000, la CUT busca promover y fortalecer las redes sindicales. El proyecto, que comenzó con el nombre de CUTMulti, en 2011 cobró fuerza: pasó a ser apoyado por el centro de formación de la DGB BW y se denominó Proyecto de Promoción de los Derechos Laborales en América Latina. Desde el inicio, el proyecto ha sido gestionado por la CUT en asociación con el Instituto Observatorio Social, CNM/CUT y CNQ/CUT. Apoyo al movimiento sindical - El Instituto Observatorio Social nació en el ámbito sindical. La prioridad en las acciones y estudios del IOS es brindar información que sirva de base para la acción sindical en su conjunto, abarcando sindicatos, redes sindicales, federaciones y confederaciones, desde la formación de líderes hasta la elaboración de panoramas sectoriales y el seguimiento de cadenas productivas.	
Colombia	a) El Ministerio del Trabajo cuenta con la Subdirección de Promoción de la Organización social, la cual depende del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección. b) la Constitución Política de Colombia consagra, de forma expresa, el derecho a la libre asociación (artículo 38); La Corte Constitucional, en la sentencia C-865/04, señaló la finalidad de la libre asociación.	
Costa Rica	No se implementa ninguna política o programa desde el 2010 al 2019.	
Ecuador	Descripción: El MDT, a través de la Dirección de Organizaciones Laborales, promueve, evalúa y controla los procesos para el registro y funcionamiento de organizaciones laborales, sean estas asociaciones, sindicatos o comités de empresa. Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción, tienen derecho a constituirse, a formar asociaciones o sindicatos que estimaren conveniente, o comités de empresas, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. Adicionalmente, el MDT, a través de la Dirección de Organizaciones Laborales, promueve, evalúa y controla los procesos para el registro y funcionamiento	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	de organizaciones laborales bajo los parámetros legales que le competen, en estricta observancia de los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación, brindando una atención oportuna que fortalece el ejercicio del derecho y la libertad sindical; permitiendo que los socios, de cada organización laboral, se encuentren debidamente protegidos por las garantías legales, a las cuales pueden recurrir en caso de encontrarse con prácticas anti sindicales; realizando eventos de capacitación sobre el ejercicio del derecho y libertad de sindicalización, acudiendo de manera personal a las sedes de cada organización, con el objetivo de brindar educación y asistencia legal que permita a los trabajadores un adecuado acceso a los servicios que brinda este ministerio; y atendiendo las consultas jurídicas que realicen las organizaciones laborales con el objetivo de que estas cuenten con la asistencia técnica que les permita un cabal ejercicio de los derechos que como trabajadores sindicalizados les corresponde. Los trabajadores de las empresas de prestación de servicios complementarios cuentan con todos los derechos constitucionales, convencionales y legales, sin que exista limitación para el ejercicio del derecho y libertad de sindicalización, teniendo en cuenta que, sobre la excepción ya enunciada, la tercerización se encuentra prohibida en el Estado ecuatoriano. Por otro lado, previo a un conflicto individual o colectivo, el MDT, a través de su Dirección de Mediación Laboral, gestiona procesos de acuerdo al Código de Trabajo, para la solución de controversias emanadas de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. Entre los servicios de la Dirección de Mediación Laboral, se encuentran las audiencias, el diálogo social y la audiencia de mediación obligatoria.	
El Salvador	No se cuenta con una política o programa nacional para la promoción sindical, sin embargo, se han realizado acciones que contribuyen a la obtención de personalidad jurídica de organizaciones de trabajadores y trabajadoras, ya que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales (DNOS) de la Dirección General de Trabajo (DGT) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), ha implementado una revisión previa a la documentación presentada por las nuevas asociaciones profesionales constituidas que pretenden obtener su personalidad jurídica, con lo que se evitan o reducen las observaciones de forma a la documentación. Además, se ha logrado acortar el tiempo de respuesta para el trámite de obtención jurídica, pasando de 60 días a veintitrés días actualmente.	
Honduras	La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) no ha creado una política pública o programas relacionados con la promoción de la sindicalización, agremiación empresarial o fortalecimiento de los sindicatos. Sin embargo, la STSS cuenta con la Procuraduría General del Trabajo, que según el artículo 664 del Código de Trabajo, es la entidad responsable de prestar servicios de representación o de asesoría jurídica a sindicatos de trabajadores o trabajadores que lo soliciten. Por otro lado, mediante el Acuerdo No. STSS-196-2015 de fecha 26 de junio del año 2015, se establece el Procedimiento Administrativo para brindar protección adecuada al derecho de los trabajadores y empleadores de asociarse libremente en sindicatos o asociaciones empresariales; éste deberá seguirse con el fin de que los fundadores de un sindicato gocen de la protección especial del Estado desde el inicio del proceso hasta recibir la constancia de la personalidad jurídica de la organización sindical. Los trabajadores y los empleadores pueden solicitar el acompañamiento de la autoridad laboral, de ser así la STSS asigna dos empleados: un (1) inspector de trabajo y un (1) empleado asignado por la Dirección General de Trabajo o en su defecto de la Procuraduría del Trabajo.	
México	A la fecha de corte del informe (30 de noviembre de 2018), en México no se dispone del tipo de políticas públicas o programas que señala este indicador.	
Paraguay	Sin respuesta.	
Perú	No hay un programa o política específica, pero existe un proyecto denominado “Fortalecimiento de capacidades de gestión y manejo de la negociación colectiva”.	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Indicador	**Políticas públicas o programas para el fortalecimiento de los sindicatos**	
Estándar principal	*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)*	
Brasil	Si bien las iniciativas que se enumeran a continuación no son políticas públicas, vale la pena mencionarlas por su impacto en el tema. El Proyecto Promoción de los Derechos Laborales en América Latina - Desde el año 2000, la CUT busca promover y fortalecer las redes sindicales. El proyecto, que comenzó con el nombre de CUTMulti, en 2011 cobró fuerza: pasó a ser apoyado por el centro de formación de la DGB BW y se denominó Proyecto de Promoción de los Derechos Laborales en América Latina. Desde el inicio, el proyecto ha sido gestionado por la CUT en asociación con el Instituto Observatorio Social, CNM/CUT y CNQ/CUT108. Apoyo al movimiento sindical - El Instituto Observatorio Social nació en el ámbito sindical. La prioridad en las acciones y estudios del IOS es brindar información que sirva de base para la acción sindical en su conjunto, abarcando sindicatos, redes sindicales, federaciones y confederaciones, desde la formación de líderes hasta la elaboración de panoramas sectoriales y el seguimiento de cadenas productivas.	■
Colombia	Sin respuesta	●
Costa Rica	Ley No. 7360 de 4 de noviembre de 1993 relativa a la Protección de los Derechos Sindicales. Ley No. 9343 de 25 de enero de 2016 relativa a la Reforma Procesal Laboral prevé un proceso especial para impugnar el despido, medida disciplinaria o discriminatoria en favor de las personas cubiertas por el fuero sindical.	◆
Ecuador	Descripción: El MDT, a través de la Dirección de Organizaciones Laborales, promueve, evalúa y controla los procesos para el registro y funcionamiento de organizaciones laborales, sean estas asociaciones, sindicatos o comités de empresa. Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción, tienen derecho a constituirse, a formar asociaciones o sindicatos que estimaren conveniente, o comités de empresas, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. Adicionalmente, el MDT, a través de la Dirección de Organizaciones Laborales, promueve, evalúa y controla los procesos para el registro y funcionamiento de organizaciones laborales bajo los parámetros legales que le competen, en estricta observancia de los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación, brindando una atención oportuna que fortalece el ejercicio del derecho y la libertad sindical; permitiendo que los socios, de cada organización laboral, se encuentren debidamente protegidos por las garantías legales, a las cuales pueden recurrir en caso de encontrarse con prácticas anti sindicales; realizando eventos de capacitación sobre el ejercicio del derecho y libertad de sindicalización, acudiendo de manera personal a las sedes de cada organización, con el objetivo de brindar educación y asistencia legal que permita a los trabajadores un adecuado acceso a los servicios que brinda este ministerio; y atendiendo las consultas jurídicas que realicen las organizaciones laborales con el objetivo de que estas cuenten con la asistencia técnica que les permita un cabal ejercicio de los derechos que como trabajadores sindicalizados les corresponde. Los trabajadores de las empresas de prestación de servicios complementarios cuentan con todos los derechos constitucionales, convencionales y legales, sin que exista limitación para el ejercicio del derecho y libertad de sindicalización, teniendo en cuenta que, sobre la excepción ya enunciada, la tercerización se encuentra prohibida en el Estado ecuatoriano. Por otro lado, previo a un conflicto individual o colectivo, el MDT, a través de su Dirección de Mediación Laboral, gestiona procesos de acuerdo al Código de Trabajo, para la solución de controversias emanadas de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. Entre los servicios de la Dirección de Mediación Laboral, se encuentran las audiencias, el diálogo social y la audiencia de mediación obligatoria.	★
El Salvador	Según el registro del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales (DNOS) del MTPS, el total de Sindicatos constituidos es el siguiente: SINDICATOS PRIVADOS AÑO 2016: 79 sindicatos, AÑO 2017: 17 sindicatos, AÑO 2018: 15 sindicatos SINDICATOS PÚBLICOS AÑO 2016: 11 sindicatos, AÑO 2017: 18 sindicatos, AÑO 2018: 20 sindicatos	◆

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Honduras	La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) no ha creado una política pública o programas relacionados con la promoción de la sindicalización, agremiación empresarial o fortalecimiento de los sindicatos. Sin embargo, la STSS cuenta con la Procuraduría General del Trabajo, que según el artículo 664 del Código de Trabajo, es la entidad responsable de prestar servicios de representación o de asesoría jurídica a sindicatos de trabajadores o trabajadores que lo soliciten. Por otro lado, mediante el Acuerdo No. STSS-196-2015 de fecha 26 de junio del año 2015, se establece el Procedimiento Administrativo para brindar protección adecuada al derecho de los trabajadores y empleadores de asociarse libremente en sindicatos o asociaciones empresariales; éste deberá seguirse con el fin de que los fundadores de un sindicato gocen de la protección especial del Estado desde el inicio del proceso hasta recibir la constancia de la personalidad jurídica de la organización sindical. Los trabajadores y los empleadores pueden solicitar el acompañamiento de la autoridad laboral, de ser así la STSS asigna dos empleados: un (1) inspector de trabajo y un (1) empleado asignado por la Dirección General de Trabajo o en su defecto de la Procuraduría del Trabajo.	
México	A la fecha de corte del informe (30 de noviembre de 2018), en México no se dispone del tipo de políticas públicas o programas que señala este indicador.	
Paraguay	Sin respuesta.	
Perú	Existe el proyecto denominado “Fortalecimiento de capacidades de gestión y manejo de la negociación colectiva”, dirigido por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y Fondo-Empleo, el cual busca dotar de mayores capacidades a las organizaciones sindicales.	
Indicador	**Políticas públicas o programas para la eliminación de prácticas anti-sindicales**	
Estándar principal	*1084… 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.)*	
Brasil	En 2016, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Ministerio Público del Trabajo (MPT) de Brasil firmaron un convenio de cooperación, que prevé la canalización de recursos de las acciones del MPT para promover y reparar el bien jurídico tutelado en las relaciones laborales y empleo, a través de proyectos destinados a promover el trabajo decente en el país. La Red Latinoamericana de Investigación sobre Empresas Multinacionales (RedLat) es una iniciativa creada en octubre de 2005, que reúne a gremios e instituciones de investigación sobre el mundo del trabajo en 7 países de América Latina, con el propósito común de profundizar en el conocimiento de la realidad social y laboral. Comportamiento de las empresas multinacionales y que utiliza la información recabada para impulsar la acción sindical. Su principal objetivo es realizar investigaciones comparativas en las multinacionales que operan en el continente en temas relacionados con los derechos de los trabajadores, el medio ambiente y la responsabilidad social, entre otros temas de interés para el entorno gremial y los consumidores que se relacionan con las empresas. Las instituciones que integran RedLat son: Centro de Investigaciones Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) en México, Escuela Nacional Sindical (ENS) y Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en Colombia, Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) en Perú, Instituto Cuesta Duarte (ICD) y Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) en Uruguay, Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA) y Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en Chile, CEFS (Centro de Estudios y Formación Sindical), CIFRA (Centro de Investigación y Formación de la República Argentina) y FETIA-CTA (Federación de Trabajadores de la Industria de la Central de Trabajadores de la Argentina) en Argentina, el Instituto Observatorio Social (IOS) y la Central Única dos Trabalhadores (CUT) en Brasil, y la Confederación Sindical de las Américas (CSA).	
Colombia	Sin respuesta.	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Costa Rica	Ley No. 7360 de 4 de noviembre de 1993 relativa a la Protección de los Derechos Sindicales. Ley No. 9343 de 25 de enero de 2016 relativa a la Reforma Procesal Laboral prevé un proceso especial para impugnar el despido, medida disciplinaria o discriminatoria en favor de las personas cubiertas por el fuero sindical	■
Ecuador	Descripción: El MDT, a través de la Dirección de Organizaciones Laborales, promueve, evalúa y controla los procesos para el registro y funcionamiento de organizaciones laborales, sean estas asociaciones, sindicatos o comités de empresa. Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción, tienen derecho a constituirse, a formar asociaciones o sindicatos que estimaren conveniente, o comités de empresas, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. Adicionalmente, el MDT, a través de la Dirección de Organizaciones Laborales, promueve, evalúa y controla los procesos para el registro y funcionamiento de organizaciones laborales bajo los parámetros legales que le competen, en estricta observancia de los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación, brindando una atención oportuna que fortalece el ejercicio del derecho y la libertad sindical; permitiendo que los socios, de cada organización laboral, se encuentren debidamente protegidos por las garantías legales, a las cuales pueden recurrir en caso de encontrarse con prácticas anti sindicales; realizando eventos de capacitación sobre el ejercicio del derecho y libertad de sindicalización, acudiendo de manera personal a las sedes de cada organización, con el objetivo de brindar educación y asistencia legal que permita a los trabajadores un adecuado acceso a los servicios que brinda este ministerio; y atendiendo las consultas jurídicas que realicen las organizaciones laborales con el objetivo de que estas cuenten con la asistencia técnica que les permita un cabal ejercicio de los derechos que como trabajadores sindicalizados les corresponde. Los trabajadores de las empresas de prestación de servicios complementarios cuentan con todos los derechos constitucionales, convencionales y legales, sin que exista limitación para el ejercicio del derecho y libertad de sindicalización, teniendo en cuenta que, sobre la excepción ya enunciada, la tercerización se encuentra prohibida en el Estado ecuatoriano. Por otro lado, previo a un conflicto individual o colectivo, el MDT, a través de su Dirección de Mediación Laboral, gestiona procesos de acuerdo al Código de Trabajo, para la solución de controversias emanadas de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. Entre los servicios de la Dirección de Mediación Laboral, se encuentran las audiencias, el diálogo social y la audiencia de mediación obligatoria.	★
El Salvador	No existen políticas públicas sobre esta temática	▲
Honduras	Sin respuesta.	●
México	A la fecha de corte del informe (30 de noviembre de 2018), en México no se dispone del tipo de políticas públicas o programas que señala este indicador.	▲
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es la entidad encargada de sancionar ese tipo de prácticas.	★
Indicador	**Políticas públicas o programas para la educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral**	
Estándar principal	*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)*	
Brasil	Sin respuesta.	●

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Colombia	Sin respuesta.	●
Costa Rica	No se implementa ninguna política o programa sobre educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral del 2010 al 2019.	▲
Ecuador	Descripción: El MDT, a través de la Dirección de Organizaciones Laborales, promueve, evalúa y controla los procesos para el registro y funcionamiento de organizaciones laborales, sean estas asociaciones, sindicatos o comités de empresa. Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción, tienen derecho a constituirse, a formar asociaciones o sindicatos que estimaren conveniente, o comités de empresas, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. Adicionalmente, el MDT, a través de la Dirección de Organizaciones Laborales, promueve, evalúa y controla los procesos para el registro y funcionamiento de organizaciones laborales bajo los parámetros legales que le competen, en estricta observancia de los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación, brindando una atención oportuna que fortalece el ejercicio del derecho y la libertad sindical; permitiendo que los socios, de cada organización laboral, se encuentren debidamente protegidos por las garantías legales, a las cuales pueden recurrir en caso de encontrarse con prácticas anti sindicales; realizando eventos de capacitación sobre el ejercicio del derecho y libertad de sindicalización, acudiendo de manera personal a las sedes de cada organización, con el objetivo de brindar educación y asistencia legal que permita a los trabajadores un adecuado acceso a los servicios que brinda este ministerio; y atendiendo las consultas jurídicas que realicen las organizaciones laborales con el objetivo de que estas cuenten con la asistencia técnica que les permita un cabal ejercicio de los derechos que como trabajadores sindicalizados les corresponde. Los trabajadores de las empresas de prestación de servicios complementarios cuentan con todos los derechos constitucionales, convencionales y legales, sin que exista limitación para el ejercicio del derecho y libertad de sindicalización, teniendo en cuenta que, sobre la excepción ya enunciada, la tercerización se encuentra prohibida en el Estado ecuatoriano. Por otro lado, previo a un conflicto individual o colectivo, el MDT, a través de su Dirección de Mediación Laboral, gestiona procesos de acuerdo al Código de Trabajo, para la solución de controversias emanadas de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. Entre los servicios de la Dirección de Mediación Laboral, se encuentran las audiencias, el diálogo social y la audiencia de mediación obligatoria.	★
El Salvador	No existen políticas públicas sobre esta temática.	▲
Honduras	Sin respuesta.	●
México	A la fecha de corte del informe (30 de noviembre de 2018), en México no se dispone del tipo de políticas públicas o programas que señala este indicador.	▲
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Proyecto denominado “Fortalecimiento de capacidades de gestión y manejo de la negociación colectiva”.	■
Indicador	**Políticas públicas o programas para la resolución de conflictos laborales**	
Estándar principal	*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 todo caso,*	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	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.)	
Brasil	Mediación del Proyecto (MPT): la participación en la negociación colectiva es obligatoria para las entidades sindicales (Art. 82, VI, de CF/88), y por lo tanto la promoción del diálogo entre los actores sociales es indispensable. Fomentar la negociación colectiva como una forma de mejorar las condiciones sociales de los trabajadores es uno de los objetivos y estratégicos para el fortalecimiento institucional de Conalis. Por lo tanto, depende del MPT utilizar procesos institucionales para fortalecer el diálogo social y estimular la unidad, la proactividad y la velocidad en actuaciones extrajudiciales y judiciales. El objetivo del proyecto es implementar y adoptar la mediación como un instrumento importante para resolver la auto composición de conflictos colectivos de trabajo dentro del MPT. La oficina del fiscal laboral tiene la misión institucional para fortalecer los sindicatos y frenar actos atentos al ejercicio satisfactorio de la libertad de la Unión. La violación de este derecho compromete no solo a los trabajadores, sino a la sociedad en su totalidad112. Con respecto al tema de la resolución de conflictos laborales, la Ordenanza No. 1.292 del 28 de diciembre de 2017 ha sido aprobada las regulaciones internas del Consejo Nacional del Trabajo-CNT. Este organismo colegiado, desde una perspectiva tripartita e igualitaria, tiene como objetivo discutir y dar una opinión sobre consultas y propuestas dirigidas a la democratización de las relaciones laborales en el país, actualizar la legislación sindical y laboral, fomentar la negociación colectiva y la auto composición del trabajo. Por otro lado, no se puede olvidar que la Ley No. 13,467, del 13 de julio de 2017, traiga al sistema legal la posibilidad de los polacos, el trabajo y el empleador, para establecer un término anual de descarga de obligaciones laborales con el alcance de Give Descarga anual de obligaciones de dar y surgir de la relación laboral. Demasiado de esto, es necesario enfatizar que dicho Instituto cuenta la participación necesaria de la cifra de la Unión. Es de destacar que los dispositivos agregados en la reforma laboral tienen como objetivo aumentar el grado de concreción de la representación de los empleados antes de la gestión de la compañía (representación en el lugar de trabajo), mejorando la relación entre la empresa y sus empleados y buscando la solución más efectiva para conflictos propósitos de resolución. Además, la regulación también se centra en prevenir tales conflictos al promover el diálogo en el lugar de trabajo.	
Colombia	Sin respuesta.	
Costa Rica	La Ley No. 9343 de 25 de enero de 2016 relativa a la Reforma Procesal Laboral prevé la conciliación, mediación y arbitraje como solución alterna de conflictos, tanto en la vía administrativa como en la judicial.	
Ecuador	Descripción: El MDT, a través de la Dirección de Organizaciones Laborales, promueve, evalúa y controla los procesos para el registro y funcionamiento de organizaciones laborales, sean estas asociaciones, sindicatos o comités de empresa. Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción, tienen derecho a constituirse, a formar asociaciones o sindicatos que estimaren conveniente, o comités de empresas, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. Adicionalmente, el MDT, a través de la Dirección de Organizaciones Laborales, promueve, evalúa y controla los procesos para el registro y funcionamiento de organizaciones laborales bajo los parámetros legales que le competen, en estricta observancia de los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación, brindando una atención oportuna que fortalece el ejercicio del derecho y la libertad sindical; permitiendo que los socios, de cada organización laboral, se encuentren debidamente protegidos por las garantías legales, a las cuales pueden recurrir en caso de encontrarse con prácticas anti sindicales; realizando eventos de capacitación sobre el ejercicio del derecho y libertad de sindicalización, acudiendo de manera personal a las sedes de cada organización, con el objetivo de brindar educación y asistencia legal que permita a los trabajadores un adecuado acceso a los servicios que brinda este ministerio; y atendiendo las consultas jurídicas que realicen las organizaciones laborales con el objetivo de que estas cuenten con la asistencia técnica que les permita un cabal ejercicio de los derechos que como trabajadores sindicalizados les corresponde. Los trabajadores de las empresas de prestación de servicios complementarios cuentan con todos los derechos constitucionales, convencionales y legales,	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	sin que exista limitación para el ejercicio del derecho y libertad de sindicalización, teniendo en cuenta que, sobre la excepción ya enunciada, la tercerización se encuentra prohibida en el Estado ecuatoriano. Por otro lado, previo a un conflicto individual o colectivo, el MDT, a través de su Dirección de Mediación Laboral, gestiona procesos de acuerdo al Código de Trabajo, para la solución de controversias emanadas de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. Entre los servicios de la Dirección de Mediación Laboral, se encuentran las audiencias, el diálogo social y la audiencia de mediación obligatoria.	
El Salvador	No es la información solicitada, proporcionó datos no una política.	◆
Honduras	Sin respuesta.	●
México	En el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social se cuenta con elementos para la resolución de conflictos laborales, Estrategias 4.1: Resolver con imparcialidad y legalidad, conflictos laborales de competencia federal; 4.2: Privilegiar y mejorar la conciliación, procuración e impartición de justicia para garantizar certeza jurídica para los factores de la producción; y 4.3: Impulsar la legalidad y transparencia para que las relaciones obrero-patronales se fortalezcan mediante el diálogo y apego a la ley.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con el Sistema Informático de Alerta Temprana, el cual busca detectar posibles conflictos laborales y manejar su prevención. Asimismo, se cuenta con la Dirección de prevención y Solución de Conflictos.	★
Indicador	**Políticas públicas o programas para el monitoreo a la negociación colectiva**	
Estándar principal	*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)*	
Brasil	Mediación del Proyecto (MPT): la participación en la negociación colectiva es obligatoria para las entidades sindicales (Art. 82, VI, de CF/88), y por lo tanto la promoción del diálogo entre los actores sociales es indispensable. Fomentar la negociación colectiva como una forma de mejorar las condiciones sociales de los trabajadores es uno de los objetivos y estratégicos para el fortalecimiento institucional de Conalis. Por lo tanto, depende del MPT utilizar procesos institucionales para fortalecer el diálogo social y estimular la unidad, la proactividad y la velocidad en actuaciones extrajudiciales y judiciales. El objetivo del proyecto es implementar y adoptar la mediación como un instrumento importante para resolver la auto composición de conflictos colectivos de trabajo dentro del MPT. La oficina del fiscal laboral tiene la misión institucional para fortalecer los sindicatos y frenar actos atentos al ejercicio satisfactorio de la libertad de la Unión. La violación de este derecho compromete no solo a los trabajadores, sino a la sociedad en su totalidad. Con respecto al tema de la resolución de conflictos laborales, la Ordenanza No. 1.292 del 28 de diciembre de 2017 ha sido aprobada las regulaciones internas del Consejo Nacional del Trabajo-CNT. Este organismo colegiado, desde una perspectiva tripartita e igualitaria, tiene como objetivo discutir y dar una opinión sobre consultas y propuestas dirigidas a la democratización de las relaciones laborales en el país, actualizar la legislación sindical y laboral, fomentar la negociación colectiva y la auto composición del trabajo. Por otro lado, no se puede olvidar que la Ley No. 13,467, del 13 de julio de 2017, traiga al sistema legal la posibilidad de los polacos, el trabajo y el empleador,	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	para establecer un término anual de descarga de obligaciones laborales con el alcance de Give Descarga anual de obligaciones de dar y surgir de la relación laboral. Demasiado de esto, es necesario enfatizar que dicho Instituto cuenta la participación necesaria de la cifra de la Unión. Es de destacar que los dispositivos agregados en la reforma laboral tienen como objetivo aumentar el grado de concreción de la representación de los empleados antes de la gestión de la compañía (representación en el lugar de trabajo), mejorando la relación entre la empresa y sus empleados y buscando la solución más efectiva para conflictos propósitos de resolución. Además, la regulación también se centra en prevenir tales conflictos al promover el diálogo en el lugar de trabajo.	
Colombia	Sin respuesta.	●
Costa Rica	No se implementa ninguna política o programa relativo al monitoreo a la negociación colectiva del 2010 al 2019.	▲
Ecuador	Sin respuesta.	●
El Salvador	Se monitorea anualmente por medio del Censo de Contratación Colectiva (CCT), que lleva la Oficina de Estadística e Informática del MTPS.	★
Honduras	Sin respuesta.	●
México	A la fecha de corte del informe (30 de noviembre de 2018), en México no se dispone de políticas públicas o programas para el monitoreo a la negociación colectiva.	▲
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Se viene desarrollando el Observatorio de Negociación Colectiva, teniendo como una de sus funciones el monitoreo de los procesos de negociación colectiva.	★

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes al PSS.

Anexo 6. Sistematización de evidencias y cumplimiento de estándares sobre capacidades institucionales
Anexo 6.1. Derecho al trabajo

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	CAPACIDADES INSTITUCIONALES	
Indicador	**Subsidios o incentivos para la generación de empleo.**	
Estándar principal	*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)*	
Brasil	Fondo de Apoyo al Trabajador - FAT El Fondo de Apoyo al Trabajador - FAT es un fondo especial, de carácter contable-financiero, vinculado al Ministerio del Trabajo, destinado al costo del Programa de Seguro de Cesantía, Asignación Salarial y al financiamiento de Programas de Desarrollo Económico. Las principales acciones de empleo financiadas con recursos del FAT se estructuran en torno a dos programas: el Programa de Seguro de Cesantía (con acciones de pago de la prestación del seguro de desempleo, calificación y recualificación profesional y orientación e intermediación laboral) y los Programas de Empleo y Generación de Renta, cuyos recursos se destinan a través de depósitos especiales creados por la Ley N° 8.352, de 28 de diciembre de 1991 (que incorpora, entre otros, el propio Programa de Generación de Empleo e Ingresos - PROGER, en las modalidades Urbana y Rural y el Programa Nacional de Fortalecimiento de la Agricultura Familiar - PRONAF). Programa de Generación de Empleo y Renta – PROGER: su objetivo es la Generación de Empleo y Renta, ampliando el abanico de información disponible sobre los Programas, creando un canal de difusión y transparencia de las acciones realizadas. Programa de Intermediación Laboral – IMO: La política pública de calificación desarrollada en el ámbito del Ministerio del Trabajo y Previsión Social – MTPS promueve gradualmente la universalización del derecho de los trabajadores a la calificación, con miras a contribuir a aumentar la probabilidad de acceder al empleo y al trabajo digno y participando en procesos de generación de oportunidades de trabajo e ingresos, inclusión social, reducción de la pobreza, lucha contra la discriminación y reducción de la vulnerabilidad de las poblaciones Programa de Protección al Empleo - PPE: El PPE tiene por objeto ayudar a los trabajadores a conservar su empleo en momentos de contracción de la actividad económica, favorecer la recuperación económico-financiera de las empresas, sostener la demanda agregada en momentos de adversidad, facilitando la recuperación de economía y estimular la productividad laboral. Programa Nacional de Microcrédito Productivo Orientado – PNMPO: El Programa Nacional de Microcrédito Productivo Orientado (PNMPO) fue establecido por la Ley 11.110, de 25 de abril de 2005, y tiene los siguientes objetivos generales: incentivar la generación de trabajo y renta entre las microempresas populares. empresarios; disponer de recursos para el microcrédito productivo orientado; y brindar apoyo técnico a las instituciones de microcrédito productivas orientadas, con miras al fortalecimiento institucional de éstas para la prestación de servicios a los empresarios populares. Calificación Profesional: La política pública de calificación desarrollada en el ámbito del Ministerio del Trabajo tiene como objetivo promover gradualmente la universalización del derecho a la calificación de los trabajadores. Sistema Nacional de Empleo – SINE: El Sistema Nacional de Empleo (SINE) fue creado en 1975 bajo los auspicios del Convenio núm. 88 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que orienta a cada país miembro a mantener un servicio de empleo público y gratuito, para la mejor organización del mercado laboral.	★
Colombia	En Colombia existe subsidio al desempleo y en el año 2019 se han otorgado 195.361 subsidios, con una inversión de $537.010.228909	★
Costa Rica	La Dirección Nacional de Empleo brinda subsidios e incentivos para obras comunales, ideas productivas, capacitación, auxilio en emergencia, inserción de jóvenes en el mercado (EMPLEÁTE) y apoyo a indígenas. Por parte de la Dirección de Economía Social Solidaria y Movilidad Social se auspicia a diferentes organizaciones en la generación de empleo en sus comunidades. Fuente: Ley de Presupuesto Nacional.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Ecuador	La Constitución de la República del Ecuador establece: Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento. Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 1. El derecho a la inviolabilidad de la vida. No habrá pena de muerte. 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios (...). Art. 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos: 1. Mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución. 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable (...). Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos: 1. Asegurar una adecuada distribución del ingreso y de la riqueza nacional. 2. Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémica, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional. 3. Asegurar la soberanía alimentaria y energética. 4. Promocionar la incorporación del valor agregado con máxima eficiencia, dentro de los límites biofísicos de la naturaleza y el respeto a la vida y a las culturas. 5. Lograr un desarrollo equilibrado del territorio nacional, la integración entre regiones, en el campo, entre el campo y la ciudad, en lo económico, social y cultural. 6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales. 7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo. 8. Propiciar el intercambio justo y complementario de bienes y servicios en mercados transparentes y eficientes. 9. Impulsar un consumo social y ambientalmente responsable. Art. 300.- El régimen tributario se regirá por los principios de generalidad, progresividad, eficiencia, simplicidad administrativa, irretroactividad, equidad, transparencia y suficiencia recaudatoria. Se priorizarán los impuestos directos y progresivos. La política tributaria promoverá la redistribución y estimulará el empleo, la producción de bienes y servicios, y conductas ecológicas, sociales y económicas responsables. Art. 306.- El Estado promoverá las exportaciones ambientalmente responsables, con preferencia de aquellas que generen mayor empleo y valor agregado, y en particular las exportaciones de los pequeños y medianos productores y del sector artesanal. Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. Art. 334.- El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá: (...) 4. Desarrollar políticas de fomento a la producción nacional en todos los sectores, en especial para garantizar la soberanía alimentaria y la soberanía energética, generar empleo y valor agregado. (...) Al respecto, el Código de Trabajo manifiesta:	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Art. 34.1.- Trabajo Juvenil.- El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos. El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 26 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas. Por su parte, la Ley de la Juventud señala: Art. 15.- Políticas de promoción del empleo juvenil.- Las políticas de promoción del empleo juvenil se dirigen al logro de los siguientes objetivos: a) Crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales; b) Fomentar el desarrollo de pasantías remuneradas, vinculadas a la formación profesional; c) Conceder créditos para que los y las jóvenes puedan realizar sus proyectos productivos individuales o colectivos; d) Asegurar que el trabajo no interfiera en su educación, salud y recreación; e) Asegurar la no discriminación en el empleo y las mejores condiciones laborales a las jóvenes gestantes y a las madres lactantes; y, f) Respetar y cumplir con los derechos laborales y a la seguridad social e industrial. El trabajo juvenil, en ningún caso podrá ser de aquellos que impidan una educación que les permita desarrollar al máximo sus potencialidades Bajo este contexto, surgió el Proyecto Empleo Joven. El MDT, dentro de sus atribuciones y responsabilidades, impulsa la política pública de empleo juvenil a través de incentivos económicos al sector privado. Un ejemplo de esto es el proyecto de inversión pública Empleo Joven. Este proyecto tiene la finalidad de vincular laboralmente a personas jóvenes en edades comprendidas entre los 18 y 26 años, con el propósito de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia en condiciones justas y dignas a fin de reforzar sus habilidades y conocimientos. Por ello, para el MDT es de suma importancia contar con actores clave como aliados estratégicos, con el propósito de reducir las tasas de desempleo de manera sostenida y repotenciar el contrato juvenil, beneficiando a miles de jóvenes y empresas del sector privado, para lo cual se otorgarán los siguientes incentivos dirigido a las empresas: • Devolución mensual del 50% de un Salario Básico Unificado vigente. • Devolución mensual del 100% del aporte patronal de un Salario Básico Unificado vigente. • Devolución del 100% de vacaciones correspondientes a un Salario Básico Unificado vigente. • Ahorro en tiempo y dinero en los procesos de reclutamiento y pre selección de personal. • El personal contratado será capacitado para fortalecer su desarrollo integral. Componentes del Proyecto: • Promoción del empleo joven • Fortalecimiento de competencias laborales de jóvenes beneficiario Componentes del Proyecto: • Promoción del empleo joven • Fortalecimiento de competencias laborales de jóvenes beneficiarios Cómo ser parte del Proyecto: Empresa • Envío de Carta de Intención • Estar al día con sus obligaciones antes de la firma del Convenio • Firma del Convenio • Inscribirse en la plataforma del Ministerio del Trabajo Corresponsabilidad: • Estar al día en sus obligaciones con el Estado	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	• Vinculación del joven contratado por al menos dos años • La Empresa deberá presentar los documentos habilitantes correspondientes al cumplimiento de sus obligaciones laborales durante el plazo establecido, con el fin de poder acceder al reembolso del incentivo económico. • Devolución del incentivo en el plazo establecido en caso de desvinculación del joven. • Registrar el contrato del joven en el Sistema Único de Trabajo y realizar el aviso de entrada en el IESS. Joven • Cumplir con el perfil establecido • Registrarse en la plataforma del Ministerio del Trabajo Corresponsabilidad: • Aprobación de capacitación en habilidades blandas • Acogerse a responsabilidades establecidas en la normativa interna de la empresa • Cumplir con sus derechos y obligaciones laborales Adicionalmente, se elaboró la Norma Técnica de Implementación del Proyecto Empleo Joven, misma que establece: Art. 1.- Objeto.- La presente Norma tiene por objeto regular la implementación y ejecución del Proyecto de Inversión Pública "Empleo Joven" a cargo del Ministerio del Trabajo. Art. 2.- Ámbito.- La presente Norma es de aplicación obligatoria para el sector privado que suscriba un convenio para la contratación de jóvenes a través del Proyecto de Inversión Pública "Empleo Joven" y para los jóvenes beneficiarios. Art. 16.- Del incentivo económico Estatal para el sector privado: Previo a la transferencia del incentivo el sector privado, deberá cumplir con todas sus obligaciones laborales respecto del trabajador joven y en el término de 10 días posteriores al mes cumplido de trabajo, solicitará al Ministerio del Trabajo el reembolso del incentivo, a la cuenta de ahorros/corriente del sector privado que determine para el efecto, conforme el siguiente detalle: a) 50% de un Salario Básico Unificado vigente de un trabajador en general. b) 100% de un aporte patronal de un Salario Básico Unificado vigente de un trabajador en general. c) 100% de vacaciones sobre la base de un Salario Básico Unificado vigente de un trabajador en general. El Ministerio del Trabajo, a través del proyecto "Empleo Joven", ajustará el incentivo económico Estatal, según la variación del Salario Básico Unificado y reembolsará al siguiente mes de trabajo del joven, hasta por un año a partir del cumplimiento del artículo 14 de la presente norma técnica. Si el joven beneficiario se lo ubicare en cualquier día del mes, el rembolso que realice el Ministerio del Trabajo corresponderá al valor proporcional del Salario Básico Unificado y aporte al IESS será conforme los mecanismos determinados para el efecto. Art. 17.- Documentos habilitantes para el incentivo económico Estatal.- El sector privado deberá enviar mediante Oficio dirigido al Gerente del Proyecto dentro del término señalado en el artículo 16 de la presente Norma, los siguientes documentos, que serán habilitantes para la transferencia del incentivo económico: a) Rol de pagos de él o los jóvenes contratados con firmas de responsabilidad; b) Pago de planilla del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o comprobante de pago; c) Certificado de no tener saldos pendientes con IESS; y, d) Certificado de no tener saldos pendientes con SRI. Así también se creó el Proyecto Mi Primer Empleo, cuya norma técnica indica: Art. 1.- Objeto.- La presente Norma tiene por objeto regular la implementación y ejecución del Proyecto "Mi Primer Empleo" a cargo del Ministerio del Trabajo. Art. 2.- Ámbito.- La presente Norma es de aplicación obligatoria para los estudiantes beneficiarios que se registren en la plataforma del Proyecto "Mi Primer Empleo", Instituciones de Educación Superior, sector privado y sector público, que participen en el mencionado Proyecto, a través de la suscripción de un Convenio. Art- 11.- Del incentivo económico Estatal para el sector receptor privado: El Proyecto "Mi Primer Empleo", a través de la Coordinación General Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo, cancelará el 100% del estipendio y seguridad social respecto de las pasantías al sector receptor privado que se acoja al	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Proyecto, siempre y cuando dicho pasante sea contratado directamente bajo relación de dependencia laboral una vez culminadas sus pasantías. Dichos pagos se los realizará por medio de reembolsos de la siguiente manera. a) Por el tiempo que dure la pasantía, se realizará un reembolso mensual del 50% del estipendio y aporte al IESS determinados en la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial. b) Una vez concluida la pasantía y que el joven beneficiario sea contratado bajo relación de dependencia laboral por parte del sector receptor privado, se procederá al reembolso del 50% restante, completando así el 100% del incentivo económico antes mencionado. c) Cuando el sector receptor privado hubiere efectuado la selección y se hubiere realizado el registro del pasante en la plataforma informática del Proyecto, aún iniciado el período de la pasantía; el Ministerio del Trabajo, efectuará el rembolso de forma mensual equivalente al 50% del estipendio y aporte al IESS determinados en la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, por el tiempo que restare de la pasantía, conforme la vigencia del contrato de pasantía, suscrito entre el pasante y el sector privado y el convenio que se suscriba con el Proyecto "Mi Primer Empleo". d) Una vez concluida la pasantía descrita en el literal c) del presente artículo y que el joven beneficiario sea contratado bajo relación de dependencia laboral por parte del sector receptor privado, se procederá al reembolso del 50% restante, completando así el 100% del incentivo económico antes mencionado. El incentivo económico Estatal total, se pagará al siguiente mes de la contratación bajo relación de dependencia laboral del joven beneficiario, conforme lo establece el anexo Nro. 1 de la presente Norma, denominado "Instructivo de Reembolso a Empresas con Beneficio Económico". Si al pasante se lo ubicare en cualquier día del mes, el rembolso que realice el Ministerio del Trabajo corresponderá al valor proporcional del tercio del Salario Básico Unificado y aporte al IESS será conforme determina la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial. Previo informe motivado de la gerencia del Proyecto se podrá establecer excepcionalmente un periodo diferente para efectuar la trasferencia del incentivo económico Estatal, a la fecha de la suscripción del convenio. Art. 17.- De la contratación bajo relación de dependencia al joven beneficiario.- Al concluir la pasantía, el sector receptor privado que participe en el Proyecto "Mi Primer Empleo" y en atención al convenio que se suscriba, podrá contratar bajo relación de dependencia laboral al joven beneficiario. Por lo tanto, dar el aviso de salida en el IESS por efecto de la pasantía y de manera inmediata dar el aviso de entrada con la relación de trabajo bajo cualquier modalidad contractual de las prescritas en el Código de Trabajo; caso contrario, deberá restituir los valores correspondientes al incentivo económico otorgado por parte del Estado ecuatoriano, descrito en el literal a) o c) según sea el caso, del artículo 11 de la presente Norma, en un término máximo de 30 días. El sector privado deberá informar mediante la plataforma del Proyecto "Mi Primer Empleo", sobre la contratación bajo relación de dependencia laboral del joven beneficiario para que la Coordinación General Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo, con el correspondiente informe y orden de pago, proceda a reembolsar el otro 50% contemplado en el literal b) o d) según sea el caso, del artículo 11 de la presente Norma, previo a la verificación del registro del contrato en el Sistema Único de Trabajo o el sistema creado para el efecto.	
El Salvador	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como una estrategia para la generación de empleo, principalmente de las personas jóvenes que buscan su primer empleo, está fomentando con las empresas y los centros de formación, la colocación de personas mediante la modalidad de contrato de aprendizaje; el cual permite que personas sin experiencia laboral, después de un proceso formativo, puedan aprender haciendo en la empresa, adquiriendo de esa forma, los conocimientos y competencias técnicas necesarias para su continuidad en el mercado laboral. Asimismo, desde el tercer trimestre del año 2018, con fondos provenientes de la cooperación internacional, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está colocando personas jóvenes en la modalidad del aprendizaje, pero con la característica de otorgar una compensación económica equivalente al 50% del salario mínimo vigente, a fin de que las personas jóvenes colocadas reciban mensualmente una remuneración del salario mínimo completo El perfil de las personas jóvenes que están siendo beneficiadas con esta estrategia, son personas provenientes de los municipios priorizados en el Plan El Salvador Seguro, la gran mayoría de estas personas, no tienen experiencia laboral y poseen un nivel bajo de escolaridad.	★
Honduras	Con la aprobación y publicación del Decreto Ejecutivo PCM-04 2014, que establece el programa presidencial “Con Chamba Vivís Mejor” consistente en proporcionar oportunidad de empelo al menos a 100,00 personas. El Gobierno subsidia la mitad del salario mínimo durante dos meses por concepto de capacitación para insertar al mercado laboral a población desempleada en	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	riesgo de exclusión y vulnerabilidad social. A través de este programa se inserta a los beneficiarios y beneficiarias desempleadas a oportunidades de empleo formal gozando de salario mínimo vigente de acuerdo a Ley.	
México	Se reportará en 2022.	●
Paraguay	El programa de apoyo a la inserción, tiene como objeto apoyar la ampliación de la cobertura y efectividad de las políticas activas de empleo destinadas a mejorar la inserción laboral.	★
Perú	En el caso de las personas con discapacidad, el Estado peruano asume determinados subsidios para los costos derivados de los ajustes razonables implementados.	★
Indicador	**Ministerio de Trabajo y/o Empleo**	
Estándar principal	*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.* *2. En particular, y habida cuenta de las correspondientes normas internacionales del trabajo, estos organismos deberán:* *(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,*	
Brasil	Superintendencias Regionales de Trabajo y Empleo (SRTE), Gerencias Regionales de Trabajo y Empleo (GRTE) y Agencias Regionales - Son unidades de servicio en los 27 estados responsables de ejecutar, supervisar y monitorear las acciones relacionadas con las políticas públicas de Trabajo y Empleo en los estados. Además de promover el trabajo, el empleo y la renta, implementar el Sistema Público de Empleo, la inspección de trabajo, la mediación y el arbitraje en la negociación colectiva, uno de los principales objetivos es brindar orientación y apoyo a los ciudadanos.	★
Colombia	El Ministerio del Trabajo tiene oficina en los 32 Departamentos y tiene 3 oficinas especiales y 120 inspecciones municipales.	★
Costa Rica	En Costa Rica el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está creado por Ley de la República y forma parte del Poder Ejecutivo. Cuenta con oficinas 30 sedes administrativas en todo el territorio nacional.	★
Ecuador	El MDT cuenta con Direcciones Regionales de Trabajo, están facultadas para absolver las consultas relativas a las leyes y reglamentos del trabajo, velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo, imponer multas y sanciones, resolver reclamos colectivos de trabajadores, disponer las inspecciones a empresas industriales y no industriales para verificar la existencia de certificados médicos de menores, verificar el cumplimiento de la aplicación de los mandatos constituyentes, ejercitar la mediación laboral en los conflictos colectivos de trabajo, aprobar los reglamentos internos de trabajo, aprobar los reglamento de seguridad y salud en el trabajo y aprobar los cambios de horarios y turnos de trabajo. Existen las siguientes Direcciones Regionales de Trabajo:	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	1. Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Ambato, con delegaciones en Ambato, Riobamba, Latacunga y Puyo. 2. Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo, con delegaciones en Portoviejo, Santo Domingo, Manta, El Carmen y Chone. 3. Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca, con delegaciones en Cuenca, Troncal y Azogues. 4. Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Ibarra, con delegaciones en Ibarra, Esmeraldas, Tulcán y Sucumbíos. 5. Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Loja, con delegaciones en Loja, Zamora, Machala y Portovelo. 6. Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, con delegaciones en Guayaquil, Guaranda, Salinas, San Cristóbal, Santa Cruz, Babahoyo y Quevedo. 7. Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, con delegaciones en Quito, Cayambe, Orallana , Napo y Joya de los Sachas.	
El Salvador	Sí, con Oficinas ubicadas en los 14 Departamentos del país. (100% de los Departamentos existentes).	★
Honduras	La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social como ente rector de la política laboral en el país conforme al artículo 591 del código del Trabajo. Cuenta con 19 oficinas regionales. 9 centros de cuidado infantil con influencia y cobertura a nivel nacional en los Departamentos de Cortes, Yoro, Atlántida, Islas de la Bahía, Gracias a Dios, Copan, Santa Bárbara, El Paraíso, Olancho, Intibucá, Comayagua, Choluteca y Colon.	★
México	Se cuenta con la Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS), la cual tiene presencia de Delegaciones en todas las entidades federativas. Cada entidad federativa cuenta con una Secretaría de Trabajo Estatal.	★
Paraguay	Se cuenta con un MTESS, creado por Ley 5115/13, la Dirección General de Inspección y Fiscalización cuenta con oficinas en los siguientes departamentos: Itapúa, San Pedro, Caazapá, Paraguari, Cordillera, Canindeyu, Ñeembucu, Amambay, Presidente Hayes, Guaira, Caaguazú, Concepción, Misiones. Se cuenta con Oficinas de Empleo dependientes de la Dirección General de Empleo: Capital: Asunción Centra: Areguá; Luque; Fernando de la Mora; Lambaré; Capiatá; Itá; Itaguá; Villa Elisa; Villeta Alto Paraná: Hernandarias Itapúa: Bella Vista Sur; Encarnación; Capitán Meza Cordillera: Eusebio Ayala Presidente Hayes: Villa Hayes Amambay: Pedro Juan; Caballero Guaira: Villarrica Misiones: San Ignacio : Guazú	★
Perú	En el Perú existe el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo. Cada Dirección Regional (entidades descentralizadas) cuenta con una Dirección regional de Trabajo y Promoción del Empleo.	★

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes al PSS.

Anexo 6.2. Derechos sindicales

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	CAPACIDADES INSTITUCIONALES	
Indicador	**Instancia de diálogo Social –tripartita o de otra índole- que tenga incidencia sobre la formulación de la política económica y laboral**	
Estándar principal	*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.)* *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.)*	
Brasil	Jurisdicción En lo que respecta al tema de solución de conflictos laborales, la Ordenanza N° 1.292, de 28 de diciembre de 2017, aprobó el reglamento interno del Consejo Nacional del Trabajo - CNT. El citado órgano colegiado, en una perspectiva tripartita e igualitaria, tiene por objeto debatir y opinar sobre consultas y propuestas encaminadas a democratizar las relaciones laborales en el país, actualizar la legislación sindical y laboral, promover la negociación colectiva y la autocomposición del trabajo. En otro enfoque, es necesario señalar que el Ministerio del Trabajo también actúa a través del instituto de mediación, lo que puede establecerse en las siguientes hipótesis: acuerdo sobre instrumento colectivo de trabajo; incumplimiento de una norma contenida en un instrumento colectivo; y el incumplimiento de la legislación laboral.	★
Colombia	Como instancias de diálogo social se cuenta con: la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos; Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, CETCOIT, Subcomisión de Asuntos Internacionales.	★
Costa Rica	Adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está el Consejo Superior de Trabajo cuya composición es tripartita tiene objetivo es contribuir al desarrollo económico y productivo del país y a la consolidación de un sistema democrático de relaciones laborales sustentado en el trabajo decente y en el diálogo social permanente.	★
Ecuador	El artículo 326 de la Constitución de la República sobre los principios en los cuales se sustenta el derecho al trabajo, establece en el numeral 10 que se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. Por su parte, los artículos 118 y 119 del Código de Trabajo determinan: Art. 118.- Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.- Es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio rector del trabajo, que tendrá a su cargo el diálogo social sobre políticas de trabajo. Art. 119.- Atribuciones del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.- Corresponde al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios desarrollar el diálogo social sobre políticas de trabajo, así como también sobre la fijación de las remuneraciones. Este Consejo deberá asesorar al Ministro rector del trabajo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política del trabajo y salarial acorde con la realidad, que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. En este sentido, de conformidad con la normativa antes citada, a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, se ha generado un espacio primordial para fomentar el diálogo social entre el Sector oficial, el sector trabajador y empleador. De esta manera, el Gobierno Nacional ha reconocido el papel fundamental del diálogo social con miras a identificar las necesidades de la ciudadanía para tener una mayor incidencia sobre la formulación de políticas laborales.	★
El Salvador	Consejo Superior del Trabajo, que busca asesorar a nivel superior en la formulación de políticas sectoriales, conduciendo los procesos de diálogo y concertación, planificación, programación y elaboración de pactos y acuerdos tripartitos de conformidad con las políticas generales enmarcadas dentro de los planes de desarrollo del país. El Consejo Superior del Salario Mínimo, es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Está	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	integrado por siete miembros: Tres representan al interés público, dos al interés de los trabajadores y dos al de los patronos.	
Honduras	El Consejo Económico Social (CES), creado en 2001, como una instancia de diálogo social del país, que permite llevar a cabo negociaciones, análisis y aprobación de políticas salariales y de empleo, conformado por representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, con la facultad para incidir en la formulación de dichas políticas.	★
México	Se reportará en 2022.	●
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) es un mecanismo de diálogo y concertación de políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y capacitación laboral y de protección social para el desarrollo nacional y regional. Está integrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, organizaciones sindicales, gremios empresariales y representantes de las organizaciones sociales vinculadas al sector trabajo. (Art. 88 del Decreto Supremo N° 004-2014-TR).	★
Indicador	**Sistema de información que registra las vulneraciones a los derechos laborales y contribuye al fortalecimiento de las tareas de inspección, seguimiento y control**	
Brasil	En 2017, el Ministerio de Trabajo y Empleo creó el Portal de Relaciones Laborales, un sistema con información sobre las organizaciones sindicales del país. Inicialmente, la herramienta cuenta con datos relacionados con tres ejes temáticos: entidades sindicales, recaudación y registro sindical con base en el Registro Nacional de Entidades Sindicales – CNES y en el Anuario de Contribución Sindical de la Caixa Económica Federal. El Ministerio Público del Trabajo, como ya se mencionó, cuenta con la Coordinación Nacional para la Promoción de la Libertad Sindical – CONALIS como un importante sistema de información.	■
Colombia	No se cuenta con información.	●
Costa Rica	La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuenta con un sistema que registra el proceso inspectivo y las infracciones a los derechos laborales.	★
Ecuador	No existe un sistema en donde se registren las vulneraciones a los derechos laborales. El mecanismo con el que cuenta la Dirección de Control e Inspecciones del MDT es el reporte semanal que remiten los Directores Regionales, en los cuales se analiza el progreso, seguimiento y control de las inspecciones que se realizan a nivel nacional.	■
El Salvador	Se cuenta con el Sistema Nacional de Inspección de Trabajo (SNIT), para la recepción de denuncias y programación de inspecciones, no obstante el mismo no cuenta con herramientas que puedan realizar informes, consolidados mensuales que permitan la toma de decisiones.	■
Honduras	Todas las denuncias o quejas sobre las vulneraciones a los derechos laborales hacia los trabajadores o patronos son ingresadas a un sistema de registro de la STSS, misma que son constatadas por la Dirección General de Inspección General del Trabajo.	★
México	Sin respuesta.	●

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral cuenta con un sistema de inspección que tiene como función monitorear y registrar los casos de infracciones laborales. Para ello, además de poder realizar la denuncia presencial laboral, se ha puesto a disposición de las personas que no pueden acudir a sus oficinas administrativas para efectuar la respectiva denuncia, el aplicativo de denuncias laborales virtuales.	★

Anexo 7. Sistematización de evidencias y cumplimiento de estándares sobre principios transversales
1.1. Derecho al Trabajo

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	
Indicador	**Sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral en el ordenamiento jurídico.**	
Estándar principal	*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*	
Brasil	Discriminación en el Trabajo El artículo 7, inciso XXX de la Constitución Federal prohíbe la diferencia de salarios, desempeño de funciones y criterios de admisión por motivos de sexo, edad, color o estado civil. En este apartado constitucional se aplica el principio de igualdad, que debe observarse, ya sea en las relaciones laborales o en los períodos precontractuales. Discriminación sexual La CLT en sus artículos 5 y 461 trajo la prohibición de discriminación por razón de sexo: Art. 5 - Todo trabajo de igual valor corresponderá a igual salario, cualquiera que sea el sexo. Arte. 461 - Siendo la misma función, todo trabajo de igual valor, prestado al mismo patrón, en el mismo lugar, corresponderá al mismo salario, sin distinción de sexo, nacionalidad o edad. Trabajo de mujeres En cuanto al trabajo de la mujer, la Ley N° 9029/95 tipificó como delito ciertas prácticas discriminatorias. Prohíbe la exigencia de certificados de embarazo y esterilización, y otras prácticas discriminatorias, para efectos de la admisión o permanencia de la relación laboral legal, y dicta otras disposiciones. Discriminación por raza o color La Constitución Federal en su artículo 5, incisos XLI y XLII, dispone: "XLI - la ley sancionará toda discriminación que viole los derechos y libertades fundamentales; XLII - La práctica del racismo constituye un delito no sujeto a fianza e imprescriptible, sujeto a la pena de prisión, en los términos de la Ley". El artículo 7, inciso XXX de la Constitución Federal garantiza a los trabajadores en general la prohibición de actos discriminatorios por razón de color. Discriminación por estado civil El artículo 7, inciso III de la Constitución Federal determina que la discriminación basada en el estado civil es una violación del precepto constitucional, siendo la mujer una de las mayores víctimas de este prejuicio, ya que, estando casada, tiene mayores posibilidades de maternidad. Trabajador discapacitado El artículo 7, inciso XXXI de la Constitución Federal prohibía cualquier acto discriminatorio en materia de salario y criterios de admisión de trabajadores con discapacidad. Responsabilidad del empleador Como los actos discriminatorios pueden causar daños morales, a fin de responsabilizar civilmente al empleador, la víctima puede presentar una demanda ante el Tribunal Común con el objetivo de reparar el daño.	★
Colombia	El código penal colombiano en el artículo 200 tiene tipificado el delito de violación de los derechos de reunión y asociación.	◆
Costa Rica	El Código de Trabajo, en el artículo 398 fija las multas económicas por infracción por discriminación laboral. A criterio del Juez de Trabajo puede imponer el equivalente de un salario base de la Administración Pública hasta veintitrés 23 salarios. Por otra parte, según el artículo 401 del mismo cuerpo de normas, las multas económicas se mantienen, pero pueden ser aminoradas por el Juez de Trabajo siempre que el infractor repare el daño de forma integral.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Ecuador	El ordenamiento jurídico no establece sanciones específicas para casos de discriminación laboral; sin embargo, el COIP, en la Sección Quinta, establece dos delitos en contra del derecho a la igualdad con sus debidas sanciones: el delito de discriminación y el delito de odio: Art. 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Art. 177.- Actos de odio.- La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.	★
El Salvador	A partir de 2015 en el ordenamiento jurídico salvadoreño existen sanciones penales contra acciones de discriminación laboral tales como: amenazas, acoso sexual, calumnia, difamación, injuria, actos arbitrarios, discriminación laboral, coacción al ejercicio de la libertad sindical o derechos de huelga, infracción de medidas de seguridad e higiene, atentados relativos al derecho de igualdad, violación de comunicaciones probadas e infracción de las condiciones laborales o de seguridad social. Además, según el derecho administrativo se contemplan acciones por discriminación en: CR Art. 245: responsabilidad civil por violación de derechos constitucionales. CT. Art. 24: Derecho de los empleados a solicitar nivelación salarial cuando haya discriminación, si están desarrollando la misma labor en idénticas circunstancias. CT. Art. 205: prohibición de hacer discriminaciones por razón de actividades sindicales. LEIV Art. 2 vida libre de violencia para las mujeres CP. Art. 246: sanción administrativa y penal por grave discriminación por cualquier causa. Antes del 2015, el ordenamiento jurídico salvadoreño no contemplaba de manera taxativa sanciones penales o civiles por causales de discriminación, por lo que era necesario realizar adecuaciones a la tipificación de los delitos, a fin de que estas acciones fuesen sancionadas. Los tipos penales utilizados para tipificar una acción por causa de discriminación eran los siguientes: Art. 245 CR. Responsabilidad civil de los funcionarios o empleados públicos que incurran en una violación a los derechos constitucionales. Art. 124 CT. Derecho de los empleados a solicitar nivelación salarial cuando haya discriminación de raza, sexo, color, etc.; si están desarrollando la misma labor en idénticas circunstancias. Art. 205 lit. “c” CT. Se prohíbe a toda persona: “c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo”. Art. 30 ord.12° CT. Prohibiciones hacia los patrones: “Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.....” Art. 2 LEIV. “El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación...”. Art. 246 CP. “El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años”.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Honduras	El nuevo Código Penal aprobado mediante Decreto Legislativo No 130-2017 que entrara en vigencia y que contempla en el artículo 295 el delito de Discriminación Laboral en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razones de representación legal o sindical de los trabajadores, entre otros, estableciendo penas de prisión de 1 a 2 años y multa de 100 a 200 días. Si el culpable sea funcionario público se le debe impone además pena de inhabilitación especial de cargo u oficio público por el doble del tiempo que dure la pena de prisión, en otros supuestos se debe aplicar la inhabilitación de profesión, oficio, industria o comercio por el mismo período de tiempo.	★
México	En la LFT se estipulan sanciones por discriminación laboral, Artículo 994: Se impondrá multa, por el equivalente a: [...]. Fracción VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores. Por su parte, en el Código Penal Federal se determina como sanción, de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días de multa contra el patrón que cometa algún tipo de discriminación o bien que niegue o restrinja el derecho al trabajo, principalmente por razón de género o embarazo.	★
Paraguay	El acoso sexual está previsto taxativamente en la legislación laboral, como causa justificada de la terminación del contrato de trabajo. (Art. 81 y 84). En la función pública, el acoso se encuentra contemplado en la Ley N°1626/2000 que garantiza los derechos como trabajadores (Capítulo VIII, Art. 49, incisos f, i, j, además el Código Laboral (Ley 213/1993 con modificaciones de 1995). Nulidad de despido de mujeres embarazadas, en el artículo 89 de la CN y Art. 136 del Código del Trabajo. También existe la posibilidad de medida cautelar ordenada por el Juez en caso de demanda sobre violación de la estabilidad sindical (Art. 320 C.L.) En los casos de trabajador con estabilidad adquirida, también el Juez puede ordenar el reintegro. Art. 95 y 96 del C.L. El código laboral vigente sancionado por Ley N° 213/93 y su modificatoria la Ley N° 495/96, esta formulado desde sus orígenes que arrancan del año 1961, en términos absolutamente igualitarios, adelantándose incluso a la transcripta disposición constitucional.	★
Perú	Sanción penal En general, la discriminación está tipificada como delito, en el artículo 323 del Código Penal, sancionada con pena privativa de libertad no menor de 2 ni mayor de 3 años. Sanción administrativa El artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo No. 019-2006-TR) dispone que la discriminación del trabajador, por diversos motivos, es considerada una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.	★
Indicador	**Mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral.**	
Estándar principal	*Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para 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*	
Brasil	Se destaca que en el Ministerio Público del Trabajo, la existencia de la Coordinación Nacional para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y Eliminación de la Discriminación en el Trabajo - COORDIGUALDADE, creada por la Ordenanza nº 273, de 28 de octubre de 2002, tiene como objetivo definir estrategias coordinadas y políticas integradas de acción institucional en la lucha contra la exclusión social y la discriminación en el trabajo, fomentando el intercambio de experiencias y discusiones sobre el tema.	■
Colombia	En Colombia se encuentra vigente la ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.	★
Costa Rica	Aún y cuando no hay normativa específica sobre acoso laboral, en la vía administrativa se puede acudir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a los Tribunales de Justicia en la vía judicial y, también ante la Defensoría de los Habitantes.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Ecuador	En los casos de acoso laboral, el Código del Trabajo otorga a los inspectores del trabajo, la atribución de disponer disculpas públicas de quien cometió la conducta; el citado cuerpo legal establece que las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. Adicionalmente, con el fin de evitar y proteger a los trabajadores del acoso laboral, el Código de Trabajo prohíbe al empleador el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión. Dicha prohibición se extiende también al cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa, cometido por el trabajador. Para consolidar la protección legal, el trabajador y el empleador tienen el derecho de dar por terminado el contrato cuando han sido sujetos de acoso laboral en los términos indicados en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo. Complementariamente, la LOSEP contempla como causal de destitución atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna. En el mismo sentido, el empleador deberá implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. Es necesario indicar que la normativa del Ecuador contempla una vía constitucional para garantizar los derechos reconocidos en la Norma Suprema, entre ellos, la prohibición del acoso de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. En consecuencia, si este derecho constitucional es vulnerado, la persona afectada podrá interponer una acción de protección por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación. La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución. De igual manera, se podrá interponer una acción por incumplimiento que tendrá por objeto garantizar la aplicación de las normas que integran el sistema jurídico, así como el cumplimiento de sentencias o informes de organismos internacionales de derechos humanos, cuando la norma o decisión cuyo cumplimiento se persigue contenga una obligación de hacer o no hacer clara, expresa y exigible. La acción se interpondrá ante la Corte Constitucional.	★
El Salvador	La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) y Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), establecen un marco legal específico para reclamos de esta naturaleza. El acoso laboral se encuentra legislado en: CP. Art. 165: frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual; acoso contra menores de 15 años; acoso prevalecido de superioridad. LEIV Art. 8: acciones que constituyen acoso laboral LEIV Art. 10: acciones que constituyen violencia laboral LEIV Art. 55 c y d: establece sanciones (multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicio) a quien realizare acoso laboral.	★
Honduras	La persona afectada debe denunciarlo a la Gerencia de recursos humanos de la Institución o de la empresa, la Fiscalía de la Mujer del Ministerio Público, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. La denuncia presentada a la Secretaria de Trabajo es recibida en la Dirección de Inspección del Trabajo.	★
México	En la Secretaría de Desarrollo Social se cuenta con el “Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual”. Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado una tesis aislada que garantiza la existencia de vías para hacer efectivos los derechos al respecto; asimismo, en áreas específicas de ésta	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Entidad se tiene el “Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual”, el cual sirve para penalizar este delito.	
Paraguay	Casos de acoso laboral. Mobbing. Para casos de acoso y violencia en el ámbito laboral el MTESS adoptó la Resolución Nº 472 de fecha 17 de mayo de 2012. La misma se encarga de definir a la Violencia Laboral, establece el procedimiento que deben seguir las empresas en caso de denunciarse algún caso, y sanciona a los acosadores, ya sean estos trabajadores o empleadores. Esta resolución sanciona al acosador trabajador con el despido sin derecho a indemnización, y en el caso que el victimario sea el empleador, éste deberá abonar la indemnización prevista en el artículo 85 del Código del Trabajo y una multa que varía entre 20 y 30 jornales mínimos. Igual, si hablamos de acoso o violencia de tinte sexual no debemos dejar de recurrir a la justicia ordinaria, pues son casos previstos y sancionados por la legislación penal.	★
Perú	Mecanismo administrativo Solicitud de inspección del trabajo, la cual se realiza ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Mecanismo judicial Proceso laboral ordinario entablado ante los Juzgados de Trabajo. Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. En el régimen laboral privado Art. 8.1: “Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo[…].” Art. 8.2: “si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido. Art. 9: “La víctima puede acudir al juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedmiento judicial sea de carácter reservado.” En el régimen público Art. 12: “Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad […]. Sin prejuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente. Art. 13: “La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público, que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo-disciplinario […] Art. 15: En el caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de institución pública o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.”	★
Indicador	**Recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de discriminación laboral.**	
Estándar principal	*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*	
Brasil	De acuerdo con el artículo 140 del párrafo 3 del Código Penal brasileño, ofender el honor de cualquier persona con el uso de elementos que se refieran a la raza, el color, la etnia, la religión, el origen o la condición de anciano o discapacitado, puede resultar en una acción penal. por insulto racial.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Según la Consolidación de las Leyes del Trabajo art. 223-B causa daño fuera de balance a la acción u omisión que ofende la esfera moral o existencial de la persona natural o jurídica, que son los titulares exclusivos del derecho a la reparación. Arte. 223-E. Todos los que hayan colaborado en la infracción al bien jurídico tutelado son responsables del daño fuera de balance, en proporción a la acción u omisión. Arte. 223-F. La reparación de los daños fuera de balance puede reclamarse acumulativamente con la indemnización de los daños materiales derivados del mismo acto lesivo.	
Colombia	En Colombia existe la función de asistencia preventiva por parte de los inspectores de trabajo mediante diversas vías para mejorar la convivencia laboral, asunto sin duda estrechamente vinculado con la detección, atención y superación del acoso laboral. A su turno, la resolución de conflictos jurídicos que surgen en materia laboral compete a la jurisdicción ordinaria laboral o a la de lo contencioso administrativo, según el caso. Por su parte, es preciso tener en cuenta que el artículo 86 de la Constitución Política establece la acción de tutela como mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales.	★
Costa Rica	Ley relativa a la Reforma Procesal Laboral, Ley No. 9343 de 25 de enero de 2016, cuya entrada en vigor el 26 de julio de 2017, en el artículo 540 prevé el proceso sumarísimo previo ante acciones de discriminación y hostigamiento sexual en contra de funcionarios públicos del servicio civil, fueros especiales, mujeres en estado de embarazo, trabajadores adolescentes, fuero sindical y las personas previstas en el artículo 620 del Código de Trabajo.	★
Ecuador	La persona afectada podrá interponer acción de protección amparada en la Constitución de la República del Ecuador, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación. La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución. De igual manera se podrá interponer una acción por incumplimiento que tendrá por objeto garantizar la aplicación de las normas que integran el sistema jurídico, así como el cumplimiento de sentencias o informes de organismos internacionales de derechos humanos, cuando la norma o decisión cuyo cumplimiento se persigue contenga una obligación de hacer o no hacer clara, expresa y exigible. La acción se interpondrá ante la Corte Constitucional.	★
El Salvador	La legislación salvadoreña señala que en caso de no estar conforme con determinada resolución, se ofrece un catálogo de recursos que deben adecuarse a la etapa del proceso, siendo éstos los siguientes: a) Revocatoria, b) Apelación, c) Casación y d) Revisión. Solicitud de amparo ante la Sala de lo Constitucional de la CSJ por violación de los derechos de la CR. Art. 247 CR. Jurisdicción en materia de trabajo en relación a juicios o conflictos individuales y colectivos. Art. 369 CT	★
Honduras	Existe la acción penal conforme al artículo 321 del Código Penal y la acción ante los juzgados del trabajo o contencioso administrativo en caso de un despido injusto.	★
México	En el Párrafo 1º de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), se establece el recurso de amparo.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Se cuenta con el proceso laboral ordinario, en el que se pueden ventilar los casos de discriminación laboral. Asimismo, se puede presentar un proceso de amparo.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Indicador	**Cuotas (de género, multiculturales) en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas contempladas en la legislación.**	
Estándar principal	*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*	
Brasil	La legislación estableció la obligación para las empresas con 100 (cien) o más empleados de ocupar una parte de sus puestos con personas con discapacidad. La reserva legal de cargos es también conocida como Ley de Cuotas (art. 93 de la Ley nº 8.213/91); LEY N° 13.146, DE 6 DE JULIO DE 2015. Establece la Ley Brasileña para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (Estatuto de las Personas con Discapacidad), destinada a garantizar y promover, en condiciones de igualdad, el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, visando su inclusión social y ciudadanía. LEY N° 12.990, DE 9 DE JUNIO DE 2014. Reserva para negros el 20% (veinte por ciento) de las vacantes ofertadas en concursos públicos para cubrir cargos efectivos y empleos públicos dentro de la administración pública federal, autarquías, fundaciones públicas, empresas públicas y capital mixto empresas controladas por la Unión. Otras acciones afirmativas en el campo de las relaciones laborales son propuestas por la Secretaría Nacional de Políticas para la Promoción de la Igualdad Racial (SNPPIR) del Ministerio de Derechos Humanos. Uno de ellos es la alianza con Sebrae en el programa Black Entrepreneurship. La propuesta tiene como objetivo promover la valorización del emprendimiento negro, creando acciones, programas y políticas públicas para estimular y establecer una buena integración entre las políticas públicas para el emprendimiento negro a nivel federal, estatal y municipal con el fin de potenciar el emprendimiento negro para promover el crecimiento económico.	★
Colombia	Según lo establece, el informe “Colombia: la hora de la paridad”, “(…) El liderazgo y la plena participación de las mujeres en las decisiones políticas son un claro acelerador para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos; son fundamentales para la gobernanza democrática, el desarrollo sostenible y beneficia a toda la sociedad” (PNUD - ONU Mujeres Colombia, 2019, pág. 9). Incrementar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión, escenarios políticos y cargos directivos de primer nivel dentro de la administración pública, es uno de los objetivos trazados por el Gobierno nacional; reflejo de ello es que por primera vez Colombia cuenta con un gabinete ministerial paritario, con mujeres en carteras que, a diferencia de la tendencia de la región, son clave en el ámbito económico y productivo. Como reflejo de lo anterior, el PND enfatizó en la ampliación de la participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo, con una meta que se anticipa a la establecida por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030. Es decir, alcanzando el 50% de mujeres en cargos directivos del Estado al 2022. En esta línea, de acuerdo con lo establecido por la Ley 581 de 2000, se ha marcado una tendencia que permite apreciar la evolución y crecimiento de la participación de la mujer en los cargos del nivel directivo. La última medición (2019) representa el porcentaje de participación más alto con un (44,7%), superando lo señalado en la Ley de Cuotas (30%); la meta ODS para el 2019 (44,5%) y acercándose a la meta señalada en el Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022 (50%). Como medida adicional y con el objetivo de avanzar en este propósito, se expidió el Decreto 455 de 2020, a través del cual se busca garantizar la paridad de género en los cargos directivos de la Rama Ejecutiva en Colombia.	★
Costa Rica	La Ley No. 7142 del 8 de marzo de 1990 y la Ley No. 8901 8 de noviembre de 2010 prevé la participación equitativa de las mujeres en partidos políticos, en procesos eleccionarios de los partidos políticos, viceministerios, oficialías mayores, direcciones generales de órganos estatales, así como en juntas directivas, presidencias ejecutivas, gerencias o subgerencias de instituciones descentralizadas, órganos directivos de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas. Y, también el Decreto Ejecutivo No. 36462 -MP -MTSS de 2 de febrero de 2011, relativo al Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley No. 8862.	★
Ecuador	En materia de cuotas de género, actualmente, no se cuenta con sistemas o convocatorias de selección de empleo en las administraciones públicas y privadas que garanticen una presencia equilibrada o paritaria de hombres y mujeres, ya que la participación es libre y no se discrimina a ningún género, con base en el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador: “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	No obstante, en mayo 2018, esta cartera de Estado y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) firmaron el Plan de Iniciación para la implementación de la fase piloto del "Programa de Certificación de Sello de Igualdad de Género para Empresas Públicas y Privadas" en Ecuador. Programa pionero en América Latina y el Caribe promovido por el PNUD desde el año 2009. En Ecuador el Programa adopta el Nombre de Programa "EQUILABORAL" cuyo objetivo es promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, mediante: • Eliminación de brechas salariales. • Inclusión de mujeres en sectores no tradicionales. • Posiciones de liderazgo. • Balance vida-trabajo. • Eliminar el acoso laboral, violencia. • Usar un lenguaje inclusivo y no sexista. Actualmente, el programa se encuentra en su fase piloto por lo que se proyecta para el 2020, contar con las primeras experiencias del programa en Ecuador. De la misma forma, el MDT ha implementado el "Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial", en el Decreto Ejecutivo Nro. 060, publicado en el Registro Oficial Nro. 45 el 13 de octubre de 2009: Art. 3.- Adóptese una política laboral de acciones afirmativas para sectores sociales históricamente discriminados, con el fin de generar de oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos. En todas las instancias del Estado se procurará el acceso laboral de afroecuatorianos e indígenas y montubios en un porcentaje no menor a la proporción de su población. Art. 4.- En los concursos de merecimientos para el sector público, se adoptarán criterios de valoración que contemplen el criterio de igualdad étnica, con una valoración específica, además de la experiencia y la formación profesional, para llenar las vacantes. Además, la Ley Orgánica de Discapacidades establece: Art. 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. Art. 48.- Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.	
El Salvador	El Salvador aprobó, en el 2013, la Ley de Partidos Políticos la cual mandata que todos los partidos deben tener al menos el 30% de mujeres en sus planillas de candidatas para la elección de diputaciones de la Asamblea Legislativa, Parlamento Centroamericano y miembros de los Concejos Municipales.	
Honduras	Adicional a la información ya proporcionada y en relación a los cargos públicos existe un Reglamento de Aplicación del Principio de Paridad y del Mecanismo de Alternancia en la Participación Política de Mujeres y Hombres en los Procesos Electorales, como resultado del proceso electoral realizado en 2017, de los 128 diputados al Congreso Nacional, se eligieron 79 mujeres, de las cuales 28 son propietarias y 51 suplentes. A nivel local hay 22 alcaldesas, 266 vice alcaldesas y 628 regidoras. El Pleno de la Corte Suprema de Justicia está conformado por 15 magistrados, de los cuales 5 son mujeres. En el cargo a la presidencia del Poder Ejecutivo, de los 3 designados presidenciales, 2 son mujeres.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Actualmente, existen 201,439 servidores públicos, de los cuales el 51% son mujeres. De estos, el Poder Ejecutivo emplea a 26,016, 63% son mujeres ostentando 298 cargos de toma de decisiones.	
México	En la CPEUM, Artículos 2o. Fracción III y 41 Fracción I se establecen cuotas de género y multiculturales para ocupar cargos públicos, populares, federales y locales. En la legislación mexicana se cuenta con elementos en la Ley General de Partidos Políticos y en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales que establecen la obligación para los partidos políticos de postular paritariamente las candidaturas para órganos legislativos como una medida permanente de igualación. Por su parte, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad garantiza medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos. Adicionalmente, el Reglamento de Elecciones del INE (Instituto Nacional Electoral) establece que el principio de paridad también aplica para las coaliciones federales y locales; en el Reglamento del INE para la Designación y la Remoción de las y los Consejeros Presidentes y las y los Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales Electorales se regula la selección y designación de las personas que ocupan estos cargos teniendo entre otros criterios, la paridad. A la fecha de actualización del indicador, en México no se cuenta con cuotas de género y multiculturales en cargos privados u otras acciones afirmativas para la incorporación laboral.	
Paraguay	Sin respuesta.	
Perú	Se aprobaron las “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”, que tiene la finalidad de regular la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado, estableciendo los criterios para el cálculo de la cuota de empleo, los servicios y medidas que facilitan el cumplimiento de la cuota de empleo, el procedimiento de fiscalización del cumplimiento de la cuota y el procedimiento sancionador.	
Indicador	**Programas anti-discriminación laboral en los Ministerios con perspectiva poblacional (mujeres, jóvenes, personas adultas mayores) o en los Ministerios con competencias en el tema.**	
Estándar principal	*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* *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* *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*	
Brasil	Dirigido a la Mujer: La Secretaría Nacional de Políticas para la Promoción de la Igualdad Racial (SNPPIR) del Ministerio de Derechos Humanos también participa en el Consejo Nacional de Derechos de la Mujer, y trabaja en conjunto con la Secretaría de Políticas para la Mujer (SNPM) en la elaboración y seguimiento de políticas públicas para mujeres negras. El Programa Pro Equidad de Género y Raza consiste en difundir nuevos conceptos en gestión de personas y cultura organizacional para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Está dirigido a medianas y grandes empresas, públicas y privadas, con personalidad jurídica propia. La adhesión al	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	programa es voluntaria. Dirigido a Mayores El Gobierno Federal instituyó el Compromiso Nacional por el Envejecimiento Activo, a través del Decreto N° , para la valoración, promoción y defensa de los derechos de las personas mayores. El Compromiso Nacional por el Envejecimiento Activo tiene por objeto promover, a través de la integración y articulación de políticas, programas y acciones, el pleno y equitativo ejercicio de los derechos de las personas mayores en las zonas urbanas y rurales, en los términos del Plan de Acción Internacional por el Envejecimiento y el Estatuto del Adulto Mayor, Ley N° 10.741 de 1 de octubre de 2003. La Secretaría Nacional para la Promoción de los Derechos de las Personas Mayores (SNDPI) del Ministerio de los Derechos Humanos, con el objetivo de promover e implementar las garantías de los derechos de las personas adultas mayores, instituyó el Año Nacional para la Promoción y Defensa de los Derechos de las Personas Mayores. la Persona Mayor, así como implementó la Comisión Permanente de los Derechos de las Personas Mayores. Dirigido a niños y adolescentes Niños y jóvenes de Pueblos y Comunidades Tradicionales: La Coordinación General para la Promoción de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia se articula a nivel federal para establecer lineamientos, visando la protección integral de los niños, niñas y jóvenes, a través de la integración del trabajo en red del Sistema de Garantía de Derechos en el territorio. La acción intersectorial debe estar guiada por una oferta culturalmente adecuada, precedida de la consulta a estos pueblos, a través de acciones preventivas y de promoción de los derechos de estas poblaciones, en el marco del Convenio No. 169 de la OIT. La capacidad de las políticas públicas para atender estas necesidades específicas es fundamental para revertir los procesos de exposición a las vulneraciones de derechos, potenciando el desarrollo de estos sujetos de manera integral y con respeto a sus orígenes e identidades. Dirigido a afrodescendientes Programa de Acción Afirmativa del Instituto Rio Branco En 2002, el Instituto creó la beca Premio Vocación a la Diplomacia. La iniciativa, con la participación de Seppir, promueve la diversidad étnica y racial en la plantilla de Itamaraty. A través del CNPq, el programa ofrece becas de nueve meses para apoyar la preparación de candidatos afrodescendientes al Concurso de Ingreso a la Carrera Diplomática (CACD).	
Colombia	Construyendo un país de oportunidades para los jóvenes La estrategia de ingreso de jóvenes al servicio público, tiene como propósito reducir la tasa de desempleo juvenil, mitigando con ello las barreras de acceso al mercado laboral a través de su vinculación en entidades públicas cuando se adelanten modificaciones en sus plantas de personal, e incentivar en ellos la vocación por el servicio público. Para lograr lo anterior, el artículo 196 la Ley 1955 de 2019 estableció que cuando se adelanten modificaciones en las plantas de personal de las entidades públicas, el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Así, y con base en la regulación expedida en la materia, con corte al primer trimestre del 2020 se han vinculado y contratado (8.610) jóvenes, (6.801) en entidades del orden nacional y (1.809) en entidades del orden territorial	
Costa Rica	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, implementa la metodología de las visitas inspectivas con enfoque de género, en las cuales las personas inspectoras realizan visitas específicas a los centros de trabajo, con el fin de identificar situaciones discriminatorias, entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral. Entre los principales hallazgos del enfoque de género durante el año 2019 se han logrado identificar prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de hostigamiento sexual, infracciones de discriminación en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, nombramiento e inducción); ausencia de local para lactancia; diferencias salariales (Brecha salarial); modificación en las condiciones de trabajo (Restricción de derechos)" lus variandi abusivo por género", entre otros.	
Ecuador	En junio 2017, el MDT emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 “Normativa para Erradicar la Discriminación en Espacios Laborales”, con el objeto de establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	De la misma forma, el MDT se encuentra desarrollando normativa secundaria para prevenir, erradicar y sancionar la discriminación, el acoso laboral y la violencia contra la mujer en el ámbito laboral. Además, se prevé la elaboración del "Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de Discriminación, Acoso Laboral en General y Violencia contra la Mujer en el Ámbito Laboral". Por otro lado, el MDT, en conjunto con la Cooperación Alemana y la Secretaría Técnica del Plan "Toda Una Vida" (STPTV), firmó un memorando de entendimiento con el objeto de ejecutar el Curso Virtual "Instituciones Seguras y Libres de Violencia contra las Mujeres", a través de la plataforma E-learning del Ministerio del Trabajo, para todas las instituciones del sector público. El 01 de febrero de 2019, se dio inicio a la primera fase del curso, hasta agosto de 2019, se han beneficiado 11.236 servidores públicos a nivel nacional.	
El Salvador	Por parte de la Ex SIS y CONAIPAM se está implementando la política de la persona adulta mayor, la cual incluye el tema de no discriminación laboral. Desde el ISDEMU, en 2018 se consolidó el Programa Sellos de Igualdad de Género en el Ámbito Laboral, IGUAL-ES, coordinado a través de la Alianza para la Igualdad de Laboral (ISDEMU, MTPS y MINEC). Además, en coordinación entre el MTPS, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y el ISDEMU, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han realizado campañas dirigidas a generar mejores oportunidades y condiciones de trabajo para las mujeres, entre ellas: La Campaña "Decídete a Crecer, combatiendo los estereotipos de género en la formación profesional y el empleo", realizada con el objetivo de sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de crear espacios de formación y trabajo, donde se combata la discriminación y se promueva la igualdad. Asimismo, en el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, se encuentra la Estrategia de Transversalidad del Principio de Igualdad y no Discriminación, que tiene entre sus ámbitos de actuación: el promover la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación en la cultura organizacional y quehacer institucional de las instituciones del Estado Salvadoreño. En ese sentido, se ha tenido un avance sustantivo en la creación de Unidades Institucionales de Género y otros mecanismos necesarios para la transversalización de la igualdad. Teniendo para el 2018, creados y en funcionamiento los siguientes mecanismos institucionales para la igualdad: 66 Unidades de Género, 29 Comités Institucionales de Género, 22 Políticas Institucionales de Igualdad, 19 Planes Institucionales de Igualdad y 52 Presupuestos para la Igualdad.	★
Honduras	Se han implementado programas para garantizar el derecho a la no discriminación laboral de mujeres, jóvenes y personas adultas mayores. Como ser las unidades de Género dentro de instituciones estatales y el Poder Judicial. El INAM impulsa la Política Nacional de la Mujer, el II Plan de Igualdad y Equidad de Género 2010-2022. La implementación de dichos planes es promovida y verificada por medio de las Unidades de Género y las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM). Mediante la Unidad Mujer y Economía del Instituto Nacional de la Mujer (INAM), se crearon mecanismos sectoriales de género en la Secretaría de Agricultura y Ganadería, Secretaria de Finanzas y Secretaria de Recursos Naturales y Ambiente. Los cuales realizan campañas de difusión sobre los derechos económicos de las mujeres.	★
México	Se cuenta con elementos antidiscriminación laboral en los siguientes programas: Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Estrategia 3.1), a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); el Programa Nacional de Juventud (Líneas de acción 1.5.7, 1.6.1 y 1.6.5), del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE); el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (Objetivos 1, 2, 3 y 4), coordinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS); y el Servicio de Vinculación Productiva, establecido por el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), como vínculo para la reincorporación laboral y productiva de las personas adultas mayores.	★
Paraguay	Sin información	●

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Perú	No se cuenta con información.	●
Indicador	**Programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar, y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado.**	
Estándar principal	*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. CDESC 2016*	
Brasil	Esta información no está disponible.	●
Colombia	El sello "Empresas Familiarmente Responsables" (EFR), certificación que otorga la Fundación Masfamilia, a partir de un protocolo que verifica acciones concretas en la conciliación laboral de las personas y su integración con su propia vida personal y familiar. De acuerdo con estadísticas de Masfamilia, en 2019, Colombia es el segundo país en el mundo, después de España, con más "Empresas Familiarmente Responsables" certificadas. Son en total 67, organizaciones que dentro de esta metodología promueven procesos de conciliación, siendo Colombia el país con más empresas certificadas en Latinoamérica. En beneficio de los trabajadores, se promueven acciones que favorecen positivamente la estabilidad laboral, como la flexibilidad de horarios, la implementación del trabajo desde casa, la armonización de la jornada laboral con necesidades de la familia, el apoyo al desarrollo de procesos de la familia, el crecimiento personal y profesional, o la vinculación al trabajo de sectores menos favorecidos y población vulnerable. En beneficio de las empresas, se mejoran los indicadores de productividad, motivación, compromiso, por lo que se puede lograr mayor competitividad, mayor interés de futuros inversionistas, al tiempo que mejora su reconocimiento, como una organización que favorece el desarrollo de su personal y el de sus familias, puesto que realmente está comprometida con su talento humano.	★
Costa Rica	El país no cuenta con programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar.	▼
Ecuador	La LOSEP garantiza la paridad en las candidaturas y en los nombramientos de servidores públicos. Por otra parte, a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se reconoció el trabajo no remunerado en el hogar, realizado en su mayoría por mujeres, y se estableció su derecho a la seguridad social y beneficios, garantizando a las mujeres su derecho a jubilación, viudez, indemnización por discapacidad. Contemplando también cambios al tipo de contratación, bonificaciones, estabilidad laboral, utilidades, da garantías en caso de despido de mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, entre otros. Además, en 2016, se promulgó la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Cesantía Desempleo. En las Reformas al Código de Trabajo se estableció el permiso remunerado por paternidad y maternidad, como garantía y corresponsabilidad en el cuidado a los hijos en el primer año de vida. En noviembre de 2018, se crea la Mesa Interinstitucional de Diálogo sobre Trabajo Remunerado del Hogar, coordinada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) en articulación con esta Cartera de Estado, desde entonces se han realizado las siguientes acciones: • Evento de Entrega al Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana en conjunto con el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Sindicatos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y ONU Mujeres sobre el Informe Técnico sobre la Posición País en relación al Proyecto de Recomendación y Convenio sobre Acoso y Violencia en el Mundo del Trabajo, elaborado mediante mesas de trabajo con representantes del sector empleador, trabajadores e instituciones del Estado. • Creación de un Plan de Trabajo en conjunto con la Organización Internacional CARE y el CNIG en el marco de la implementación de los Convenio 189 sobre Trabajadoras y Trabajadores Domésticos y el Proyecto de Recomendación y Convenio sobre Acoso y Violencia en el Mundo del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). • Publicación del "Manual sobre las Rutas de Atención para Trabajadoras Remuneradas del Hogar en casos de enfrentar situaciones de violencia y acoso en el	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	ámbito laboral". • Campaña comunicaciones sobre modelos de contratos laborales para trabajo remunerado del hogar a la ciudadanía. El artículo 333 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. Asimismo señalar que el Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. Adicionalmente, el Código del Trabajo establece la posibilidad de solicitar licencia por algunos casos, entre ellos se destacan: • Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad. • Licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. El padre tiene derecho a licencia con remuneración. • Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos. • Licencia a los padres adoptivos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregado. • Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.	
El Salvador	En el 2000, se ratificó el "Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares", referido a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. En el 2013, se reforma el artículo 29 del Código de Trabajo, adicionando el literal d) al numeral 6, el cual establece la licencia de paternidad por nacimiento. En el 2015, se ha dado la ampliación a 4 meses, por licencia de Maternidad, de acuerdo a la reforma del inciso primero del artículo 309 del CT, a través del Decreto Legislativo N° 143, de fecha 8 de octubre de 2015.	★
Honduras	El Programa Ciudad Mujer, brinda atención integral en los 6 centros a nivel nacional y una unidad móvil, a través del Módulo Autonomía Económica en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Económico, a fin de fortalecer y promover la autonomía económica de las mujeres en el mercado laboral e iniciativas productivas; entre 2016 y 2019 atendieron a 325,272 usuarias, recibiendo 379,550 servicios.	◆
México	En el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) se tienen elementos que promueven la conciliación de la vida laboral y familiar; así como el reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado, Estrategias 3.5 y 3.7, y Línea de acción 3.1.6.	★
Paraguay	En este punto cabe destacar la ratificación, del Convenio 156 de la OIT sobre la "Igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares". Por Ley Nº 5508/15, (De la Promoción, Protección y Apoyo de la Lactancia Materna), se ha otorgado beneficios adicionales a la mujer y el varón en cuanto a reposo por maternidad, paternidad, lactancia y se le concede garantías especiales, el MTESS debe aplicar estrategias de control, para el efectivo cumplimiento. Asimismo se ha incorporado por primera vez a los padres adoptantes en el permiso correspondiente.	★
Perú	Plan Nacional de Fortalecimiento de las Familias 2016-2021, el cual tiene como objetivo estratégico 3.2 "Garantizar condiciones para que las personas puedan conciliar su vida familiar y el trabajo". Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, aprobada mediante la Resolución Ministerial No. 048-2014-TR. La Dirección General de Familia y Comunidad del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a noviembre de 2016, identificó 1,124 lactarios implementados (326 en entidades públicas y 798 en entidades privadas).	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Se ha previsto, para el 2017, (i) la aprobación de una ley de conciliación del trabajo y la vida familiar, (ii) la actualización de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, y (iii) la implementación de lactarios y servicios de cuidado diurno en instituciones públicas y privadas.	
Indicador	**Programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de población vulnerable o tradicionalmente discriminada (mujeres, jóvenes, adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, LGBTI, habitantes rurales, migrantes, personas con discapacidad, y otros).**	
Estándar principal	*Los Estados Partes tienen la obligación de respetar 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. CDESC 2016*	
Brasil	Mujeres: Plan Nacional de Políticas para las Mujeres - Observatorio Brasil para la Igualdad de Género es una iniciativa de la Secretaría de Políticas para las Mujeres, en alianza con otras instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales, y mantiene diálogo con otros Observatorios de Brasil y de América Latina69. Comité de Género de la Escuela Nacional de Administración Pública (Enap). La Escuela Nacional de Administración Pública (Enap) es una escuela pública, del Poder Ejecutivo federal, que ofrece capacitación y perfeccionamiento en la Administración Pública a los servidores públicos federales, y que tiene como una de sus acciones el tema de género. b) Jóvenes El Catálogo Nacional de Programas de Aprendizaje Profesional - CONAP se basó en las directrices legales para la educación profesional y tecnológica y en consonancia con la Clasificación Brasileña de Ocupaciones - CBO2, con el objetivo principal de orientar a las entidades calificadas en la formación técnico-profesional metódica, definida en la Arte. 8 del Decreto 5.598, del 1 de diciembre de 2005, y ordenar la elaboración de programas de Formación Profesional. c) Ancianos Estrategia Brasil Amigo da Pessoa Idosa con el objetivo de llevar calidad de vida a los ancianos y promover el envejecimiento saludable y activo de la población. Coordinada por el Ministerio de Desarrollo Social (MDS), la iniciativa fue lanzada en abril de 2018. La estrategia se enfoca en los adultos mayores inscritos en el Registro Único de Programas Sociales del Gobierno Federal, y reunirá acciones de sectores gubernamentales, organismos internacionales y instituciones publicas e institucionales privadas. La Estrategia Brasil Amigo da Pessoa Idosa es desarrollada por el Ministerio de Desarrollo Social en alianza con los Ministerios de Salud y Derechos Humanos, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) . También se destaca el papel del Consejo Nacional por los Derechos de las Personas Mayores (CNDI), órgano superior de carácter colegiado, permanente, igualitario y deliberativo y deliberativo, parte de la estructura regimental del Ministerio de Derechos Humanos. Compromiso Nacional por el Envejecimiento Activo, en 2013. Coordinado por la Secretaría de Derechos Humanos, el Compromiso se implementará a través de acciones de 17 secretarías, además de Estados, Distrito Federal y Municipios, para la valoración, promoción y defensa de los derechos de las personas. los ancianos. Las acciones implementadas en el ámbito del Compromiso se desarrollan a partir de tres lineamientos: 1) emancipación y protagonismo; 2) promoción y defensa de derechos; y 3) información y formación. d) Personas con discapacidad El Programa de Trabajo BPC tiene como objetivo promover el protagonismo y la participación social de los beneficiarios con discapacidad del Beneficio Continuo de Asistencia Social (BPC), mediante la superación de barreras, el fortalecimiento de la autonomía, el acceso a la red de asistencia social, la calificación profesional y al mundo del trabajo. e) Comunidades Quilombolas El Programa Brasil Quilombola, lanzado en 2004, busca consolidar las políticas de Estado para las áreas quilombolas. Regulado por el Decreto 6261/2007, el	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Programa agrupa las acciones que constituyen la Agenda Social Quilombola en torno a cuatro ejes: Acceso a la tierra, Infraestructura y calidad de vida, Inclusión productiva y desarrollo local, y Derechos y ciudadanía. Selo Quilombos do Brasil es una estrategia creada por la SEPPIR para identificar productos de las Comunidades Quilombolas, como hortalizas, pulpa de frutas, lácteos y artesanías. La iniciativa también promueve una mayor valorización étnico-cultural, además de habilitar nuevos espacios de comercialización como ferias, compras públicas y una red de mercados a un público que se ha venido esforzando por incrementar la producción cuantitativa y cualitativamente. f) Habitantes rurales El Programa de Promoción de Actividades Productivas Rurales fue creado para estimular la generación de trabajo e ingresos y promover la seguridad alimentaria y nutricional de las familias que viven en zonas rurales y en situación de pobreza y pobreza extrema. g) LGBT La Alcaldía de São Paulo cuenta con un Programa de Inclusión Social para la población LGBT, a través del Programa Operación Trabajo – POT, que permite a los beneficiarios participar en cursos de formación profesional para poder insertarse en el mercado de trabajo, tanto formal como informal. El objetivo principal del programa es el aumento de la escolaridad y la inserción en el mercado laboral de la población LGBT en situación de vulnerabilidad social. En 2004, Brasil creó el Programa Brasil Sin Homofobia, articulado con la sociedad civil organizada, siendo los principios y objetivos fundamentales la igualdad de derechos y el combate a la violencia y la discriminación, respetando la especificidad de cada uno de estos grupos; apoyo a proyectos de instituciones públicas y no gubernamentales que trabajan para promover la ciudadanía homosexual; la inclusión de la perspectiva LGBT en la formulación de políticas públicas y estrategias del gobierno federal; y la difusión de información sobre derechos, promoción de la autoestima LGBT y estímulo a la denuncia de violaciones de derechos humanos en el segmento79. h) Migrantes Como ya se mencionó, existe la Política Nacional de Inmigración y Protección de los Trabajadores Migrantes, el Portal Emprega Brasil, además de los programas de inserción Sine Fácil, Escola do Trabalhador y Qualifica Brasil.	
Colombia	Inclusión productiva para las Personas con Discapacidad, sus familias y personas cuidadoras El crecimiento y el desarrollo sostenible de los países, también pasa por la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Además de garantizar sus derechos sociales, la participación laboral mejora el poder adquisitivo de esta población que, según datos del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad -RLCPD del Ministerio de Salud y Protección Social, a 30 de septiembre de 2019 contaba con (1´521.114) personas registradas. Las estrategias del Gobierno Nacional para seguir abriendo espacios en la vida económica y laboral de esta población están descritas en el “Pacto por la Inclusión de todas las Personas con Discapacidad” del PND. Así y en línea con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 (que constituye el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público) se estableció que al 2022, se tendrán vinculados (12.000) servidores públicos con discapacidad en las Plantas de empleos del Estado. Durante la vigencia 2019, se contaba con (4.144) personas vinculadas en (631) entidades públicas y al 30 de junio de 2020, con (4.367) personas con discapacidad vinculadas en (701) entidades públicas.	
Costa Rica	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Empleo, no cuenta con un programa de inserción laboral específico para población vulnerable. No se tiene datos de alguna otra dependencia pública con programas similares.	
Ecuador	Sin respuesta.	
El Salvador	El MTPS en el 2014, creó las ventanillas de Bolsas de Empleo Locales (BEL) exclusivas para mujeres y la población LGBTI. Asimismo, para las mujeres se cuenta con: el Programa Ciudad Mujer de la SIS, el Programa de Empleabilidad Femenina de la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), Banca Mujer del Banco de Desarrollo de El Salvador (BANDESAL) y Centros de Formación y Producción de la Mujer del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y el PATI del Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL), el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia (STPP). La Presidencia de la República, en el 2010 crea el Decreto Ejecutivo N° 56, a fin de procurar disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	administración pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual. INJUVE posee el programa de empleo y empleabilidad juvenil ¨Jóvenes con Todo¨, con énfasis en las juventudes: poblaciones prioritarias LGBTI, personas con discapacidad, madres jóvenes y pueblos originarios.	
Honduras	El Programa Ciudad Mujer, brinda atención integral en los 6 centros a nivel nacional y una unidad móvil, a través del Módulo Autonomía Económica en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Económico, a fin de fortalecer y promover la autonomía económica de las mujeres en el mercado laboral e iniciativas productivas; entre 2016 y 2019 atendieron a 325,272 usuarias, recibiendo 379,550 servicios.	■
México	Se tienen elementos en el PROIGUALDAD, Línea de acción 3.1.8: Generar alternativas de trabajo remunerado e ingreso para mujeres jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad; el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, Líneas de acción 1.5.2: Promover en empresas formales las modalidades de contratación a prueba y con capacitación para jóvenes, y 3.1.2: Incrementar la empleabilidad de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad mediante el fortalecimiento y/o certificación de competencias laborales; el Programa Especial de los Pueblos Indígenas, Estrategia 4.2: Impulsar esquemas de capacitación para la gestión de proyectos y la formación para el trabajo y la integración productiva de la población indígena; y Programa para Democratizar la Productividad, Línea de acción 2.2.2: Impulsar la participación laboral de mujeres, jóvenes, adultos mayores y discapacitados, en particular en sectores con mayor potencial productivo. Para la población migrante véase ficha TaP04.	★
Paraguay	Desde el 2015, el MTEES, conjuntamente con el MH, el IPS y el Viceministerio de MIPYMES, emprenden una campaña de inscripción de empresas que no se hallaban inscriptas en la Secretaria de Estado de Tributación. En ese sentido, la Dirección General de Seguridad Social del MTEES, diseño un Plan de Cultura Previsional. Con la sanción de la Ley N° 5407/2015 “Del trabajo doméstico”, se establecen nuevas garantías y derechos en favor de las trabajadoras del hogar. En esta misma línea la Ley N° 4951/13 “De inserción al empleo juvenil”, instaura un marco normativo a los efectos de fomentar la formación, capacitación e inserción al empleo formal.	★
Perú	Impulsa Perú: Brinda capacitación laboral, asistencia técnica para emprendedores, intermediación laboral y certificación de competencias laborales. (Decreto Supremo No. 016-2011-TR) Jóvenes productivos: Busca la inserción de los y las jóvenes de 15 a 29 años de edad, de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad, de las familias más pobres de la población, a través de su capacitación y fomento en el acceso al mercado de trabajo formal. (Decreto Supremo No. 013-2011-TR). Bolsa de trabajo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo: Dirigido a ciudadanos que requieren asistencia para la intermediación y colocación laboral. Bolsa laboral del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad: Gestión laboral para las personas con discapacidad.	★
	ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN	
Indicador	**Encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el funcionamiento del mercado laboral**.	
Estándar principal	*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.*	
Brasil	El Instituto Brasileño de Geografía y Estadística - IBGE realiza la Encuesta Nacional Continua por Muestreo de Hogares - PNAD Continua. La PNAD Continua divulga información coyuntural (mensual y trimestral) y estructural (anual y variable). La información coyuntural mensual cubre un conjunto restringido de indicadores relacionados con la fuerza de trabajo y solo para el nivel geográfico de Brasil (trimestres móviles), mientras que la información trimestral incluye	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	indicadores relacionados con la fuerza de trabajo (trimestres convencionales) para todos los niveles de difusión de la investigación. La información estructural de periodicidad anual corresponde a los demás temas permanentes complementarios de la investigación e indicadores complementarios relacionados con la fuerza de trabajo, mientras que la periodicidad variable resulta de la investigación de otros temas o temas de los temas permanentes a ser investigados con mayor frecuencia u ocasionalmente. El Observatorio Nacional del Mercado Laboral (ONMT) es un órgano técnico asesor del Ministerio del Trabajo, responsable de la producción, análisis y difusión de información sobre el mercado laboral, que subsidia la formulación de políticas públicas en el ámbito del sistema público de empleo. , trabajo y renta brasileña. A través del análisis de los datos producidos por el Ministerio del Trabajo, así como por el IBGE y otros órganos, la ONMT pone a disposición, a través del Panel de Monitoreo del Mercado de Trabajo, información sobre el movimiento del empleo, las ganancias, el empleo y el desempleo, en diferentes niveles. de desagregación geográfica y sectorial. Con base en dichos datos, el Observatorio realiza un seguimiento continuo del mercado laboral, produce y difunde una serie de publicaciones, tales como Boletines, Informes, Notas Técnicas, entre otras, que contribuyen a la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de empleo, tanto a nivel nacional, estatal y local.	
Colombia	Por parte del Departamento Administrativo Nacional de Estadística se administra La Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH proporciona información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad) de la población del país, así como las características sociodemográficas de la población colombiana. Basándose en los resultados obtenidos se elabora el boletín técnico de los principales indicadores del mercado laboral, con una periodicidad mensual. Adicionalmente se elaboran boletines de mercado laboral con temáticas especiales, los cuales se publican a manera de resumen ejecutivo en los trimestres móviles y a manera de boletín técnico en los trimestres fijos. Publicación mensual con el siguiente contenido: • Indicadores del mercado laboral mensual para el Total nacional y total 13 ciudades y áreas metropolitanas. • Indicadores de mercado laboral trimestral de los jefes de hogar para el total nacional, cabeceras, centros poblados y rural disperso y total 13 ciudades y áreas metropolitanas. • Indicadores del mercado laboral trimestre acumulado para el total nacional, total 13 ciudades y áreas metropolitanas, cabeceras, centros poblados y rural disperso y 24 ciudades y áreas metropolitanas. • Comportamiento del mercado laboral para el trimestre acumulado para el total nacional, total 13 ciudades y áreas metropolitanas, cabeceras y centros poblados y rural disperso.	★
Costa Rica	La Encuesta Continua de Empleo y su periodicidad es trimestral.	★
Ecuador	El INEC lleva a cabo de manera cuatrimestral la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Dicha encuesta es una operación estadística que forma parte del Sistema Integrado de Encuestas de Hogares (SIEH), y por su diseño metodológico representa uno de los instrumentos estadísticos más importantes para estudiar la situación del empleo en el país, la caracterización del mercado de trabajo, la actividad económica de los ecuatorianos y las fuentes de ingresos de la población. A su vez, permite alimentar el Sistema de Cuentas Nacionales, administrado por el BCE. La ENEMDU es una encuesta de aplicación continua y la información generada de ella permite además, identificar la magnitud de algunos fenómenos sociodemográficos, al proporcionar datos e indicadores que muestran la situación en la que viven mujeres y hombres dentro de sus hogares y viviendas.	★
El Salvador	Sí, se tiene la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) y su periodicidad es anual.	★
Honduras	Existe un instrumento que el país utiliza para medir el pulso del Mercado Laboral, ese mecanismo es la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, que a partir de 2015 comenzó a realizarse cada trimestre.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	De manera que en Honduras se realizan 4 Encuestas de Hogares en el año.	
México	En México, se tiene la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuyo levantamiento es trimestral.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	La Encuesta nacional de Hogares, trimestral y anualmente, permite obtener información sobre variables relacionadas al empleo y los ingresos.	★
Indicador	**Adecuación de las encuestas a la diversidad cultural y de lenguas y a las personas con discapacidad.**	
Estándar principal	*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. ONU/CDESC 2016*	
Brasil	El Instituto Brasileño de Geografía y Estadística - IBGE realiza investigaciones, con cortes en diferentes dimensiones y con resultados específicos para jóvenes trabajadores y grupos de población especialmente vulnerables - mujeres, negros, personas con discapacidad. Además de las estadísticas sociales y económicas, aborda la investigación de género en el ámbito multidominio.	★
Colombia	Sí existen adaptaciones de la GEIH por diversidad étnica, sin embargo, no por discapacidad. El DANE cuenta con un instrumento distinto a la GEIH para dicho tema: Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad - RLCPD.	★
Costa Rica	No existe adecuación en las encuestas.	▼
Ecuador	Sin respuesta.	●
El Salvador	No se dispone de la información solicitada.	●
Honduras	En la encuesta que el INE levanta trimestralmente no se han hecho las adecuaciones debido a la falta de presupuesto, pero se está trabajando en la ENDESA 2017-2018 que si tendrá información para grupos poblacionales y personas con discapacidad.	■
México	A la fecha de actualización del indicador, en México se carece de encuestas sobre empleo y ocupación que se adecúen a la diversidad cultural y a los pueblos indígenas. Sin embargo, se tienen elementos en la ENOE que cuenta con adecuaciones para la población con alguna discapacidad auditiva o física.	■
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	No se dispone de información.	●

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Indicador	**Portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas a nivel nacional donde se presentan de forma periódica los principales indicadores del mercado laboral.**	
Estándar principal	*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. Cdesc 2005*	
Brasil	El Programa de Difusión de Estadísticas Laborales (PDET) tiene como objetivo difundir información de dos Registros Administrativos, RAIS - Informe Anual de Información Social - y CAGED - Registro General de Ocupados y Desocupados, a la sociedad civil. A través de este Programa, el Ministerio del Trabajo ha buscado difundir información cada vez más completa sobre el mercado laboral, utilizando diferentes tipos de medios y llegando así a diferentes grupos de usuarios.	★
Colombia	Los resultados mensuales son presentados durante una rueda de prensa; además los usuarios pueden consultar, a través de la página web del DANE, los anexos estadísticos, los boletines técnicos y las presentaciones que contienen los indicadores de mercado laboral de los diferentes dominios geográficos que cubre la investigación. Dirección Página web: www.dane.gov.co Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo creó y administra la Fuente de Información Laboral de Colombia – FILCO, una herramienta que reúne en un espacio web estadísticas e información del mercado laboral, útiles para la toma de decisiones y conocimiento de trabajadores, academia, empresarios y público en general. Las estadísticas e indicadores de la Fuente de Información Laboral de Colombia – FILCO, se construyen a partir de información suministrada por entidades como el DANE, registros administrativos provenientes de la Planilla Integrada de Aportes PILA, Superintendencia de Subsidio Familiar, el propio Ministerio del trabajo entre otros. Dirección Página Web: http://filco.mintrabajo.gov.co/	★
Costa Rica	Está a cargo del Instituto Nacional de Censos y Estadísticas.	★
Ecuador	Descripción: Se puede acceder a la información estadística del mercado laboral a través del sitio web del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos.	★
El Salvador	Sí, se pueden descargar las publicaciones anuales de estadísticas laborales elaboradas por la Dirección General de Estadística y Censos.	★
Honduras	El Instituto Nacional de Estadísticas cuenta con dicho portal y datos.	★
México	El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) administra las estadísticas del mercado laboral y presenta de forma periódica los principales indicadores a través de su portal. https://www.inei.gob.pe/	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Mediante el portal virtual público del Instituto nacional de estadística e informática (INEI), entidad que administra las estadísticas a nivel nacional, se presentan, de forma periódica los principales indicadores del mercado laboral.	★
Indicador	**Mecanismos judiciales para ordenar a una entidad pública a remitir la información cuando se ha negado a hacerlo.**	
Brasil	Sin respuesta.	●

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Colombia	La Ley 1755 de 2015 “Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; el derecho de petición es un derecho que la Constitución Nacional, en su artículo 23, ha concedido a los ciudadanos para que estos puedan presentar peticiones a las autoridades, para que se les suministre información sobre situaciones de interés general y/o particular. De manera, que toda actuación que inicie cualquier persona ante las autoridades implica el ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, sin que sea necesario invocarlo. Mediante este mecanismo, entre otras actuaciones, se podrá solicitar: el reconocimiento de un derecho, la intervención de una entidad o funcionario, la resolución de una situación jurídica, la prestación de un servicio, requerir información, consultar, examinar y requerir copias de documentos, formular consultas, quejas, denuncias y reclamos e interponer recursos. El ejercicio del derecho de petición es gratuito y puede realizarse sin necesidad de representación a través de abogado, o de persona mayor cuando se trate de menores en relación con las entidades dedicadas a su protección o formación. Ahora bien, el instrumento judicial idóneo para exigir el cumplimiento de un derecho de petición es la acción de tutela instituida en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia.	★
Costa Rica	Es la Sala Constitucional del Poder Judicial. La Ley de Jurisdicción Constitucional establece el recurso de amparo para tutelar el derecho fundamental de libre petición.	★
Ecuador	El Ecuador cuenta con la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento, que tienen por objeto garantizar y normar el ejercicio del derecho fundamental de las personas a la información conforme a las garantías consagradas en la Constitución Política de la República, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Interamericana sobre Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales vigentes, de los cuales nuestro país es signatario. La denegación de acceso a la información en el plazo señalado en la ley dará lugar a los recursos administrativos, judiciales y constitucionales pertinentes y, a la imposición a los funcionarios, de las sanciones establecidas en esta ley.	★
El Salvador	No se dispone de la información solicitada.	●
Honduras	Honduras cuenta con el recurso constitucional de Habeas Data. De igual manera si en el desarrollo de un proceso judicial, el juzgado solicita información de cualquier entidad pública o privada y esta se niega se configura el delito de desobediencia. Por otra parte en sede administrativa, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública establece del articulo 20 al 29 los mecanismos administrativos sobre el acceso y denegatoria de acceso a la información, dependiendo de la gravedad de la infracción a la ley se puede incluso promover una acción penal contra el funcionario que deniegue ilegal o arbitrariamente el acceso a la información permitida.	★
México	El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) es el organismo constitucional autónomo garante del cumplimiento de dos derechos fundamentales en México: el de acceso a la información y el de protección de datos personales. Con respecto al derecho de acceso a la información, los particulares pueden interponer medios de impugnación ante el INAI cuando un sujeto obligado por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, o bien, por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental evita dar información previamente solicitada. Las resoluciones sobre estos medios de impugnación son determinaciones que emite el Pleno del INAI para obligar a remitir la información pública que ha sido negada. Estas resoluciones son vinculatorias, definitivas e inatacables.}	★
Paraguay	Ley 5282/14 del 18/09/14. De libre acceso ciudadano a la información pública y transparencia gubernamental.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Perú	Mediante el recurso constitucional de Hábeas Data, toda persona puede solicitar acceder a la información que obre en poder de cualquier entidad pública cuando esta se haya contestado dentro del plazo legal establecido.	★
Indicador	**Protocolos en las entidades públicas para la protección de la confidencialidad de los datos suministrados por los encuestados.**	
Brasil	El Sistema Electrónico del Servicio de Información al Ciudadano (e-SIC) permite a cualquier persona, natural o jurídica, remitir solicitudes de acceso a la información, dar seguimiento al plazo y recibir respuesta a la solicitud realizada ante dependencias y entidades del Ejecutivo Federal. Los ciudadanos aún pueden apelar y presentar quejas sin burocracia. El art. 31 de la Ley de Acceso a la Información LEY N° 12.527, DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2011, al regular el acceso a la información personal, impuso deberes de salvaguardia a la Administración cuando la información personal se refiera a la intimidad, la vida privada, el honor y la imagen.	★
Colombia	Toda la gestión y recibo de datos personales se regula por la ley 1581 de 2012. Adicionalmente, se contempla conforme a la Ley 1712 de 2014- por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	★
Costa Rica	Al respecto, la Ley del Sistema Estadístico Nacional y la Política para la Divulgación de las Estadísticas y la Entrega de Microdatos del INEC, ambos documentos expuestos en el sitio web, en ellos se indica que la entrega de información debe resguardar la confidencial y protección de datos.	★
Ecuador	Sin respuesta.	●
El Salvador	De acuerdo a la Ley Orgánica del Servicio Estadístico, en el artículo 18 se determina la Reserva de los Datos Estadísticos, ya que se establece la prohibición de utilización de la información con fines de tributación fiscal o investigaciones judiciales y que la publicación será en resúmenes numéricos y de manera impersonal. En la "Encuesta de Establecimientos, Empleos, Horas y Salarios" que realiza el MTPS, se establece que los datos son estrictamente confidenciales y utilizados estrictamente para propósitos estadísticos y de forma agrupada.	★
Honduras	La confidencialidad de la información y su uso para fines estadísticos están garantizadas por la ley del INE en su Decreto 86–2000 de julio del 2000, art. 31.	★
México	La Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos garantiza la protección de la confidencialidad de los datos suministrados por los encuestados, Artículo 16 Párrafo 2: Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros; así también dicha confidencialidad se establece en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Además, se cuenta con Lineamientos de Protección de Datos Personales.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Código de Buenas Prácticas Estadísticas del Perú, aprobado mediante el decreto Supremo No. 072-2012-PCM. Lineamientos para la implementación del Código de Buenas Prácticas Estadísticas del Perú en el Sistema Estadístico nacional, aprobados mediante la Resolución Jefatural No. 237-2014-INEI. Ley No. 29733, Ley de Protección de datos Personales.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Decreto Supremo No. 003-2013-JUS, Reglamento de la Ley No. 29733.	
	ACCESO A LA JUSTICIA	
Indicador	**Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales.**	
Estándar principal	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. CDESC 2005	
Brasil	Esta información no está disponible.	●
Colombia	El trabajador que cree que la entidad administrativa para la que ha trabajado le ha desconocido derechos laborales, debe reclamar ante la misma entidad con el fin de que esta tenga la oportunidad de evaluarlos y si encuentra justa la reclamación, reconocerlos y evitar la acción judicial. La reclamación administrativa laboral no debe cumplir requisitos especial, ni ritualidad alguna, como se señala en el Art. 6o Código Procesal Del Trabajo y De La Seguridad Social.	★
Costa Rica	La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la instancia administrativa para conocer denuncias sobre el derecho al trabajo y de las libertades sindicales.	★
Ecuador	Las Direcciones Regionales de Trabajo son instancias administrativas que están facultadas para absolver las consultas relativas a las leyes y reglamentos del trabajo, velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo, imponer multas y sanciones, resolver reclamos colectivos de trabajadores, disponer las inspecciones a empresas industriales y no industriales para verificar la existencia de certificados médicos de menores, verificar el cumplimiento de la aplicación de los mandatos constituyentes, ejercitar la mediación laboral en los conflictos colectivos de trabajo, aprobar los reglamentos internos de trabajo, aprobar los reglamento de seguridad y salud en el trabajo y aprobar los cambios de horarios y turnos de trabajo.	★
El Salvador	El MTPS brinda el servicio de inspección de trabajo en las 14 oficinas a nivel nacional. Por su parte se han habilitado diferentes medios de recepción de denuncias (Call Center (número 130), correo institucional, medios, redes, entre otros) que permiten acercar los servicios a la población. Las recepciones en oficinas se realizan a través del Sistema Nacional de Inspección de Trabajo (sistema electrónico de casos). Las denuncias son atendidas por el personal inspectivo y se realizan actas de todas las diligencias que se realizan. 2. En la Oficina Central se cuenta con 2 oficinas receptora de denuncias, la Oficina de Toma de Quejas del Departamento de Inspección de Industria y Comercio (casos generales de adeudos, constancias, entre otros) y la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios (casos de discriminación, acoso, riesgos psicosociales, casos de estabilidad laboral, casos de género, entre otros).	★
Honduras	La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social dentro de su estructura orgánica cuenta con dos direcciones generales que atienden los derechos en mención, siendo la Dirección General del Trabajo y la Inspectoría General del Trabajo siendo las instancias administrativas que atienden las denuncias sobre violaciones a estos derechos.	★
México	En México, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es la instancia administrativa en la que se presentan demandas por incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales. Asimismo, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), con autonomía técnica y administrativa, que entre sus atribuciones se encuentra: recibir	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	de los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos, las quejas por el incumplimiento y violación a las normas de trabajo, de previsión y seguridad social y formular las denuncias correspondientes ante las autoridades competentes, o bien, ante el Ministerio Público por los hechos que presuntamente constituyan ilícitos penales, tal como se establece en el Artículo 5º de su propio reglamento. Por su parte, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el órgano jurisdiccional encargado de dirimir conflictos individuales laborales y conflictos colectivos e intersindicales que se susciten entre el Estado y los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado. De acuerdo con lo señalado en el artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dicho Tribunal cuenta con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, que brinda asesoría y representación legal, en forma gratuita, a los trabajadores y sus beneficiarios.	
Paraguay	El MTESS, cuenta con dos instancias administrativas encargadas de mediar o resolver los conflictos sobre las relaciones laborales, ambas dependientes de la Dirección General del Trabajo que son; la Dirección de Mediación en Conflictos Colectivos y el Departamento de Mediación en Conflictos Individuales.	★
Perú	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es el organismo responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. (Ley No. 29981).	★
Indicador	**Mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad, de origen étnico, traductores culturales.**	
Estándar	*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* *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*	
Brasil	La Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988 consagra en su art. 5, LXXIV “el Estado brindará asistencia jurídica plena y gratuita a quienes acrediten insuficiencia de recursos”. LEY N° 1060, DE 5 DE FEBRERO DE 1950, Establece normas para la concesión de asistencia jurídica a los necesitados. El Código de Procedimiento Civil de 2015 en su art. 98, dispone: "La persona física o jurídica, brasileña o extranjera, que no tenga recursos suficientes para pagar las costas, gastos procesales y honorarios, tiene derecho a la justicia gratuita, de conformidad con la ley". La Ley 13.467, de 13 de julio de 2017, que modificó la Consolidación de las Leyes del Trabajo - CLT, dispone en su art. 790, incisos 3 y 4 que: “§ 3º Es posible que los jueces, órganos de juzgamiento y presidentes de tribunales laborales de cualquier instancia concedan, a solicitud o de oficio, el beneficio de la justicia gratuita, incluyendo traslados e instrumentos, a quienes percibir un salario igual o inferior al 40% (cuarenta por ciento) del límite máximo de prestaciones del Sistema General de Seguridad Social. § 4º Se concederá el beneficio de la justicia gratuita a la parte que acredite insuficiencia de recursos para pagar las costas del proceso”. En este sentido, en 2016, el Ministerio de Justicia creó el Atlas de Acceso a la Justicia, en este sitio el ciudadano dispondrá de un espacio que, a partir de la descripción de una determinada situación y/o conflicto, se dirige a la dirección de un determinado órgano de justicia que tendrá la facultad de resolverlo. El proyecto es una asociación entre la Secretaría de la Reforma Judicial -SRJ y la Universidad de Brasilia (UnB). El Atlas también incluye indicadores que muestran el grado de acceso a la justicia en cada estado.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Colombia	La ley 712 de 2001, vigente desde el 9 de junio de 2002 reformó parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo que rige en Colombia desde hace 54 años. El artículo 39 del Código, que no fue objeto de modificación, dispone el principio de gratuidad en el procedimiento laboral. Principio que cumple los postulados de equidad y justicia social que pregona la Constitución, y es una forma de proteger la parte más débil de la relación laboral. Es así como por vía legislativa aparece reconocido el principio de gratuidad de la justicia, con algunas limitaciones en los Códigos de Procedimiento Laboral y Civil ya que se entiende que la situación económica de las partes no puede colocar a una de ellas en situaciones de privilegio frente a la otra ni propiciar, por consiguiente, la discriminación	★
Costa Rica	El Poder Judicial (Corte Plena y Consejo Superior) han adoptado mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población como equidad de género, adulto mayor, personas con discapacidad, migrantes y refugiados, contra hostigamiento sexual, en favor de niños, niñas y adolescentes, población indígena.	★
Ecuador	Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, de conformidad al artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador. Cabe señalar que en el año 2015, se expidió la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.	★
El Salvador	No se dispone de la información solicitada.	●
Honduras	La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social cuenta con el departamento de la Procuraduría del Trabajo y tiene por objeto: • Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes, en las diferencias o conflictos que se susciten entre ellos y sus patronos con motivo del contrato de trabajo. • Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador; entre otras. Las Universidades cuentan con Consultorios Jurídicos gratuitos, los cuales prestan servicios a las personas de bajos recursos económicos entre ellos el Derecho a la Seguridad Social. La Corte Suprema de Justicia cuenta con el programa de Facilitadores Jurídicos implementado con la asistencia técnica del Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales de la Organización de Estados Americanos (OEA) teniendo como objetivo primordial garantizar un genuino y eficiente acceso a la justicia así como promover una cultura de paz y fortalecer mecanismos de prevención y solución alternativa de conflictos entre los habitantes de la comunidad particularmente en sectores que viven en condiciones de mayor vulnerabilidad. Adicionalmente a la información ya reportada La Corte Suprema de Justicia cuenta con el programa de Facilitadores Jurídicos implementado con la asistencia técnica del Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales de la Organización de Estados Americanos (OEA), al 2020 se extendió el Servicio Nacional de Facilitadores Judiciales a 15 departamentos del país, llegando a 225 municipios.	★
México	La STPS a través de la PROFEDET proporciona a trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos servicios de procuración de justicia laboral gratuita a través de la orientación, asesoría, conciliación y representación jurídica en materia federal, con apego a la defensa de los derechos humanos laborales, derivados de las normas de trabajo, de previsión y seguridad social desterrando cualquier forma de discriminación, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo.	★
Paraguay	El Ministerio de la Defensa Pública, presta asistencia jurídica gratuita de patrocinio y representación a los trabajadores amparados en el fuero de pobreza (Art. 19, 24 Código Procesal Laboral).	★
Perú	Los Centros de Asistencia Legal Gratuita (ALEGRA) del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos brindan asistencia legal gratuita en materia laboral a personas con recursos económicos escasos y a grupos en situación de especial protección. La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley No. 294997) contiene una regulación específica al respecto:	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Artículo III del Título Preliminar: Protección e igualdad de las partes respecto a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Asimismo, se dispone que el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las 70 Unidades de referencia Procesal. Artículo 8.1: Se otorga un nivel mayor de acceso a la justicia del menor de edad (comparecencia sin necesidad de representante legal). Artículo 10: "La madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia."	
Indicador	**Mecanismos administrativos y judiciales para atender vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo.**	
Estándar	*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*	
Brasil	El trabajador, ante la vulneración de sus derechos, puede acudir al Ministerio Público del Trabajo, o a la Secretaría de Inspección del Trabajo, o al Sindicato de Clase e incluso al Juzgado del Trabajo. Cualquier persona involucrada en la relación laboral, tanto el empleador como el empleado, puede apelar a los Tribunales de Trabajo, buscando una compensación por los daños causados. Puede presentar un reclamo laboral de dos maneras: queja por escrito – con la ayuda de un abogado o sindicato; denuncia verbal – acudir a un Juzgado de Trabajo, al Sector de Término y Denuncias, para denunciar la situación y presentar, además de sus documentos personales, otros que permitan acreditar lo alegado.	★
Colombia	Mecanismos constitucionales de protección A. Derecho de petición (Art. 23 CN2; Art. 5-25 CCA) B. Acción de tutela (Art. 86 CN,3 decretos 591/91, 306/92 y 1382/00) B. Demandas laborales C. Derecho de petición A1:A8 (Art. 23 CN2; Art. 5-25 CCA) D. Acciones populares y de grupo (Art. 88 CN6 ; ley 472/98) E. Acción de inconstitucionalidad (Art. 241 num. 49 CN) F. Acción pública de nulidad (Art. 237, num. 211) G. La excepción de inconstitucionalidad Mecanismos legales de protección de derechos laborales A. La conciliación como alternativa de protección de derechos de trabajadores(as) desde la resolución de conflictos (ley 23/91, ley 446/98, decreto 2511/98, decreto 1818/98, ley 640/01 y artículos 19-22 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social —CPTy SS) B. Demandas laborales C. El arbitramento: una opción diferente a la de los jueces para la solución de conflictos laborales. (Art. 458 CST; Art. 130 CPT y SS)	★
Costa Rica	En la vía administrativa se dispone de los servicios de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales y la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, ambas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para atender las vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo. En la instancia judicial, los Juzgados de Primera Instancia, Segunda Instancia y Casación son los encargados de atender y resolver las vulneraciones en materia laboral, ya sea individual o colectivo. En la vía judicial, a través de la unidad especializada de personas abogadas de asistencia social de la Defensa Pública del Poder Judicial; se brinda el servicio de asesoría legal gratuita a personas usuarias frente a conflictos jurídicos individuales, ello cuando se vulneran sus derechos laborales. Este servicio se brinda en todo el país.	★
Ecuador	Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, de conformidad al artículo 75	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	de la Constitución de la República del Ecuador. Cabe señalar que en el año 2015, se expidió la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.	
El Salvador	El Ministerio de Trabajo cuenta con la Dirección General de Inspección de Trabajo, con la que un total de 526,301 personas en 2018, se resarcieron de sus derechos laborales por medio de las inspecciones y mediaciones de trabajo con resultados tangibles para las personas trabajadoras, recuperando un monto de total de $9, 185,808.38 dólares, que corresponden a salarios, vacaciones, aguinaldos, indemnización y otros, obtenidos por los oficios del MTPS. Las inspecciones y mediaciones para la resolución de conflictos han desarrollado una estrategia preventiva a través de los planes de inspección programada por el riesgo de infracciones, e inspecciones especiales que son a demanda por los diferentes mecanismos establecidos tales como: Call Center, Correo Electrónico, Sitio Web, Redes Sociales y presenciales. Tal estrategia ha contribuido a incrementar el cumplimiento de derechos laborales en los lugares de trabajo y de forma consecuente a disminuir el número de infracciones a la normativa y por tanto la cantidad de empresas y entidades multadas, el último año la efectividad logro ha sido del 93%, denotando una mejora sensible en el cumplimiento de la normativa laboral por parte de la ciudadanía e instancias empleadoras. Asimismo, se ha implementado una estrategia de fortalecimiento de espacios de diálogo con los representantes de entidades empleadoras con el objetivo de arribar a acuerdos. En el último período también se han implementado unidades móviles de mediación, con lo cual se facilita el diálogo entre trabajadores y empleadores. Respecto a la resolución de Conflictos Laborales, por terminación de contratos de trabajo, despidos injustificados, entre otros, el MTPS ha brindado servicios de mediación laboral individual y colectiva, con lo cual se ha facilitado la solución de conflictos laborales, mediante el dialogo, suscribiendo acuerdos económicos por $2,479,884.40 con lo cual se recuperaron adeudos de las empresas, beneficiado a 3,332 personas trabajadoras, 42% mujeres y 58% hombres. La atención por parte de la DGIT se brinda a todas las personas que se presentan independientemente si vienen de forma individual o colectiva, si la solicitud es personal o a través de organizaciones sindicales, asociaciones de mujeres. Debe de tomarse en cuenta que la Fiscalía General de la República también es instancia administrativa (casos de discriminación laboral, apropiación de cuotas laborales, no cumplimiento de seguridad y salud ocupacional, entre otros),	★
Honduras	La STSS cuenta con la Dirección General del Trabajo y la Inspectoría General del Trabajo. En el Poder Judicial, específicamente el Juzgado del Trabajo y Juzgado Contencioso Administrativo, se atienden las causas en las cuales los trabajadores consideran se han violentado sus derechos, impartiendo justicia en forma transparente, accesible, imparcial, con jueces y magistrados independientes.	★
México	En México, la defensa y protección de los derechos humanos se realiza a partir de dos vías, la primera es la jurisdiccional a cargo del Poder judicial, para ello cuenta con tres medios: el juicio de amparo, las acciones de inconstitucionalidad y las controversias constitucionales, como señalan los Artículos 105 y 107 de la CPEUM. De manera particular, el juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite por normas generales, actos u omisiones de la autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por la CPEUM o por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte (Art. 1°, Ley de Amparo). La segunda vía, la no jurisdiccional para la protección de los derechos, se deposita en la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), la cual cuenta con la facultad de investigación de los hechos que constituyan violaciones graves de derechos humanos, según establece el Artículo 102 Fracción B de la CPEUM. La CNDH, organismo autónomo, tiene por objeto la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano, con competencia en todo el territorio nacional, para conocer de quejas relacionadas con presuntas violaciones a los derechos humanos cuando éstas fueren imputadas a autoridades y servidores públicos de carácter federal, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación (Artículos 2° y 3°, Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos).	★
Paraguay	EIMTESS recibe denuncias por violación de la Libertad Sindical, y en su caso procede a la Inspección del local de Trabajo y/o realiza una Mediación según sea el caso, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 5115/13, art. 4 numeral 9 y Art. 16.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Perú	La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley No. 29497) dispone lo siguiente: Respecto a la vulneración al derecho individual: Artículo III del Título Preliminar: gratuidad procesal hasta las 70 Unidades de Referencia Procesal (URP) como mecanismo de acceso a la justicia. Respecto a la vulneración al derecho colectivo al trabajo: Art. 8.2: "Los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, en defensa de los derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados". Art. 8.3: "Los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de representación […]."	★
Indicador	**Jurisprudencia sobre protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados**	
Estándar	*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)*	
Brasil	La Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988 en su art. 7, inciso I, XII dispone que "Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros destinados a mejorar su condición social: I- relación de trabajo protegida contra el despido arbitrario o sin justa causa, en los términos de una ley complementaria, que preverá la indemnización compensatoria, entre otros derechos"; XII - asignación familiar pagada por cuenta del dependiente del trabajador de baja renta en los términos de la ley; I- DECRETO-LEY N° 5.452, DEL 1 DE MAYO DE 1943 – La CLT consagra en varios artículos la protección contra el despido sin justa causa (Arts.: 147, 322, § 3, 479, 480, 499, § 2) y el despido arbitrario en el art. 165. También se ocupa de la protección del trabajo de la mujer (arts. 372, 373, 373-A y 377), los deberes de los tutores legales de los menores y los empleadores de aprendizaje (arts. 424 a 433). De conformidad con la Ley N° 9029 de 1995, en su art. entre otros". Cabe señalar que la lista de causas discriminatorias antes mencionada no debe entenderse como exhaustiva. Un ejemplo de ello es la Ordenanza 1.246, del 28 de mayo de 2010, del Ministerio del Trabajo y Empleo, que en su art. 2, expone "No se permitirá, directa o indirectamente, en los exámenes médicos de ingreso, cambio de función, evaluación periódica, retorno, despido u otros relacionados con la relación de trabajo, la prueba del VIH al trabajador". También se destaca la LEY N° 10.836, DE 9 DE ENERO DE 2004, que creó el Programa Bolsa Família. El Programa Bolsa Família tiene por objeto unificar los procedimientos de gestión y ejecución de las acciones de transferencia de renta del Gobierno Federal, en especial las del Programa Nacional de Renta Mínima vinculada a la Educación - Bolsa Escola, instituido por la Ley nº 10.219, de 11 de abril de 2001 , del Programa Nacional de Acceso a los Alimentos - PNAA, creado por la Ley N° 10.689, de 13 de junio de 2003, del Programa Nacional de Renta Mínima Vinculada a la Salud - Subsidio Alimentario, establecido por la Medida Provisional N° 2.206-1, de 6 de septiembre de 2001, el Programa Gas-Aid, instituido por el Decreto nº 4.102, de 24 de enero de 2002, y el Registro Único del Gobierno Federal, instituido por el Decreto nº 3.877, de 24 de julio de 2001.	★
Colombia	• Art. 64 Código Sustantivo del Trabajo: Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. • Art. 67 de la Ley 50 de 1990: Despidos colectivos con autorización previa del Ministerio del Trabajo. • Fuero sindical. Sentencia C-470/97 • Fuero para personas pre-pensionadas. Sentencia T-357/16	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Costa Rica	• Sentencia No. 631 de 17 de junio de 2015, Sentencia No. 944 de 24 de septiembre de 2014 y otras. • Sentencia N° 1043 del doce de junio de dos mil diecinueve • Sentencia N° 1646 del once de setiembre de dos mil diecinueve. • Sala Segunda de la Corte, Resolución Nº 01951 – 2018. Prohibición de discriminación laboral: Despido injustificado en caso donde patrono no logra justificar la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de la causal de despido (Aplicación Protocolo de San Salvador) • Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, Resolución Nº 00463– 2018. Principio de libertad sindical: Corresponde al patrono desacreditar los actos discriminatorios alegados por el trabajador / Integración normativa relativa a su protección. (Aplicación Protocolo de San Salvador) • Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, Resolución Nº 00422 – 2018. Huelga: Falta de regulación cuando se dan en contra de políticas públicas no hace nugatorio el derecho fundamental de las personas trabajadoras. (Aplicación Protocolo de San Salvador).	★
Ecuador	El Código del Trabajo establece: Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo: 1.- Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él; 2.- En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato. Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo; y, 3.- Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1. Art. 175.- Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- El empleador no podrá despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año. Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales.- El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia. Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código. Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores. Art. 193.- Caso de liquidación del negocio.- Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio. Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores. Art. 193.- Caso de liquidación del negocio.- Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio. Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva. En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas. Art. 195.3.- Efectos.- Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos,	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades.	
El Salvador	Se reportó sentencias condenatorias en las que se protege el derecho a la estabilidad laboral por despido injustificado Sentencias: 559-16, 594-16, 553-16, 516-16, 492-16, 168-16, 91-16, 219-16, 635-16, 64-16, 364-16, 589-16, 411-16, 241-16, 380-16, 629-16, 415-16, 257-2017, 222-17, 38-2017, 205-2017, 203-2017, 103-2017, 98-2017, 68-2017, 202-2017, 206-2017, 204-2017, 19-2017, 5-E-2015, 40-2018, 77-2018, 529-2017, 72-2018, 31-2018. Se reportó sentencias que Amparan los derechos de estabilidad laboral contra despidos injustificados Sentencias de Amparo: 187-2016, 188-2016, 205-2016, 783-2014, 290-2014, 627-2014, 35-2015, 28-2015, 698-2015, 350-2014, 55-2013, 22-2015, 738-2014, 352-2014, 179-2014, 200-2015, 302, 2014, 205-2016, 375-2013, 143-2015, 281-2013, 220-2014, 367-2016, 405-2016,187-2016, 188-2016, 259-2016, 593-2015, 953-2014, 717-2013, 349-2015, 374-2015, 165-2015, 457-2015, 465-2015, 61-2017, 532-2015.	★
Honduras	Si se cuenta con jurisprudencia, la cual puede ser consultada a través del Sistema de Indexación Jurisprudencial disponible en el portal de Poder judicial www.poderjudicial.gob.hn. Algunas de las sentencias sobre el tema son las siguientes: Casaciones laborales No. 390-08, No. 14-09, No. 26-10, No. 649-12, No. 899-12, No. 142-13, No. 112-15 y No. 216,15.	★
México	La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha emitido tesis aisladas, Registros: 2006384 y 163916, sobre la protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Existe jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República y por el Tribunal Constitucional peruano.	★
Indicador	**Jurisprudencia sobre reconocimiento del tipo de contrato que realmente se tiene más allá de las formalidades**	
Estándar	*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)*	
Brasil	Sin respuesta.	●
Colombia	De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 23. Elementos esenciales, para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c. Un salario como retribución del servicio. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.	
Costa Rica	• Sentencia No. 386 de 15 de marzo de 2017, Sentencia No. 343 de 8 de marzo de 2017. • Sentencia N° 378 del veintinueve de marzo de dos mil diecinueve. • Sentencia N° 809 del diez de mayo de dos mil diecinueve. • Sentencia N° 2042 del seis de noviembre de dos mil diecinueve. • Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Zona Sur Sede Pérez Zeledón Materia Laboral. Resolución Nº 00110 – 2019.Principio de primacía de la realidad / Relación laboral: Prevalencia de lo que ocurre en la práctica sobre lo que haya sido pactado por las partes y lo que conste documentalmente.	★
Ecuador	El Código del Trabajo determina: Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo. Art. 12.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. Art. 13.- Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo. Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; y, d) Los demás que determine la ley. Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor. Art. 16.1.- Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.- En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo. Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en este Código. En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto. A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan. Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos. Art. 18.- Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare. Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos: a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada; b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general; c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	d) Los que contengan período de prueba; e) Los por grupo o por equipo; f) Los eventuales, ocasionales y de temporada; g) Los de aprendizaje; h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y, i) En general, los demás que se determine en la ley. Art. 22.- Condiciones del contrato tácito.- En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate. En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos. Art. 23.- Sujeción a los contratos colectivos.- De existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquellos. Art. 32.- Contrato de equipo.- Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo. En consecuencia, el empleador no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se considerará como despido de todo el grupo y pagará las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus integrantes. Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente. En los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales. Art. 34.1.- Trabajo Juvenil.- El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos. El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 26 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas.	
El Salvador	Sentencia 6-E-2017 del 23/03/2018 y en la 7- E- 2017 de 23/03/2018. Se señaló que en razón de la vasta jurisprudencia de la Sala de lo Civil, se concluye que el trabajador cumplía labores de carácter permanente dentro de la institución, entonces la temporalidad consignada en los contratos anexados, se tienen por no escrito, en consecuencia queda incluido dentro de la Carrera Administrativa, Art. 1 inciso segundo de la Ley de Servicio Civil.	★
Honduras	La jurisprudencia, puede ser consultada a través del Sistema de Indexación Jurisprudencial disponible en el portal de Poder judicial www.poderjudicial.gob.hn. Algunas de las sentencias sobre el tema son las siguientes: Casaciones laborales No. 296-08, No. 232-12, No. 278-15 y No. 316-15.	★
México	La SCJN ha emitido jurisprudencia y una tesis aislada, Registros: 178849 y 2004962, sobre el reconocimiento del tipo de contrato que realmente se tiene más allá de las formalidades.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Perú	Existe jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República y por el Tribunal Constitucional peruano.	★
Indicador	**Jurisprudencia sobre medidas anti-discriminación en el acceso al trabajo por sexo, identidad sexual, grupo etario, pertenencia étnica o por tener VIH**	
Estándar	*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* *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*	
Brasil	Sin respuesta.	●
Colombia	• LEY 931 DE 2004 por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad. • Ley 789 de 2002 Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. • LEY 1482 DE 2011 Antidiscriminación	★
Costa Rica	• Sentencia No. 856 de 10 de agosto de 2016 y Sentencia No. 1088 de 5 de noviembre de 2014. [DAIT/MTSS] • Sentencia N° 083 del treinta de enero de dos mil diecinueve • Sentencia N° 292 del siete de marzo de dos mil diecinueve. • Sentencia N° 1635 del seis de setiembre de dos mil diecinueve.	★
Ecuador	La Constitución de la República manifiesta: Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley. Art. 329.- (…) Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. (…) Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. (…)	
El Salvador	Amparo 609-2017: Se ha demandado por discriminación y acoso laboral en razón de su orientación sexual, manifestada en arbitrarios traslados y desmejoras laborales. La demanda ha sido admitida y la medida provisional reparadora mientras se pronuncia la sentencia ha sido devolverle el cargo con que originalmente entró a laborar en la institución. Amparo 218-2016. Se ha demandado acoso laboral manifestado en traslado arbitrario en desmejora de su cargo, como un acto de represalia por las constantes denuncias que el demandante ha realizado para reivindicar sus derechos laborales y dignidad, pues durante años ha sido objeto de acoso laboral y discriminación por parte de sus compañeros incluso amenazas a muerte. La demanda ha sido admitida y la medida provisional reparadora mientras se pronuncia la sentencia ha sido devolverle el cargo con que originalmente entró a laborar en la institución. Inconstitucionalidad 44-2015/103-2016 Se demandó la inconstitucionalidad del Art. 339.- inciso primero que dice “El cónyuge o compañero de vida que fuere varón, tendrá derecho a la indemnización correspondiente, siempre que, a juicio de peritos, no tenga aptitud para el trabajo.” Porque contraviene el principio de igualdad del Art. 3 de la Constitución, ya que en el caso de la mujer no se solicita tal requisito y eso deviene en un trato desigual, discriminatorio. La sentencia fue favorable.	★
Honduras	No se cuenta con jurisprudencia en estos temas.	▼
México	La SCJN ha emitido tesis aisladas, Registros: 2008309 y 2008091, sobre medidas anti-discriminación en el acceso al trabajo.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Existe jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional peruano.	★
Indicador	**Jurisprudencia sobre protección laboral en caso de embarazo**	
Estándar	*Los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo. ONU/CDESC 2005*	
Brasil	Sin respuesta.	●
Colombia	• Fuero de la pareja de mujer embarazada en periodo de lactancia. Sentencia T-316/13 • Fuero de maternidad laboral. Sentencia C-005/17	★
Costa Rica	• Sentencia No. 1440 de 14 de diciembre de 2016 y Sentencia No. 1212 de 9 de diciembre de 2016. • Sentencia N° 355 del veinte de marzo de dos mil diecinueve, • Sentencia N° 515 del doce de abril de dos mil diecinueve.	★
Ecuador	El Código del Trabajo establece: Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia. Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código. Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo. Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
El Salvador	Inconstitucionalidad 105-2014 Se reclamó la inconstitucionalidad del art. 311 Código de Trabajo "Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica establecida en este Capítulo, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto; pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida en el Art. 309". En cuanto que reconoce el derecho al descanso pero no a la cobertura económica, lo cual es una total desprotección económica a toda mujer embarazada que hubiere laborado por un tiempo menor a esos seis meses, lo que crea una distinción entre las trabajadoras. Tal desprotección es producto de una limitación realizada por el legislador al efectuar la configuración normativa. La sentencia fue favorable. Sentencias condenatorias con referencias: 254-2016, 547-2016, 107-2017, 32-2017, 24-2017, 429-2017, 24-2018 Se reconoció el derecho a la protección laboral a la mujer embarazada otorgando indemnización económica. 5 casos de sentencias favorables (Juzgado de lo Laboral de Sonsonate) Se reconoció la protección laboral a la mujer embarazada	★
Honduras	Se cuenta con jurisprudencia la cual se puede consultar a través del Sistema de Indexación Jurisprudencial, disponible en el portal institucional del Poder Judicial www.poderjudicial.gob.hn. Algunas de las sentencias sobre el tema son las siguientes: Amparo Laboral No. 1169-95.	★
México	La SCJN ha emitido una tesis aislada, Registro: 2006384, sobre la protección laboral en caso de embarazo.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Existe jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República y por el Tribunal Constitucional peruano.	★
Indicador	**Jurisprudencia sobre protección laboral para personas con discapacidad**	
Estándar	*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*	
Brasil	Sin respuesta.	●
Colombia	Fuero del trabajador discapacitado. Sentencia T-041/14	★
Costa Rica	• Sentencia 566 de 27 de abril de 2017 y Sentencia No. 519 de 31 de marzo de 2017. • Sentencia N° 1445 del veinticuatro de agosto de dos mil dieciocho, • Sentencia N° 1582 del veinte de setiembre de dos mil dieciocho. • Tribunal de Trabajo Sección II, Resolución Nº 00027 – 2014. Trabajadora Embarazada: Análisis normativo y jurisprudencial sobre la protección especial tendente a evitar la discriminación. (Aplicación Protocolo de San Salvador)	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Ecuador	El Código del Trabajo establece: Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: (…) 2.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. (…) 33.- El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. La per0sona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carnet expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades; (…) 35.- Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país. Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad. sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. Art. 195.3.- Efectos.- Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo (…). En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades.	★
El Salvador	Amparo 492-2015 del 3/11/2016 El demandante sostuvo que fue excluido de los aumentos efectuados en los años 2011 y 2014 debido a que es una persona amputada de ambas manos, con lo cual se le discriminó por adolecer de una discapacidad física. Consecuentemente, consideró conculcados sus derechos a la igualdad y "dignidad", así como el principio de legalidad. Fue Amparado en su derecho.	★
Honduras	Si se cuenta con jurisprudencia la cual se puede consultar a través del Sistema de Indexación Jurisprudencial, disponible en el portal institucional del Poder Judicial www.poderjudicial.gob.hn. Algunas de las sentencias sobre el tema son las siguientes: Recurso de Inconstitucionalidad 0859-06.	★
México	La SCJN ha emitido tesis aisladas, Registros: 165111, 2002514, 2002519 y 2002521, sobre la protección laboral para personas con discapacidad.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Existe jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional peruano.	★
Indicador	**Jurisprudencia sobre protección al trabajador contra decisiones arbitrarias del empleador**	
Brasil	Sin respuesta.	●
Colombia	• Corte suprema de justicia en sentencia 44268 del 19 de octubre de 2016: Modificación unilateral del contrato • Corte suprema de justicia, sentencia 10969 del 26 de julio de 1.999: Traslados • Sala laboral de la Corte suprema de justicia, sentencia 42706 del 12 de febrero de 2014 de la: Traslados • Sentencia 44268 del 19 de octubre de 2016: Cambio de horario • Corte constitucional T-326 de 1994 de la: horas extra • Cortes suprema de justicia en sentencia 24240 del 29 de junio de 2005: Salarios	★
Costa Rica	• Sentencia No. 1281 de 23 de noviembre de 2016 y Sentencia 1133 de 21 de octubre de 2016. • Sentencia N° 1566 del veintinueve de setiembre de dos mil diecisiete, • Sentencia N° 280 del siete de marzo de dos mil diecinueve. • Sala Primera de la Corte, Resolución Nº 00400 – 2012. Política migratoria / Dirección General de Migración y Extranjería / Discriminación por nacionalidad: Directriz que deniega la recepción de solicitudes en virtud de la nacionalidad es ilegal y violatoria de derechos.	★
Ecuador	Remitirse a numerales anteriores.	★
El Salvador	Amparo 104-2013 del 26/02/2016 El acto impugnado implicó a la demandante ser destinada a una unidad administrativa ubicada en una posición jerárquica inferior a la referida gerencia. Además, sostuvo que el acto reclamado se materializó sin que previo a él se le siguiera un procedimiento que le permitiera conocer y controvertir los hechos que lo motivaron y sin haber cometido ninguna conducta que diera lugar a sanciones disciplinarias. La Sala consideró necesario distinguir el traslado de otras figuras similares, previstas en el ordenamiento jurídico, que también conllevan un cambio en alguna de las condiciones de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores públicos. Entre dichas figuras están las siguientes: (i) el ascenso, el cual permite a una persona ocupar un cargo de mayor jerarquía al que desempeñaba anteriormente en la institución, (ii) la permuta, que implica un intercambio voluntario de plazas entre dos servidores públicos y (iii) el descenso de clase, que consiste en el traslado de un servidor público a un cargo de categoría inferior al que desempeñaba antes. La última figura mencionada opera como sanción aplicada al servidor que se le haya comprobado descuido o mal comportamiento, mediante resolución de la respectiva comisión de servicio civil. No debe ser confundida con el traslado: en este se desplaza a la persona a un cargo de igual o similar categoría al que tenía antes, en aras de satisfacer una necesidad imperiosa de la institución pública correspondiente, mientras que en el descenso de clase ocurre una desmejora de las condiciones laborales –como la categoría del cargo, las funciones asignadas y el salario– producto de una sanción por el incumplimiento de las atribuciones que le correspondían al servidor en su cargo primigenio. En este caso no se comprobó que el cambio significara desmejora en las funciones de la demandante, por lo	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	que se declaró NO HA LUGAR EL AMPARO. Amparo 881-2012 del 10/02/2016 El pretensor manifestó en su demanda que ingresó a laborar en la institución como jefe del Departamento de Asistencia Técnica de la Dirección de Seguridad y Protección y que, desde el año 2007 hasta el 2012, se desempeñó como jefe de seguridad. En 2012 se le notificó que sería trasladado a la Unidad de Archivo y finalmente se le notificó que no le sería renovado su contrato de servicios personales para el año 2013. Según el actor, tanto su traslado a la mencionada unidad como la no renovación de su contrato le vulneraron sus derechos de audiencia, de defensa y a la estabilidad laboral, ya que se materializaron sin que, previo a ello, se le siguiera un procedimiento que le permitiera conocer y controvertir los hechos que motivaron dichos actos. La Sala concluyó luego del estudio de las pruebas y alegatos que el actor, al momento del traslado que cuestiona, no gozaba de estabilidad laboral, en concordancia con el art. 219 inc. 3° de la Cn., y, en ese sentido, la autoridad demandada lo podía trasladar libremente a otro puesto, similar o no al que desempeñaba previamente, por lo que declaró NO HA LUGAR AL AMPARO. Causa 58-2018 (Cámara Segunda de lo Laboral de San Salvador) Se reconoció el derecho a indemnización del trabajador que fue rebajado de su status en la estructura jerárquica de puestos, en condiciones que lindan con el vejamen tomando en cuenta incluso que fue sustituido por otra persona que laboraba en la misma Unidad de Proyectos y que era antes su subordinada, invirtiéndose ahora la línea de mando con la consecuente afectación psicológica para el que degrada en rango, no se puede menos que pensar que estamos incluso en la tangente de la figura conocida como acoso en el trabajo.	
Honduras	No se cuenta con jurisprudencia sobre el tema.	
México	La SCJN ha emitido una tesis aislada, Registro: 2006853, sobre la protección al trabajador contra decisiones arbitrarias del empleador.	
Paraguay	Sin respuesta.	
Perú	Existe jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República y por el Tribunal Constitucional peruano.	
Indicador	**Jurisprudencia sobre condiciones mínimas de bienestar en el trabajo**	
Brasil	Sin respuesta.	
Colombia	• Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País. • Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional. • Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos. • Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998 • Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos. • Ley 1010 de 2006: Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Costa Rica	• Sentencia No. 1402 de 14 de diciembre de 2016 y Sentencia No. 1239 de 16 de noviembre de 2016. • Sentencia N° 249 del siete de marzo de dos mil diecinueve, • Sentencia N° 1073 del diecinueve de junio de dos mil diecinueve. • Sala Primera de la Corte, Resolución Nº 00400 – 2012. Política migratoria / Dirección General de Migración y Extranjería / Discriminación por nacionalidad: Directriz que deniega la recepción de solicitudes en virtud de la nacionalidad es ilegal y violatoria de derechos.	★
Ecuador	Aplica la totalidad del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores	■
El Salvador	Inconstitucionalidad 8-2015/16-2015/89-2016 En esta caso, la Sala de lo Constitucional reconoció la omisión del legislador de diferir la creación de una ley que obligue a los patronos a instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los hijos de los trabajadores. Ordenó de manera expresa a la Asamblea Legislativa "deberá emitir la ley por la que se „fijen los aspectos concernientes al mandato constitucional cuyo cumplimiento se ha omitido a más tardar el día 31 de mayo de 2018, debiendo observar para tal efecto lo prescrito por la Constitución y lo dicho por este tribunal en su jurisprudencia, en especial la contenida en esta decisión". Sentencia 315-Lab-17 de 23/02/2018 (Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla) Se ha señalado que las fuentes del Derecho Laboral provienen: 1) De las fuentes que surgen de la voluntad del Estado, 2) Fuentes que surgen de los interesados y 3) Fuentes que resultan del ambiente; este último se da por el reconocimiento a actos o conductas que la sociedad reconoce como convenientes dentro del ámbito en que se desarrolla el trabajo y las relaciones laborales y como tales, han sido reconocidas a su vez como fuente de derecho por la misma legislación. Cita que la Sala de lo Civil se ha pronunciado dando a la costumbre dentro de la empresa el carácter de origen de derecho al ponerla por encima en casos concretos de una norma propia del Código Laboral, y afirma que "la costumbre de empresa es una norma de mayor rango, reconocida doctrinariamente y legalmente como tal en el Art. 24, letra e, del Código de Trabajo, y con mayor razón aún, cuando en este caso se está aplicando la norma más favorable al trabajador. Afirma que la costumbre de empresa es aquella práctica que no estando estipulada en la ley se vuelve de obligatorio cumplimiento, es decir, que es la repetición constante de una práctica en un lugar determinado, es en sí misma, una de las fuentes generales del derecho laboral, pero tiene su aplicación sólo si se refiere a los trabajadores, en cuyo caso, la ley les otorgue menores beneficios que la costumbre, ésta debe aplicarse por encima de la ley. Para aplicarse debe reunir dos requisitos: la constante repetición de un acto, elemento material, y la opinión de quienes lo realizan de que sea obligatorio, y el elemento psicológico, denominado la Ipinio iuris seu necessitatis, como por ejemplo cuando en una empresa se paga una prestación que no está estipulada en la ley, con la frecuencia que ésta se realiza por medio de la costumbre, con el tiempo se convierte en fuente del derecho, pudiendo reclamar los trabajadores dicha prestación, en caso que el patrono no la quiera pagar; la costumbre es una fuente vigorosa y eficaz. Sigue acotando, que en el Código de Trabajo no se establece cual es el contenido de la costumbre de empresa, pero doctrinaria y jurisprudencialmente se ha establecido, para que ésta se configure se establecen una serie de requisitos: a) constante, lat, constans-antis, continuamente reiterado, b) reiterado, de reiterar, que se hace o sucede repetidamente, c) repetir, repetere, volver a hacer lo que se había hecho o decir lo que se había dicho. En este caso, el tribunal falló a favor del trabajador, condenando a la sociedad demandada al pago de una cantidad de dinero en concepto de Bono Organizational Eficiency.	★
Honduras	La jurisprudencia en este tema puede encontrar en el apartado de Sistema de Indexación Jurisprudencial del portal de Poder judicial www.poderjudicial.gob.hn. Algunas de las sentencias: Casación laboral 552-14.	★
México	La SCJN ha emitido una tesis aislada, Registro: 173544, sobre las condiciones mínimas de bienestar en el trabajo.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Perú	Existe jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional peruano.	★
Indicador	**Jurisprudencia sobre ingreso mínimo vital para desempleados o trabajadores en situación de vulnerabilidad**	
Brasil	Sin respuesta.	●
Colombia	• Programas como Familias en Acción, Jóvenes en Acción, Colombia Mayor, devolución del IVA e Ingreso Solidario, cubren a 7millones de Colombianos.	◆
Costa Rica	No hay jurisprudencia.	▼
Ecuador	Sin respuesta.	●
El Salvador	No se registran casos en este período en el que se haya conocido de fondo.	▼
Honduras	No se cuenta con jurisprudencia sobre el tema.	▼
México	La SCJN ha emitido tesis aisladas, Registros: 2002743, 159821 y 159820, sobre el Ingreso mínimo vital para desempleados o trabajadores en situación de vulnerabilidad.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Existe jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional peruano.	★

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes al PSS.

Anexo 7.2 Derechos Sindicales

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	
Indicador	**Mecanismos judiciales para proteger a los trabajadores sindicalizados de acciones arbitrarias por parte del empleador (fuero sindical, sanciones penales por actitudes anti-sindicales)**	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Estándar principal	*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.)* *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.)*	
Brasil	En el ordenamiento jurídico brasileño, el "fuero sindical" está expresamente reconocido y garantizado en los arts. 8º VIII, del CF y en el § 3º del art. 543, de la CLT, respecto de los dirigentes sindicales; Arte. 10, II, a, de la Ley de Disposiciones Constitucionales Transitorias y 165 de la CLT sobre los directores de las Comisiones Internas de Prevención de Accidentes; en la estabilidad provisional del representante de los trabajadores en empresas con más de doscientos empleados (art. 11 de la CF) y el Convenio 135 de la OIT, ratificado por Brasil en 1991; derecho a colocar, en el interior de las empresas, publicaciones relacionadas con la materia sindical (art. 614, § 2, de la CLT) y Prec. DC 104 del TST; en artes 543 de la CLT y en el Precedente nº 83 del TST sobre la libre asistencia de los directores a las reuniones debidamente convocadas. La negativa a la negociación colectiva y el uso de la violencia, intimidación y represalias contra los trabajadores para impedir la creación de sindicatos, colegios profesionales, centros de representación sindical y profesional, comisiones internas, etc., constituye lo que se conoce como práctica desleal. La CLT, art. 543, § 6, prohíbe este tipo de procedimiento patronal, sometiendo al infractor a sanciones administrativas, sin perjuicio de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador (prestaciones laborales e indemnizaciones por daños materiales y morales). El apartado 1 del art. 1 del Convenio núm. 98 de la OIT establece que: "los trabajadores gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". En la legislación brasileña, esta determinación está presente en los arts. 5°, I y VIII y 7° XXX, XXXI y XXXII del CF y Ley N° 9.029/95.	★
Colombia	El Ministerio para proteger los derechos de asociación y negociación colectiva y fortalecer los elementos e instrumentos para la solución de los conflictos expidió el Decreto 089 de 2014 se avanzó en establecer una negociación concentrada y unificada de los diferentes pliegos de peticiones que sean presentados por los sindicatos, y una unificación de vigencias de la convención colectiva o laudo arbitral producto de los diferentes pliegos. Tribunales de arbitramento: Se expidió el Decreto 17 de 2016 que se ocupa de nueve (9) temas sensibles en el procedimiento para la convocatoria de los tribunales de arbitramento, todos ellos orientados a agilizar y hacerlos efectivos. La norma precisa los documentos que deben acompañar la solicitud de convocatoria de tribunal de Acciones para la protección de los derechos laborales individuales y colectivos en Colombia Página 21 arbitramento, realizada por una organización sindical o por el empleador; establece términos para las actuaciones administrativas de convocatoria del Tribunal de Arbitramento; ordena la acumulación en un solo Tribunal de Arbitramento de los conflictos suscitados en una misma empresa o rama de actividad con múltiples organizaciones sindicales. -Protección penal del derecho de asociación sindical Uno de los compromisos adquiridos por el Gobierno para proteger el derecho de asociación y la negociación colectiva era reformar el Código Penal para establecer sanciones a los empleadores que atenten contra el derecho de asociación sindical, reunión y el derecho de negociación colectiva. Este Acciones para la protección de los derechos laborales individuales y colectivos en Colombia compromiso fue cumplido mediante la expedición de la Ley 1453 de 2011 (de Seguridad Ciudadana), como se mencionó en el numeral anterior. Para mejorar el conocimiento de los fiscales sobre las leyes laborales, que les permita mayor eficacia y avance en las investigaciones, la OIT conjuntamente con la Fiscalía se han impartido capacitación en normas laborales, que incluyen temas específicos en derecho de asociación y negociación colectiva. Con el objeto de avanzar en las investigaciones sobre el artículo 200, existe una estrategia de capacitación de fiscales y priorización de casos.	★
Costa Rica	El Código de Trabajo, en numerales 364, 365 y 366, establece que las acciones u omisiones que atenten las libertades sindicales son elevadas a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la cual al verificar las faltas interpondrá demanda ante los Tribunales de Trabajo. Ley relativa a la Reforma Procesal Laboral, Ley No. 9343 de 25 de enero de 2016, cuya entrada en vigor el 26 de julio de 2017, establece en el artículo 542 la jurisdicción de los Tribunales de Trabajo ante la violación del fuero que gocen los trabajadores de un sindicado en formación, dirigentes sindicales, las personas candidatas para ser miembro de Junta Directiva y los representantes de trabajadores cuando no haya sindicato.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Ecuador	Descripción: El artículo 187 del Código del Trabajo considera ineficaz el despido intempestivo del trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores. El carácter de ineficaz le otorga al trabajador afectado la posibilidad de deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo. Fuente de información: Código del Trabajo (arts. 187, 195.1, 195.2, 195.3) Vigencia: Código del Trabajo: publicado el 16 de diciembre de 2005; última modificación el 26 de junio de 2019.	★
El Salvador	Código de Trabajo Art. 205.- Se prohíbe a toda persona: a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos; b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga; c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo; ch) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y d) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional Art. 248.- los miembros de las juntas directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el periodo de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente. La protección a que se refiere el inciso anterior comenzará a partir de la fecha en que los fundadores se presentaren ante la autoridad administrativa con el objeto de registrar el sindicato.	★
Honduras	Honduras cuenta con un fuero sindical, encargado de la protección a los miembros de la junta directiva de una organización sindical debidamente registrada ante la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social desde su elección hasta 6 meses después de cesar en sus funciones, estos no pueden ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el juez de letras del trabajo, que existe causa para dar por terminado el contrato laboral.	★
México	A la fecha de corte del informe (30 de noviembre de 2018), en México no se dispone del tipo de mecanismos que señala este indicador.	▲
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	El fuero sindical, regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación. (Art. 30) Asimismo, en la nueva Ley Procesal del Trabajo establece para dirigentes sindicales, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional (Art. 55)	★
Indicador	**Restricciones legales para la afiliación y la conformación de sindicatos de acuerdo a distintos criterios**	
Estándar principal	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 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.)*	
Brasil	Esta información no está disponible.	●

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Colombia	El artículo 39 de la Constitución únicamente excluyó a los miembros de la fuerza pública, con el objeto de preservar su absoluta imparcialidad, pues la función que cumplen tiene por fin primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio y del orden constitucional. Pero la Carta de 1991 no estableció distinciones entre los demás trabajadores y, por el contrario, reconoció esta garantía a todo ellos, independientemente de su vinculación a empresas privadas o a entidades públicas,	★
Costa Rica	El Código de Trabajo no fija restricciones para la afiliación y la conformación de sindicatos. Por el contrario, fija restricción en conceder privilegios a fundadores y directores (art. 333) y las prohibiciones contempladas en el artículo 350 como participación en asuntos político-electorales, ejercer el comercio con ánimo de lucro, uso de la violencia, fomentar actos delictuosos y el suministro de datos faltos a las autoridades de trabajo.	★
Ecuador	Descripción: Conforme el Código del Trabajo, el Ministerio del Trabajo podrá disponer que no se registre la asociación o sindicato, cuando sus estatutos tuvieran disposiciones contrarias a la Constitución de la República del Ecuador o las leyes. Por otro lado, el Ministerio del Trabajo emitió el Reglamento de Organizaciones Laborales, en el cual se señalan los requisitos y procedimientos para la constitución de la organización sindical, registro y aprobación de sus reformas y sus estatutos. Fuente de información: Constitución de la República del Ecuador (art. 326, numeral 7); Código del Trabajo (art. 445) y Reglamento de Organizaciones Laborales. Vigencia: • Constitución de la República del Ecuador: 20 de octubre de 2008 • Código del Trabajo: publicado el 16 de diciembre de 2005; última modificación el 26 de junio de 2019. • Reglamento de Organizaciones Laborales: Acuerdo Ministerial 130, publicado en el Registro Oficial 63 de 21 de agosto de 2013.	★
El Salvador	Las restricciones se encuentran enmarcadas en el artículo 47 de la CR, que establece en el inciso segundo “No dispondrán del derecho consignado en el inciso anterior (derecho a asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos), los funcionarios y empleados públicos comprendidos en el inciso tercero del Art. 219 y 236 de esta Constitución, los miembros de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil, los miembros de la carrera judicial y los servidores públicos que ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñan cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza confidencial”. Lo anterior, también se encuentra contemplado en el artículo 73 de la LSC. En el caso del Ministerio Público, además de los titulares de las Instituciones que lo integran, no gozarán del derecho a la sindicación sus respectivos adjuntos, ni quienes actúan como agentes auxiliares, procuradores auxiliares, procuradores de trabajo y delegado”	★
Honduras	El Código de Trabajo establece que en su artículo 473 “Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentaran las condiciones y restricciones de afiliación en caso de retiro voluntario o expulsión […]”. Sin embargo tienen ciertas restricciones: • Prohibición de ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad. • Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro. • No pueden ser menos de 30 los afiliados. De acuerdo al Artículo 471 del Código de Trabajo, los sindicatos se clasifican así: a) De empresa o de base, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución; b) De industrias, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial; c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; y, d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio, en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.	★
México	La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece algunas restricciones para la afiliación y la conformación de sindicatos, Artículos 356-366.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	- Para los funcionarios públicos: se excluye del derecho de sindicación a los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, así como a los jueces y fiscales. (Art. 42 y 153 de la Constitución Política del Perú) - En el sector privado, la exclusión abarca al personal de dirección o que desempeñan cargo confianza del empleador, salvo que el estatuto, expresamente lo permita. (Art. 12 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo). No hay restricciones por tipo de contrato o sector económico.	★
Indicador	**Mecanismos legales, programas o campañas para garantizar derecho de asociación, huelga y negociación colectiva de trabajadores tercerizados (no vinculados directamente a las empresas)**	
Estándar principal	*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.)*	
Brasil	El Ministerio Público del Trabajo, como ya se mencionó, cuenta con la Coordinación Nacional para la Promoción de la Libertad Sindical – CONALIS, que realiza diversos eventos, anuncios, folletos enfocados en estos temas. Por ejemplo: El Proyecto "Atividade-Fim" tiene como objetivo combatir la tercerización ilícita en el ámbito de la Administración Pública directa e indirecta, en las tres esferas de gobierno (municipal, estatal y federal) y en sus diversas formas (empresas, OSCIPs, OSs, Cooperativas y personas jurídicas), a través de acciones de prevención y combate adecuadas a la solución de los problemas identificados. La Campaña Mayo Lila, también del Ministerio Público del Trabajo, con el objetivo de promover el principio de libertad sindical. Las acciones de la campaña Maio Lila incluyen debates, exposiciones, iluminación de edificios públicos, entre otras actividades promovidas por la Procuraduría General de la República (PGT) y por las procuradurías regionales de los estados. Cabe señalar que el texto de la Ley N° 6019, del 3 de enero de 1974, fue modificado en 2017 para establecer normas tendientes a regular la prestación de servicios a terceros (outsourcing). En este sentido, como la normalización es incipiente dentro del ordenamiento jurídico, se supone que, paulatinamente, sus consagraciones impactarán en el ámbito de los derechos asociativos, huelgas, negociación colectiva, entre otros.	★
Colombia	La Legislación laboral cuenta con mecanismos tanto de tipo administrativo como judicial para que las organizaciones sindicales puedan ejercer sus derechos que crean que se sientan vulnerados. Sin embargo, El Ministerio de Trabajo por medio del concepto No. 120000-86585 del 19 de mayo de 2015, sostuvo que quienes gozan del derecho de asociación sindical son: (i) todos los trabajadores, entendiéndose por tal, las personas naturales que se encuentren vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidor público, a través de una relación legal y reglamentada; (ii) y, los empleadores colombianos, personas naturales o jurídicas, con excepción de la fuerza pública.	★
Costa Rica	Se implementa un Memorándum de Entendimiento para la puesta en marcha del Marco de Cooperación Técnica de la OIT: Programa de Trabajo Decente para Costa Rica 2019 – 2023. En el punto 1.3 se contempla la disposición que el país esté en mejores condiciones para aplicar efectivamente las normas internacionales del trabajo, entre ellos, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).	■

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Ecuador	Descripción: Mediante el Mandato Constituyente Nro. 8, artículo 1, se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador. Adicionalmente, el citado Mandato permite la celebración de contratos que tengo como objetivo exclusivamente la realización de actividades complementarias. El Ministerio del Trabajo expidió el Instructivo para la Presentación, Negociación y Suscripción de Contratos Colectivos de Trabajo y Actas Transaccionales en el Sector Privado y en el Sector Público, en el cual se prevén lineamientos para la presentación, trámite, procedimientos para llevar a cabo la negociación y suscripción de los prescritos documentos, en concordancia con lo establecido en el Código del Trabajo que regula lo concerniente a la huelga, asociación y negociación colectiva de los trabajadores. Fuente de información: Mandato Constituyente Nro. 8, Código del Trabajo e Instructivo para la Presentación, Negociación y Suscripción de Contratos Colectivos de Trabajo y Actas Transaccionales en el Sector Privado y en el Sector Público Vigencia: • Constitución de la República del Ecuador: 20 de octubre de 2008 • Mandato Constituyente Nro. 8: Decreto Legislativo 8, publicado en el Registro Oficial Suplemento 330 de 06 de mayo de 2008; última modificación el18 de mayo de 2009. • Instructivo para la Presentación, Negociación y Suscripción de Contratos Colectivos de Trabajo y Actas Transaccionales en el Sector Privado y en el Sector Público: Acuerdo Ministerial 184, publicado en el Registro Oficial Suplemento 118 de 07 de noviembre de 2013.	★
El Salvador	No existen Campañas o Programas, sin embargo, si existen mecanismos legales.	★
Honduras	El Comisionado Nacional de Derechos Humanos entre el período de 2010-2016 atendió 32 quejas relacionadas con derechos sindicales, que incluye “actos ilícitos que afecten a los derechos de los dirigentes laborales en el sector público”; “coacción para formar parte de una asociación sindical específica”; “expulsión ilegal de miembros o afiliados de la asociación sindical”; “persecución contra trabajadores y sus organizaciones”; “perturbación del derecho de libre asociación y afiliación al sindicato en el sector público” y “restricciones a la libertad sindical”.	■
México	A la fecha de corte del informe (30 de noviembre de 2018), en México no se dispone del tipo de mecanismos que señala este indicador.	▲
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Los mecanismos legales son los mismos que para los trabajadores del régimen general (los procesos ordinarios laborales y los procesos de amparo, en caso resulte pertinente). Además mediante la ley que regula los servicios de terciarización (Ley N° 29245), se establece que la terciarización de servicios no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar los derechos sindicales de los trabajadores. (Art. 7)	★
Indicador	**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.)**	
Estándar principal	*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.)*	
Brasil	El Ministerio Público del Trabajo, a través de la Coordinación Nacional para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y Eliminación de la Discriminación	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	en el Trabajo – COORDIGUALDADE, creada mediante la Ordenanza N° 273, de 28 de octubre de 2002, tiene como objetivo definir estrategias coordinadas e integradas para la política de actuación institucional en la lucha contra la exclusión social y la discriminación en el trabajo, fomentando el intercambio de experiencias y debates. Las principales áreas de actividad de la Coordinación son las siguientes: combatir la discriminación contra los trabajadores, incluidas las personas discapacitadas o rehabilitadas en el lugar de trabajo, y proteger la privacidad de los trabajadores. Entre las acciones se encuentran: En 2018, el Ministerio Público del Trabajo (MPT) lanzó el Pacto por la Inclusión Social de la Juventud Negra en el Mercado Laboral de São Paulo, documento elaborado por la Coordigualdade (Coordinadora Nacional para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y Eliminación de la Discriminación en el Trabajo) de el MPT junto a más de 10 instituciones y entidades de los movimientos negros. Proyecto de Empleabilidad Trans en São Paulo. La iniciativa es promovida a través de una alianza entre el MPT, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cocinera Paola Carosella y su socio, Benny Goldenberg, con el apoyo de Hotec, una organización de educación profesional, y Txai Consultoria y Educación.	
Colombia	No se cuenta con información desagregada.	●
Costa Rica	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no implementa ningún programa o campaña para garantizar el derecho de asociación, huelga o negociación colectiva de población vulnerable o tradicionalmente discriminada.	▲
Ecuador	Sin respuesta	●
El Salvador	No se cuenta con dichos programas.	▲
Honduras	El Consejo Económico Social (CES), es el espacio idóneo para la negociación colectiva de los sectores más vulnerables del país, mismo que está adscrito a la STSS. En la Dirección General de Previsión Social hay departamentos que tratan los temas de la mujer trabajadora y el trabajo infantil, y la Dirección General de Empleo atiende dentro de su estructura a la población con discapacidad.	★
México	En el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, se cuenta con elementos que fomentan la organización y los espacios de negociación colectiva, Líneas de acción 1.2.7: Promover las cuotas de género en los sindicatos para asegurar la representación de las mujeres en negociaciones contractuales colectivas; 3.2.6: Promover la incorporación de cláusulas que incluyan los intereses y demandas de las mujeres, en los contratos colectivos; 3.2.7: Promover acciones afirmativas para facilitar la participación de las mujeres sindicalizadas en los mecanismos de concertación entre los sectores productivos; y 3.6.3: Promover la organización mutualista de las trabajadoras domésticas remuneradas.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	El proyecto “Fortalecimiento de capacidades de gestión y manejo de la negociación colectiva” abarca todo tipo de beneficios.	★
	ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN	
Indicador	**Censo sindical en el país. Periodicidad y desagregaciones**	
Brasil	El último censo sindical fue celebrado por el Instituto de Geografía y Estadísticas de Brasileño - IBGE en 2001.	■

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Colombia	El último censo sindical se llevó a cabo en el 2017, realizado por el Ministerio del trabajo, con la participación de las centrales sindicales: CGT, CUT, CTC, CNT, CSPC Y CTU Con la metodología utilizada, estamos asumiendo el amparo del derecho de asociación en el mundo del trabajo, en su acepción más amplia, pues nos permite presentar los registros aportados por las centrales como una fuente importante de información, en el sentido, que reconocemos que la interpretación del derechos de asociación y libertad sindical, permiten que coexistan en el mundo del trabajo multiplicidad de organización que no podríamos aceptar en una acepción más restrictiva del derecho laboral. Es por esto, que las cifras entregadas permiten distintas lecturas y serán las propias organizaciones sindicales las que, con los datos suministrados, establezcan autónomamente sus propios niveles de representatividad.	★
Costa Rica	No se implementa un censo sindical en el país.	▲
Ecuador	Descripción: El INEC no cuenta con el instrumento para captar la dinámica. Sin embargo, la dinámica laboral se puede captar mediante la ENEMDU, que tiene como objetivo proveer de información sobre la actividad económica y las fuentes de ingresos de la población. La ENEMDU está diseñada para proporcionar estadísticas sobre los niveles, tendencias y cambios en el tiempo de la población económicamente activa, población económicamente inactiva, el empleo, subempleo y desempleo en Ecuador con representatividad nacional, urbana, rural y cinco ciudades principales para la población de 15 años y más. Adicionalmente, la Dirección de Organizaciones Laborales del MDT se encuentra desarrollando el Sistema Nacional de Organizaciones Laborales. Este sistema es una base informática, alimentada día a día con los resultados de los procesos solicitados por cada organización. El sistema es una herramienta de consulta permanente para obtener información acerca de los documentos de organizaciones que se han registrado en el MDT. Además, es un soporte para obtener datos estadísticos. Fuente de información sugerida: INEC y Dirección de Organizaciones Laborales del MDT	■
El Salvador	No existe un censo sindical en el país.	▲
Honduras	Un censo sindical aún no existe, sin embargo, los registros de las personalidades jurídicas otorgadas quedan en un archivo en físico y se suben a la página oficial de esta institución (www.stss.gob.hn). Sobre la periodicidad y desagregaciones no se lleva ningún registro al respecto.	■
México	La Ley Federal del Trabajo en su artículo 365 establece que los sindicatos tienen la obligación de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. La STPS lleva a cabo esta función mediante la Dirección General de Registro de Asociaciones, encargada también de hacer público dicho registro (artículo 365 Bis de la LFT). Compete al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conceder el registro a los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado que así lo soliciten y cumplan con los requisitos previstos en la ley, según se indica en los artículos 72 y 124, Fracciones III y V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	No existe un censo sindical en el país. Sin embargo, se cuenta con un registro de planilla electrónica que permite obtener información detallada sobre los trabajadores en general, donde se incluye n a los afiliados a organizaciones sindicales.	★
	ACCESO A LA JUSTICIA	
Indicador	**Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales**	

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Estándar principal	*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)*	
Brasil	La Defensoría del Pueblo del Ministerio Público del Trabajo consiste en un canal de comunicación directo entre el ciudadano y la institución que permite a la sociedad no solo solicitar información o realizar denuncias, sino también realizar sugerencias, criticar o elogiar un servicio asignado por el Ministerio Público del Trabajo. , contribuyendo a mejorar el estándar de excelencia de las actividades que realiza. Denuncia: El Ministerio Público del Trabajo actúa, en las relaciones laborales, en defensa de derechos individuales difusos, colectivos u homogéneos, en materias de relevante valor social, tales como el ambiente de trabajo, fraude en las relaciones laborales, trabajo de niños y adolescentes, discriminación , trabajo esclavo y otros.	★
Colombia	La libertad sindical, el derecho de asociación y negociación en materia normativa se refleja en la expedición del Decreto 160 de 2014, que reguló la negociación colectiva en el sector público, así como en normas que abordaron temas como la convocatoria y conformación de los Tribunales de Arbitramento Laboral (Decreto 017 de 2016), cuotas sindicales (Decreto 2264 de 2013), unidad de pliegos y negociación (Decreto 089 de 2014), lo que fortalece el derecho a la negociación colectiva. Se expidieron normas que conformaron y fortalecieron la inspección del trabajo, bajo criterios de eficiencia y eficacia procesal y administrativa, en especial la Ley 1610 de 2013, que reglamentó aspectos generales de la inspección y otras encaminadas a contrarrestar la tercerización laboral ilegal: Decreto 2025 de 2011, relativo a las Cooperativas de Trabajo Asociado, Decreto 036 de 2016, que regula los Contratos Sindicales y Decreto 583 de 2016, relativo a la Inspección, Vigilancia y Control sobre la Tercerización Laboral ilegal. La libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva encontraron en el Plan de Acción Laboral (PAL) un importante soporte para su fortalecimiento, que en materia normativa se refleja en la Acciones para la protección de los derechos laborales individuales y colectivos en Colombia Página 10 expedición del Decreto 160 de 2014, que reguló la negociación colectiva en el sector público, así como en normas que abordaron temas como la convocatoria y conformación de los Tribunales de Arbitramento Laboral (Decreto 017 de 2016), cuotas sindicales (Decreto 2264 de 2013), unidad de pliegos y negociación (Decreto 089 de 2014), lo que fortalece el derecho a la negociación colectiva.	★
Costa Rica	La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la dependencia administrativa encargada de conocer las denuncias relativas al incumplimiento de los derechos sindicales.	★
Ecuador	Descripción: La Dirección de Organizaciones Laborales del MDT, bajo los parámetros legales que le competen; brinda una atención oportuna que fortalece el ejercicio del derecho y la libertad sindical; atendiendo las consultas jurídicas que realicen las organizaciones laborales con el objetivo de que estas cuenten con la asistencia técnica que les permita un cabal ejercicio de los derechos que como trabajadores sindicalizados les corresponde¸ dejando constancia que los efectos de las garantías de los dirigentes sindicales contenidas en el Art. 187 del Código del Trabajo, en concordancia con el Art. 195.2 (ibidem) serán conocidos antes un Juez del Trabajo. Fuente de Información: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo y Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo.	★
El Salvador	La DGT cuenta con el Departamento de Relaciones de Trabajo, el cual por medio de sus Secciones de Relaciones Colectivas e Individuales de Trabajo, brindan asistencia gratuita a las personas que denuncian incumplimiento a las libertades sindicales y que quieren resolver sus quejas a través del diálogo. Así mismo, el DNOS cuenta con un área de resolución de incidentes para dar respuesta a algunas denuncias sobre libertad sindical que se encuentren dentro de sus competencias.	★
Honduras	La STSS cuenta con la Dirección General de Inspección de Trabajo, a la cual se pueden presentar las denuncias que en derecho corresponda; también tiene un portal web, donde se pueden presentar denuncias con irrestricto respeto a la confidencialidad. http://consulta.trabajo.gob.hn/denuncia/Padddenuncia.aspx	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
México	La Ley Federal del Trabajo (LFT) en el Artículo 604 establece que la instancia para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales es La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es el organismo responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. (Ley N° 29981)	★
Indicador	**Tribunales de arbitramiento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva**	
Estándar	*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.)*	
Brasil	El Tribunal de Trabajo ha decidido que el arbitraje no es aplicable para resolver disputas derivadas del contrato de trabajo, por considerar que los derechos laborales no estarían disponibles. Dichas sentencias se basan en el art. 1 de la Ley 9.307/96 que restringe la aplicación del arbitraje en Brasil sólo a disputas que involucren derechos de propiedad disponibles. Sin embargo, con la Reforma Laboral impulsada por la LEY N° 13.467, DE 13 DE JULIO DE 2017, el art. 507-A. En los contratos individuales de trabajo cuya remuneración exceda del doble del límite máximo establecido para las prestaciones del Sistema General de Seguridad Social, podrá pactarse cláusula compromisoria, siempre que a iniciativa del trabajador o con su consentimiento expreso, en los términos previstos en la Ley. N° 9.307, del 23 de septiembre de 1996.	■
Colombia	Para definir la existencia de tribunales de arbitramiento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva se encuentra la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT - CETCOIT la cual es mecanismo de diálogo social que tiene como propósito gestionar la solución de conflictos laborales con vocación de ser abordados en el marco de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, es un espacio con resultados significativos, que ha contribuido al fortalecimiento de la libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva. Se expidió el Decreto 17 de 2016 que se ocupa de nueve (9) temas sensibles en el procedimiento para la convocatoria de los tribunales de arbitramento, todos ellos orientados a agilizar y hacerlos efectivos. La norma precisa los documentos que deben acompañar la solicitud de convocatoria de tribunal de Acciones para la protección de los derechos laborales individuales y colectivos en Colombia Página 21 arbitramento, realizada por una organización sindical o por el empleador; establece términos para las actuaciones administrativas de convocatoria del Tribunal de Arbitramento; ordena la acumulación en un solo Tribunal de Arbitramento de los conflictos suscitados en una misma empresa o rama de actividad con múltiples organizaciones sindicales.	★
Costa Rica	El país no cuenta con tribunales de arbitramento u otros mecanismos de representación tripartita para solucionar conflictos en materia de negociación colectiva.	▲
Ecuador	Descripción: En el conflicto colectivo intervienen tres fuerzas: el Estado, la empresa y los Trabajadores. El Estado con su acción de control, mediante la promulgación de la ley y la creación de los órganos administrativos; la empresa, como la provocadora del conflicto social; y, los trabajadores, como los sujetos mayormente perjudicados, con la situación social creada por la actividad empresarial. La legislación ecuatoriana reconoce que los conflictos colectivos del trabajo pueden producirse tanto por interés laboral como patronal. Concede especial importancia al arreglo directo o convencional. Los conflictos colectivos laborales, tienen como fin el mejoramiento de las condiciones del	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	trabajo y, los patronales superar las crisis económicas o de mercado que les afecta. El conflicto colectivo es un proceso producido por las pretensiones del empleador en contra de las intenciones reivindicativas de los trabajadores, dentro del cual puede suspenderse el trabajo, como factor de equilibrio. La actitud conciliadora o el fallo, pone fin al conflicto. En Ecuador, existe el Tribunal de Conciliación y Arbitraje: 1.- La conformación: Estará compuesto por 5 vocales, siendo estos: El Inspector Provincial de Trabajo, que preside y dos designados por el Empleador y dos Trabajadores, respectivamente. El tribunal designará al Secretario, fuera de sus miembros. No podrán ser vocales quienes tuvieran interés directo en la empresa o negocio o en la causa que se tramita, ni las personas que representaron a las partes en la etapa de la Mediación Laboral. 2.- La competencia: Los Presidentes de los tribunales de Conciliación y Arbitraje dictarán de oficio las providencias tendientes a la sustanciación del proceso. - Obligatoriamente deben asistir a las reuniones del tribunal de Conciliación y Arbitraje y sin su asistencia no podrá reunirse. Tienen las facultades necesarias para garantizar que las audiencias y reuniones se lleven a cabo oportunamente, sin interrupciones ni interferencias; pudiendo para el efecto, solicitar la colaboración de las autoridades y de los agentes de Policía Nacional. Para las reuniones de los tribunales de Conciliación y Arbitraje se convocará a los vocales principales y suplentes, los que podrán ser principalizados, en orden a sus nombramientos. El quórum del Tribunal se conforma con la asistencia de tres de sus vocales y las resoluciones se tomarán con igual número de votos a favor. Las pruebas solicitadas por las partes, deberá ser atendidas oportunamente y se concederán las facilidades necesarias para su debido cumplimiento. Todo incidente que se suscitare en el conflicto colectivo será resuelto por el tribunal de Conciliación y Arbitraje al momento de dictarse la resolución. La inobservancia a las formalidades no es causa de nulidad. La vacancia judicial, dispuesta en la ley Orgánica de la Función Judicial, no suspende la tramitación y sustanciación, con fines de claridad. 3.- El Procedimiento: Recibido el expediente, remitido por la Dirección de Mediación Laboral, el Inspector provincial de Trabajo dispondrá que las partes nombradas como vocales principales y suplentes, dentro de las 48 horas y a quienes les posesionará en las 24 horas subsiguientes. En caso de que las partes no designaran a los vocales o los nombrados no llegaren a posesionarse, la designación será cumplida por el Inspector de Trabajo. 4.- La Audiencia de Conciliación: El Presidente del tribunal de Conciliación y Arbitraje señalará día y hora para que tenga lugar la diligencia de audiencia de conciliación, debiendo ser, por lo menos, dos días después de posesionados los vocales. El Empleador, concurrirá personalmente o por intermedio de mandatarios debidamente autorizados y los Trabajadores, por los miembros del Directorio del Comité de Empresa o por el Comité Especial, debidamente acreditados. Durante la diligencia, el tribunal escuchará a las partes y propondrá la base de conciliación. No se admitirá como condición de arreglo la remoción de los trabajadores, excepto en los casos de haberse atentado en contra de la vida o los bienes del Empleador. En caso de llegarse a un acuerdo se levantará un acta suscrita por las partes interesadas y se terminará el conflicto. De no llegarse a la conciliación, en la misma audiencia, El tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá en término improrrogable de seis días de prueba e indagaciones, concluido se dictará el fallo, dentro de los tres días subsiguientes. El fallo se ejecutoría en el día de la notificación, de no imponerse uno o más de los recursos admitidos por la Ley Laboral.	
El Salvador	La DGT del MTPS, cuenta con el Departamento de Relaciones de Trabajo, el cual por medio de sus Secciones de Relaciones Colectivas e Individuales de Trabajo, brindan asistencia por despido, derecho al trabajo y libertades sindicales.	◆
Honduras	La Dirección General del Trabajo brinda el Servicio de Resolución Alterna de Conflictos laborales (RACL), utilizando el método de Conciliación. Existen diez (10) centros especializados en Resolución de Conflictos Laborales, ubicados en Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choluteca, Comayagua, Santa Rosa de Copan, Danlí, El Progreso, La Esperanza, La Ceiba, y Puerto Cortes.	■

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
México	Los Tribunales de arbitramiento con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva son: la Junta Federal (o Juntas Locales) de Conciliación y Arbitraje (la Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades) y, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (autoridad jurisdiccional colegiada, integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala). Este último tiene competencia, vía conflicto colectivo, para dilucidar las posibles disputas que llegaran a surgir en relación con las condiciones generales de trabajo de una dependencia, con base en la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado (Artículos 88 y 89).	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	El Perú cuenta con un sistema de arbitraje laboral que permite resolver disputas o conflictos colectivos. La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo regula el arbitraje y sus normas reglamentarias los desarrolla.	★
Indicador	**Jurisprudencia sobre prácticas anti-sindicales**	
Estándar	*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.)*	
Brasil	Casos que tipifican actos antisindicales: a) promoción de sindicatos comprometidos con los intereses del patrón y dominados o influenciados por éste; (b) no contratación, despido, suspensión, aplicación injusta de sanciones, cambios de tareas y horarios, descenso de categoría, inclusión en las "listas negras" o "índice" del empleador, reducción del salario del asociado o dirigente sindical, comisionista o, simplemente, portavoz del grupo; c) el aislamiento o "congelación" funcional de estos trabajadores; (d) en materia de huelga, procedimientos que desincentiven o limiten este derecho (despido, estancamiento profesional, medidas disciplinarias, traslados de huelguistas, concesión de licencias, prolongación de vacaciones, primas y aumentos para los "rompehuelgas"); (e) amenazas o ejecución de extinción de puestos de trabajo o establecimientos, traslado de estos a otro país o región como represalia por actividades sindicales o reivindicaciones colectivas; (f) delitos como amenazas, coacciones, lesiones corporales, detención ilegal, asesinato de dirigentes obreros y sindicales; (g) negativa a la negociación colectiva; (h) inviabilizar o dificultar la creación de sindicatos o comisiones internas; (i) impedir o crear obstáculos al ejercicio de la actividad sindical que suponga: ingreso y traslado a establecimientos comerciales, comunicación de hechos de interés de trabajadores, recibo de aportes adeudados a la entidad de clase, información del empleador necesaria para el desempeño de la actividad Sindicato; j) presentación, en el momento de la contratación, de un cuestionario sobre afiliación o pasado sindical; (l) sugerencia de abstención en elecciones sindicales o de comités internos; m) Prohibición al empresario de celebrar asamblea en su establecimiento o prohibición de la participación de consejeros externos en dichas asambleas.	■
Colombia	• Sentencia C-377 de 1998 Corte Constitucional Revisión constitucional del Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64ª reunión de la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978, y de la Ley aprobatoria Nº 411 del 5º de noviembre de 1997, por medio de la cual se aprueba dicho convenio. • Sentencia T-248/14 DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Derecho subjetivo, de carácter voluntario, relacional e instrumenta • Sentencia T-248/14 (Bogotá D.C., abril 11) PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD E INMEDIATEZ EN LA ACCION DE TUTELA-Requisitos de procedibilidad.	★
Costa Rica	Sobre jurisprudencia sobre prácticas anti-sindicales, el buscador Nexus del Poder Judicial se registran 35 sentencias sobre este asunto.	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
Ecuador	En la fuente de información, SATJE, que es el repositorio de causas a nivel nacional, no es posible extraer la jurisprudencia relacionada con prácticas anti-sindicales, debido a que el sistema reporta información generalizada de los procesos judiciales y no contiene una variable específica para extraer el detalle solicitado.	▲
El Salvador	Amparo 532-2015 de 13/12/2017 El demandante fungió como miembro de la junta directiva del Sindicato de Empresa y le fue negado el acceso a las instalaciones materializando el despido debido a que se negó a insertar el logo de la empresa en su uniforme. El Juez y la Cámara absolvieron a la sociedad demandada ignorando el hecho que para el momento del despido era directivo sindical, la Sala de lo Constitucional Declaró *ha lugar el amparo* contra actuaciones del juez tercero de lo laboral y de la Cámara Segunda de lo Laboral, ambos de San Salvador, por existir vulneración de sus derechos a una resolución motivada y a la libertad sindical; Invalidó las sentencias pronunciadas por las referidas autoridades con fechas 28-X-2013 y 28-I-2014, respectivamente; y ordenó al juez tercero de lo laboral de San Salvador que emita una nueva sentencia debidamente motivada. Apelación 23-APL-2017 del 20/12/2017 Recurso de apelación en contra de la sentencia pronunciada en Juicio Individual Ordinario de Trabajo, mediante la cual la Cámara sentenciadora Condenó al Estado de El Salvador en el Ramo del Órgano Legislativo, a pagar al trabajador demandante salarios no devengados por causa imputable al patrono, del periodo comprendido del diecinueve de octubre al diecisiete de noviembre de dos mil quince, ambas fechas inclusive, en vista que al trabajador demandante no se le siguió el proceso previo para imponer sanción disciplinaria tal y como lo señalan los arts. 47 inc. 6° CN y 248 CT. Se resolvió confirmar la sentencia impugnada, en vista que el trabajador no pudo intervenir activamente y desvirtuar las faltas que se le atribuían como justificativas de su suspensión, la cual se hizo con inobservancia de su derecho de audiencia, vulnerándose de esa forma su estabilidad laboral, desconociendo la autoridad demandada, la garantía de fuero sindical, de la cual gozaba el actor por el hecho de ser miembro de la Junta Directiva Sindical de la Asamblea Legislativa Sentencia del caso 715-L-15 de 27/09/2016 Se enfatizó que el fuero sindical no es una simple garantía contra el despido, sino contra todo acto atentatorio de la libertad sindical; por lo que si un directivo sindical no ha incurrido en ninguna de las causales sin responsabilidad para el patrono, el despido no surte efectos constitucionales y legales, apoyado esto con el Convenio 135 de la OIT, ratificado por El Salvador. Dijo asimismo que el derecho fundamental a la libre sindicación constituye en la actualidad una conquista irrenunciable e irreversible en el marco de la defensa de los intereses laborales, a los cuales pueden optar en un plano de igualdad los patronos y los trabajadores, en especial estos últimos quienes pueden encontrarse imposibilitados de negociar de modo individual condiciones laborales equitativas con la entidad patronal. En este caso, se condenó a la parte demandada al pago de indemnización. Sentencia 751-L-15 de fecha 1/06/2016 Se expresó que el FUERO SINDICAL se entiende como la protección especial que el Estado otorga a los miembros de todo sindicato en proceso de organización y de las directivas sindicales y consiste en el derecho que se les reconoce a no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin autorización del juez competente en términos de la ley. Asimismo señaló que la HUELGA es un derecho de todos pero de ejercicio colectivo, de allí que se defina como suspensión colectiva, además de estar acompañada de unos fines igualmente específicos, pues fuera de ellos su ejercicio cae en el plano de lo ilegal. En este caso se declaró que sí existía justa causa para el despido. Este mismo tribunal ha sostenido tales criterios en las sentencias: 753-l-15, 757-L-15, 759-L-15, 415-L-14, 719-L-15, 711-L-15, 713-L-15, 755-L-15, todas, sentencias emitidas en el año 2016. El Juzgado de lo Laboral de Sonsonate, reportó seis sentencias favorables En los casos de protección sindical, manifestando en sus argumentos que “El fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido para reforzar la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales, como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos, siendo que para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización. Cita el Convenio 98 de la OIT, el Convenio 87 de la OIT	★

País	Evidencia	Cumplimiento de estándares
	y el 135 de la OIT. Las referencias de las sentencias favorables son: 11-17-IO, 16-17-IO, 18-17, 29-17, 30-17-IO, 44-17; todas del año dos mil diecisiete.	
Honduras	Recurso de Casación con número de expediente CL-339-O5, de fecha 30 de agosto del 2006, pudiéndose consultar en la página web del Poder Judicial http://www.poderjudicial.gob.hn/ConsultaHN/VerCas.asp x?reg=1730	★
México	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido Jurisprudencia y Tesis Aisladas: Registros: 2006607, 160992, 168569, 168634, 193868, 2004724 y 2010285, sobre el derecho a la libertad sindical.	★
Paraguay	Sin respuesta.	●
Perú	Existe jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Sentencia recaida en el expediente N° 04468-2008-PA/TC.	★

Fuente: Elaboración PUDH-UNAM con base en los informes al PSS.

Anexo 8. Estándares para normativa y políticas

Anexo 8.1 Estándares para el cumplimiento del Derecho al Trabajo

Indicador	Estándar
	NORMATIVA
Consagración en la Constitución de **condiciones dignas, justas y satisfactorias** del trabajo	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 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 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 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
Consagración en la Constitución de garantías sobre **salario mínimo** y móvil	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 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 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 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 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

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 **capacitació**n en el trabajo	La obligación de *aplicar* (*facilitar*) 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 Nº 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 *respetar* 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
	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 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 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 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 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
Consagración en la Constitución de la protección de todo **trabajo dañino en la niñez y la adolescencia**	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 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 La CIDH recomienda adoptar una legislación que prohíba expresa y claramente todas las formas de violencia contra la niñez, y de modo explicito 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
Tipo de **indemnizaciones por despido** contempladas y mecanismos de acceso y cobertura	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)
Mecanismos tripartitos para fijar acuerdos	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

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**	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 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
Políticas públicas o programas de eliminación del **trabajo infantil**	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 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 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 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
Políticas públicas o programas **anti-discriminación** por motivos étnicos, de género o por discapacidad en materia laboral	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 Nº 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 *respetar* 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 público y privado de las personas y grupos desfavorecidos y marginados o que debiliten los mecanismos de protección de dichas personas y grupos;

Indicador	Estándar
	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 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 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 2017ª 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 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 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 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
Políticas públicas o programas de regularización de **trabajadores migrantes**	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 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
Políticas públicas o programas para prevenir y atender **accidentes** ocupacionales, incluidos lesiones, enfermedades y muerte.	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 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 los representan contra medidas disciplinarias cuando hayan actuado de conformidad con la política nacional, por ejemplo en respuesta a un peligro

Indicador	Estándar
	inminente y grave. ONU/CDESC 2016 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 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
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.	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 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 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 Los Estados Partes tienen la obligación de *respetar* 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 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 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 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 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
	CAPACIDADES INSTITUCIONALES

Indicador	Estándar
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.	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. 2. En particular, y habida cuenta de las correspondientes normas internacionales del trabajo, estos organismos deberán: (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,
	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**	Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para: 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: 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; 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; d) Prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo; 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; 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; g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir 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

Indicador	Estándar
	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 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
Recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de **discriminación laboral**	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
Cuotas en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas contempladas en la legislación	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
Programas **anti-discriminación** laboral en los Ministerios con perspectiva poblacional o en los Ministerios con competencias en el tema	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 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 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
Programas orientados a la **conciliación de la vida laboral y**	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

Indicador	Estándar
familiar, y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado	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
Programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de **población vulnerable o tradicionalmente discriminada**	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 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 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 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 Los Estados Partes tienen la obligación de *respetar* 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 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 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
	Acceso a la información pública y participación
Encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el funcionamiento del mercado laboral	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.
Adecuación de las **encuestas** a la diversidad cultural y de lenguas y a las personas con discapacidad	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. ONU/CDESC 2016

Indicador	Estándar
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	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 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
Mecanismos que garanticen el acceso a la **justicia laboral** para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad, de origen étnico, traductores culturales	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 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

Indicador	Estándar
Mecanismos administrativos y judiciales para atender vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo	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 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
Jurisprudencia sobre protección de la estabilidad laboral contra **despidos** injustificados	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)
Jurisprudencia sobre reconocimiento del **tipo de contrato** que realmente se tiene más allá de las formalidades	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)
Jurisprudencia sobre **medidas anti-discriminación** en el acceso al trabajo por sexo, identidad sexual, grupo etario, pertenencia étnica o por tener VIH	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 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
Jurisprudencia sobre protección laboral en caso de	Los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo. ONU/CDESC 2005

Indicador	Estándar
embarazo	
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

Anexo 8.2 Estándares para el cumplimiento de Derechos Sindicales

Indicador	Estándar
	NORMATIVA
Consagración en la Constitución del derecho de asociación	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) 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) 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) 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) 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) 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) 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 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

Indicador	Estándar
	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) 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) 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) 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) 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) 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) 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)
Consagración en la Constitución del derecho de reunión	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.) 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

Indicador	Estándar
	los conflictos de trabajo. (OIT s.f.) 205. Las libertades de reunión, de opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical. (OIT s.f.)
Consagración en la Constitución del derecho a la huelga	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)
Consagración en la Constitución del derecho a la negociación colectiva	La negociación colectiva es un instrumento de importancia fundamental en la formulación de políticas de empleo. (OG 18 CDESC) **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)** Artículo 5. 1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva. 2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que: (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; (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; (c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores; (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; (e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva. Artículo 7 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. Artículo 8 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) 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. 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

Indicador	Estándar
	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) 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)
Requisitos para asociarse a organizaciones sindicales, ejercer la negociación colectiva o la huelga contemplados en la ley	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) 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) 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)
Garantía en la legislación de que la ilegalidad de las huelgas sólo puede ser declarada por un juez mediante un	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) 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.)

Indicador	Estándar
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	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.) 1096. Los contratos de trabajo de duración determinada no deberían ser utilizados de manera deliberada con fines antisindicales. (OIT s.f.) 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.) 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.)
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 conflictos laborales	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 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

Indicador	Estándar
	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	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.) 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.) 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.) 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.)
	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)	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.) 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.) 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.) 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.)
Restricciones legales para la afiliación y la conformación de sindicatos de	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 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)

Indicador	Estándar
acuerdo a distintos criterios	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
Instancias administrativas	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

Indicador	Estándar
para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales	2020)
Tribunales de arbitramiento 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.

Anexo 9. Recomendaciones para los derechos laborales emitidas por el GTPSS. Tercer ciclo de informes

País	Derecho	Recomendación	Clasificación por tipo de recomendación					
			(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Brasil	Trabajo	67. El GT recomienda al Estado brasileño que promulgue una ley complementaria que regule claramente la prohibición del despido arbitrario o sin causa justificada en el ámbito laboral, así como que intente regularizar la vigencia del Convenio 158 de la OIT en el ámbito doméstico, para dar seguridad jurídica a personas empresarias y trabajadoras.	1					
Brasil	Trabajo	68. El GTPSS llama al Estado para incrementar la inversión pública en materia laboral de forma significativa para enfrentar efectivamente las altas tasas de desempleo e informalidad y garantizar condiciones laborales propicias para los y las trabajadoras, con un enfoque particular y diferenciado en las personas en situación de mayor vulnerabilidad en el país, entre las que se destacan las mujeres, personas con discapacidad, personas afrodescendientes, pueblos indígenas. En el mismo sentido, se recomienda reforzar las medidas para erradicar el trabajo infantil y brindar asistencia social adecuada a las personas desempleadas.				1		
Brasil	Trabajo	69. Sobre las personas con discapacidad, el GT insta al Estado brasileño a ampliar las políticas públicas de inclusión, fortalecer la actual legislación, especialmente teniendo en cuenta las diferencias y desventajas dentro del grupo.				1		
Brasil	Trabajo	70. El Grupo de Trabajo recomienda adoptar medidas efectivas para reducir las brechas de género y socioeconómicas que menoscaban la realización de los derechos de las mujeres y de las personas en situación de pobreza y pobreza extrema. Igualmente, se llama a extender la prohibición y sanción contra todos los hechos de acoso y discriminación en el ámbito laboral basados en cualquiera de los motivos prohibidos por el derecho internacional, incluyendo género, identidad de género, orientación sexual o de cualquier otra índole similar.				1		
Brasil	Trabajo	71. El GT recomienda que el Estado brasileño, con una amplia participación de la sociedad civil, las empresas, los trabajadores, los sindicatos y las organizaciones públicas, revise la Ley 13.467 del 13 de julio de 2017, denominada Reforma Laboral, teniendo en cuenta el principio de progresividad de los derechos sociales, así como los estándares interamericanos de derechos humanos relativos a los derechos laborales.	1					
Brasil	Trabajo	72. El GT refuerza la necesidad de que el Estado brasileño adopte políticas y programas más efectivos para combatir los altos índices de desempleo y subempleo. En igual sentido, urge que Brasil amplíe y mejore la protección social para la gran cantidad de trabajadores y trabajadoras que laboran en el sector informal, regulando especialmente la situación de los/las trabajadores/as que laboran en horarios extensos y sin ninguna garantía de derechos laborales para las plataformas digitales.		1				
Brasil	Trabajo	73. El GTPSS urge al Estado a tomar medidas para asegurar la cantidad suficiente de inspectores del trabajo para atender las demandas nacionales y ampliar las fiscalizaciones. Igualmente, llama al Estado brasileño a revisar sus políticas presupuestarias, para no hacer inviables las inspecciones de la explotación laboral degradante, que Brasil tiene un historial positivo de acción y enfrentamiento a través de la labor de los inspectores y fiscales del trabajo.			1			
Brasil	Trabajo	74. El GT insta al Estado brasileño a respetar el principio de progresividad en materia laboral, teniendo en cuenta que las normas laborales y también de seguridad y salud en el trabajo deben cumplir con los estándares interamericanos de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, garantizando condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias para mantener un entorno laboral seguro y saludable para todas las personas trabajadoras.	1					
Brasil	Trabajo	75. El Grupo de Trabajo llama al Estado que no apruebe normas que claramente representan un retroceso social en relación con la protección de los niños, niñas y adolescentes; por otro lado, anima al Estado a desarrollar políticas públicas basadas en el principio del interés superior de los niños, niñas y adolescentes, principalmente mediante la adopción de medidas para erradicar la pobreza y aumentar el acceso a la educación y la salud, con el fin de erradicar el trabajo infantil.				1		

País	Derecho	Recomendación	Clasificación por tipo de recomendación					
			(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Brasil	Trabajo	76. El Grupo de Trabajo observa un estancamiento en cuanto al ejercicio del derecho al trabajo. El GT exhorta a Brasil a redoblar sus esfuerzos para alcanzar niveles de efectividad más altos y asegurar la presentación de información actualizada sobre los indicadores requeridos de forma desagregada.						1
Brasil	Sindicales	97. Se registra, inicialmente, que el informe consolidado no se presenta información para muchos de los indicadores de la matriz, lo cual dificulta al GT el análisis y evaluación de progresividad. En este sentido, se solicita a Brasil intensificar esfuerzos para realizar un nuevo Censo Sindical y brindar información actualizada y reportar los indicadores faltantes en el próximo informe.						1
Brasil	Sindicales	98. El GT ve avances emprendidos por el Ministerio Público del Trabajo de Brasil en la promoción de la libertad sindical, la lucha contra las prácticas antisindicales y la articulación social. A pesar de esto, es esencial que Brasil apueste a una mayor promoción de las libertades sindicales a través del diseño de políticas públicas específicas que tiendan a promover la sindicalización, fortalecer los sindicatos, eliminar las prácticas antisindicales y monitorear las negociaciones colectivas. Para esto es necesario invertir mayor cantidad de recursos en la materia específica, punto sobre el cual el GT resalta importancia.			1			
Brasil	Sindicales	99. Asimismo, el GTPSS llama al Estado a instituir programas o políticas específicas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población vulnerable o tradicionalmente discriminada (mujeres, jóvenes, adultos mayores, afrodescendientes, pueblos indígenas, LGBTI, personas con discapacidad, habitantes rurales, migrantes, etc.).				1		
Brasil	Sindicales	100. Al respecto de los cambios en la legislación del trabajo en 2017, el Grupo de Trabajo destaca la relevancia de mantener normativas que se complementen con el Convenio 98 de la OIT y no perjudiquen los derechos de las/los trabajadores garantizados por la ley. Así las negociaciones colectivas deben mejorar la legislación laboral, y no ser instrumentos de reducción de los derechos conquistados. Además, el GT anima a la República de Brasil a ratificar el Convenio de la OIT Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación nro. 87 (1948).	1					
Brasil	Sindicales	101. El GT recuerda a Brasil la necesidad de mantener un presupuesto adecuado y sostener una adecuada relación inspectores/población para garantizar el respeto de las condiciones de trabajo de la población, como también para controlar y sancionar de manera más eficaz las vulneraciones a las garantías laborales y a las libertades sindicales de las personas.			1			
Brasil	Sindicales	102. Teniendo en cuenta la alta tasa de informalidad laboral (corroborada con fuentes complementarias de información, puesto que el Estado parte no brindó una actualización de la misma) que afecta de forma más intensa a grupos poblacionales vulnerables o tradicionalmente discriminados, el GT recomienda a Brasil diseñar políticas públicas para promover la sindicalización de los sectores y actividades informales -tanto para trabajadores como para emprendedores sociales y asalariados informales- y trabajadores independientes, y para fortalecer los sindicatos, con especial énfasis en estos grupos. Asimismo, el GT incentiva al Estado parte a aprovechar las instancias de diálogos tripartitas (empleadores, sindicatos y Estado) con el fin de apuntalar programas que instrumentalicen el efectivo ejercicio de las libertades sindicales.		1				
Colombia	Trabajo	55. Se registra que las mujeres y jóvenes continúan en estructural desventaja en el mercado de trabajo colombiano, a pesar de que Colombia cuenta con buena legislación antidiscriminación así como también con políticas para la eliminación de discriminación o segregación laboral debido al sexo y cuotas de género. En este sentido, el GT recomienda al Estado parte continuar trabajando en la profundización y refuerzo de programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de población vulnerable o tradicionalmente discriminada, con especial atención en mujeres y jóvenes, pero sin perder de vista a los adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, población LGBTI, habitantes rurales, migrantes, personas con discapacidad, y otros.				1		
Colombia	Trabajo	57. El GT le recuerda al Estado parte que la informalidad laboral implica, por lo general, que no se cumplen las principales garantías como las condiciones dignas, justas y satisfactorias de trabajo, el salario mínimo, la estabilidad y la capacitación en el						1

País	Derecho	Recomendación	Clasificación por tipo de recomendación					
			(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
		empleo. Es esta una problemática que afecta especialmente a mujeres, jóvenes, trabajadores y trabajadoras rurales. El GT exhorta a Colombia a redoblar sus esfuerzos para velar por las condiciones y la calidad de los empleos, teniendo en cuenta que la informalidad laboral acentúa la exclusión social y el riesgo a la pobreza. Asimismo, el GT pone de relieve la necesidad de presentar la información con el máximo nivel posible de desagregación -poblacional y territorial- para evaluar la situación de poblaciones en especial condición de vulnerabilidad, principalmente teniendo en cuenta que la informalidad laboral afecta de forma desigual a diferentes segmentos o grupos de población.						
Colombia	Sindicales	71. En oportunidad del análisis del informe sobre el segundo agrupamiento de derechos (2019), el GT manifestó preocupación por la baja tasa de sindicalización en Colombia, estimando que podría asociarse a escasa efectividad de políticas e incentivos para fomentar la afiliación y proteger las libertades sindicales. En esta línea, Colombia no actualizó la tasa de sindicalización y solamente incorporó como anexo datos absolutos (cuando deben reportarse las afiliaciones sobre el total de ocupados) sobre la sindicalización en 2017, sin desagregaciones relevantes. Para ese año, la tasa era de 3,4. En paralelo, Colombia tampoco reportó información sobre contexto financiero y compromisos presupuestarios. El GT le recuerda a Colombia que, con el fin de comparar mediciones interanuales y monitorear los indicadores a lo largo del tiempo, es necesario presentar la información de los mismos en la expresión o unidad que la matriz establece para poder mantener la comparabilidad. Asimismo, se hace énfasis en que uno de los objetivos del informe consolidado es integrar los datos incluidos en informes anteriores junto a sus correspondientes actualizaciones, con el máximo de desagregación posible, de forma tal que los análisis permitan vislumbrar progresividad, regresividad o estancamiento en el ejercicio de los DESCA.						1
Colombia	Sindicales	73. Por lo expuesto, el GT no detecta elementos que sustancialmente puedan ser considerados como señales de progresividad en el ejercicio de las libertades sindicales. El GT insta al Estado colombiano a incorporar acciones concretas para garantizar el ejercicio de los derechos sindicales consagrados en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.			1			
Colombia	Sindicales	74. En este sentido, el GT manifiesta que es fundamental el acompañamiento del Estado en la protección de los derechos y garantías sindicales y en los procesos de negociación colectiva. El Grupo de Trabajo motiva a Colombia a apostar a una mayor promoción de las libertades sindicales a través del diseño de políticas públicas específicas que tiendan a promover la sindicalización y la agremiación empresarial, fortalecer los sindicatos, eliminar las prácticas anti-sindicales y monitorear las negociaciones colectivas. Para esto es necesario invertir mayor cantidad de recursos en la materia específica, punto sobre el cual el GT también resalta importancia.		1				
Colombia	Sindicales	75. Teniendo en cuenta la persistente y alta tasa de informalidad laboral en Colombia, que afectaba a 6 de cada 10 en 2020, el GT recomienda al Estado parte diseñar políticas públicas para promover la sindicalización de los sectores y actividades informales -tanto para trabajadores como para emprendedores sociales y asalariados informales- y trabajadores independientes, y para fortalecer los sindicatos, con especial énfasis en grupos poblacionales vulnerables o tradicionalmente discriminados ya que son los más afectados por la informalidad[10]. [10] Por ejemplo, se toma nota que, según la CEPAL en Panorama Social de América Latina 2020, en 2018 solo 4,9% de los indígenas y 7,5% de los afrodescendientes que trabajaban por cuenta propia estaban afiliados a los sistemas de pensiones. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46687/S2100150_es.pdf		1				
Colombia	Sindicales	76. Asimismo, el GT incentiva al Estado parte a aprovechar las instancias de diálogo tripartita existentes (empleadores, sindicatos y Estado) con el fin de apuntalar programas que instrumentalicen el efectivo ejercicio de las libertades sindicales.			1			
Costa Rica	Trabajo	40. El Grupo de Trabajo recomienda a la República de Costa Rica que establezca medidas para incrementar la inversión pública y políticas activas para promover el trabajo formal y la inserción laboral de sectores en situación de vulnerabilidad, buscando revertir		1				

País	Derecho	Recomendación	Clasificación por tipo de recomendación					
			(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
		el incremento en los índices de desempleo y de trabajo precario, así como identificar opciones de financiamiento para establecer un seguro de desempleo.						
Costa Rica	Trabajo	41. El GT recomienda a Costa Rica avanzar en políticas públicas dirigidas a consolidar estrategias integrales de protección y garantía del cuidado requerido para la reproducción social, con características más equitativas para las mujeres, quienes asumen mayoritariamente estas labores; revisando la factibilidad de establecer un sistema nacional de cuidados.		1				
Costa Rica	Sindicales	48. El GTPSS recomienda al Estado costarricense implementar políticas que permitan el fortalecimiento de los derechos sindicales, más allá de las leyes, considerando en particular programas para la promoción de la sindicalización y la educación en libertades sindicales que cuenten con recursos específicos.		1				
Costa Rica	Sindicales	49. El GT exhorta a Costa Rica a revisar la posibilidad de establecer tribunales de arbitramiento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva; complementariamente, retoma la recomendación del CDESC en el sentido de: "Establecer mecanismos efectivos de protección de los derechos sindicales, entre otros, mediante la investigación efectiva de todas las denuncias que se señalen a su atención y la determinación de una indemnización adecuada para los trabajadores afectados"[14] . [14] CDESC, 2016. E/C.12/CRI/CO/5, párr. 34 (c).					1	
Ecuador	Trabajo	31. El GT constata los esfuerzos realizador por la República del Ecuador en relación al derecho al trabajo, recomendando continuar con aquellos dirigidos al combate a la informalidad así como a las brechas de género y étnicas existentes, así como poner énfasis en la respuesta a las situaciones de trabajo infantil constatadas.				1		
Ecuador	Trabajo	32. El GT reitera la recomendación formulada en ocasión de su informe al segundo agrupamiento de derechos relativa a avanzar en el desarrollo de sistemas de información del mercado de trabajo, tomando en cuenta los indicadores y las desagregaciones propuestas para este informe, que permitan analizar con precisión los avances en la garantía del derecho al trabajo en relación a mujeres y jóvenes, personas LGBTI, personas con discapacidad, pueblos y nacionalidades indígenas, entre otros grupos en situación de vulneración de derechos, identificando los recursos públicos destinados a ello.						1
Ecuador	Sindicales	40. El Grupo de Trabajo recomienda, como en su anterior informe, desarrollar programas para la promoción de derechos sindicales, así como generar información desagregada por grupos sociales vulnerados (mujeres, jóvenes, afrodescendientes, indígenas, LGBTI, personas con discapacidad, entre otros) sobre sindicalización y convenios colectivos. Recomienda además impulsar, a través del diálogo con las organizaciones sindicales, iniciativas y acciones que apunten a una reducción de la brecha de género en la representación de éstas.				1		
El Salvador	Trabajo	31. El Grupo de Trabajo reitera su recomendación emitida en 2017 (párr. 59)[11] para que el Estado salvadoreño "establezca medidas para incrementar la inversión pública y políticas activas para promover la inserción laboral de sectores en situación de vulnerabilidad, como también avanzar en acciones para mejorar la calidad del empleo, buscando revertir los altos índices de trabajo precario y garantizar el trabajo como derecho". Enfatiza la necesidad de ampliar los programas de atención a jóvenes que sufren dificultades de inserción educativa y laboral,[12] así como identificar opciones de financiamiento para establecer un seguro de desempleo. [11] GTPSS. 2017. Observaciones y Recomendaciones Finales a la República de El Salvador. OAS/Ser.L/XXV.2.1. GT/PSS/doc. 29/17. [12] En particular, la REDESCA ha detectado problemas con la inserción laboral de los grupos más jóvenes de la población, llegando el desempleo de personas entre 15 y 29 años al 11.8%, un alto número comparado a la tasa de desempleo nacional del 7% (CIDH, II Informe Anual de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la		1				

País	Derecho	Recomendación	Clasificación por tipo de recomendación					
			(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
		Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 26 noviembre 2018, párr. 156).						
El Salvador	Trabajo	32. El GT recomienda a El Salvador reducir las fuertes brechas de género que menoscaban la realización de los derechos de las mujeres; en particular el GT reitera que: "reconocer el cuidado como derecho implica garantizarlo a todas las personas y promover acciones integrales que distribuyan socialmente las responsabilidades de cuidado y no las refuercen en las mujeres y en las niñas" (GTPSS. 2017, párr. 60).				1		
El Salvador	Trabajo	33. El GTPSS recomienda a la República de El Salvador asegurar la continuidad de las estrategias y programas sobre no discriminación establecidas, particularmente relativas a la población LGBTI. El GT retoma la recomendación emitida por la CIDH en sus observaciones derivadas de la visita in loco efectuada en diciembre de 2019,[13] la cual señala la necesidad de que el Estado salvadoreño adopte "un plan para la protección y garantía de los derechos humanos de las personas LGBTI, incluyendo su acceso a la justicia, a educación, a salud y empleo, y promover la participación de organizaciones de la sociedad civil en su diseño y formulación". [13] Disponibles en: https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2019/335.asp				1		
El Salvador	Trabajo	34. El GT identifica una tendencia de progresividad en cuanto al derecho al trabajo en la República de El Salvador; si bien, lo exhorta a redoblar sus esfuerzos para alcanzar niveles de efectividad más altos. El GT recomienda a la República de El Salvador, llevar a cabo las acciones necesarias, hasta el máximo de los recursos disponibles, que permitan garantizar el acceso efectivo de toda la población salvadoreña a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.			1			
El Salvador	Sindicales	41. Robustecer las políticas y estrategias establecidas para la protección de los derechos sindicales, tanto en el sector público como en el privado, lo cual permite fortalecer la capacidad de defensa y negociación de las personas trabajadoras sobre condiciones de trabajo justas y equitativas.		1				
El Salvador	Sindicales	42. El GT identifica un nivel de estancamiento en cuanto a la situación de los derechos sindicales en el país. Considerando las bases normativas y mecanismos de atención existentes, los derechos sindicales pueden mejorar en el país estableciendo mejoras en sus políticas. El GT recomienda a la República de El Salvador intensificar sus esfuerzos para avanzar progresivamente en la garantía de los derechos sindicales en el país, con objeto de consolidar las garantías disponibles e incrementar el nivel de sindicalización de su población con énfasis en grupos en situación de discriminación y vulnerabilidad.		1				
Honduras	Trabajo	35. El GTPSS reitera los llamados para incrementar la inversión pública en materia laboral de forma significativa para enfrentar efectivamente las altas tasas de desempleo e informalidad y garantizar condiciones laborales propicias para los y las trabajadoras, con un enfoque particular y diferenciado en las personas en situación de mayor vulnerabilidad en el país, entre las que se destacan las mujeres, trabajadoras domésticas, trabajadoras en maquilas, personas jóvenes, personas con discapacidad, personas afrodescendientes, pueblos indígenas y buzos miskitos. En el mismo sentido, se recomienda reforzar las medidas para erradicar el trabajo infantil y brindar asistencia social adecuada a las personas desempleadas.				1		
Honduras	Trabajo	36. El Grupo de Trabajo recomienda adoptar medidas efectivas para reducir las brechas de género y socioeconómicas que menoscaban la realización de los derechos de las mujeres y de las personas en situación de pobreza y pobreza extrema. Igualmente, se llama a extender la prohibición y sanción contra todos los hechos de discriminación en el ámbito laboral basados en cualquiera de los motivos prohibidos por el derecho internacional, incluyendo género, orientación sexual, etnia, raza, discapacidad, opinión política o de cualquier otra índole similar.				1		
Honduras	Trabajo	37. El Grupo de Trabajo observa un estancamiento en cuanto al ejercicio del derecho al trabajo. El GT exhorta a Honduras a			1			

País	Derecho	Recomendación	Clasificación por tipo de recomendación					
			(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
		redoblar sus esfuerzos para alcanzar niveles de efectividad más altos y asegurar la presentación de información actualizada sobre los indicadores requeridos de forma desagregada.						
Honduras	Trabajo	38. El GT recomienda implementar todas las acciones necesarias, hasta el máximo de los recursos disponibles, para garantizar el acceso efectivo de toda la población de Honduras a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, frente a las que se debe asegurar el acceso a la justicia cuando estas no se cumplan. En particular -y en concordancia con lo observado y recomendado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU) en 2016[20]- el GT insiste en la necesidad de que el Estado parte adopte políticas y programas más efectivos para combatir los altos índices de desempleo y subempleo. En igual sentido, urge que Honduras amplíe y mejore la protección social para la gran cantidad de trabajadores y trabajadoras que laboran en el sector informal. [20] Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC ONU). Observaciones finales sobre el segundo informe periódico de Honduras. ONU, 11 de julio de 2016. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/HND/CO/2&Lang=Sp			1			
Honduras	Sindicales	53. Se registra que las observaciones y recomendaciones realizadas por el GT en ocasión del análisis del segundo agrupamiento de derechos han sido tomadas en cuenta por el Estado parte, puesto que en el informe consolidado se ha incluido información faltante en 2018. Sin embargo, en el informe consolidado no se presentan actualizaciones para muchos de los indicadores de la matriz, lo cual dificulta al GT el análisis y evaluación de progresividad. En este sentido, se solicita a Honduras intensificar esfuerzos para brindar información actualizada y reportar los indicadores faltantes en el próximo informe.						1
Honduras	Sindicales	54. El GT ve avances en el acompañamiento del Estado en la protección de los derechos y garantías sindicales y en los procesos de negociación colectiva. Esto se ilustra con la reciente aprobación de la Ley de Inspección del Trabajo y con el número de trabajadores y trabajadoras que fueron beneficiados por las negociaciones colectivas en 2019 (el número más alto en el período analizado). A pesar de esto, es esencial que Honduras apueste a una mayor promoción de las libertades sindicales a través del diseño de políticas públicas específicas que tiendan a promover la sindicalización y la agremiación empresarial, fortalecer los sindicatos, eliminar las prácticas anti-sindicales y monitorear las negociaciones colectivas. Para esto es necesario invertir mayor cantidad de recursos en la materia específica, punto sobre el cual el GT resalta importancia.		1				
Honduras	Sindicales	55. Según información de la sociedad civil hondureña y también de la CIDH[27], en Honduras se han registrado graves hechos que violan los derechos sindicales consagrados en el Estado parte mediante su Constitución, leyes nacionales y normas internacionales debidamente ratificadas. Estas violaciones a las libertades sindicales preocupan al GT particularmente en dos puntos: 1) la violencia e intimidación a líderes sindicales y/o afiliados a sindicatos y 2) las tácticas anti-sindicales. [27] CIDH condena ataque contra sindicalistas en Honduras. Comunicado de prensa, CIDH (2017). Disponible en: https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2017/056.asp			1			
Honduras	Sindicales	57. Teniendo en cuenta las implicaciones de los hechos mencionados, que son ejemplos puntuales de las vulneraciones a las libertades sindicales en Honduras, el GT insta al Estado parte a tomar todas las medidas necesarias para garantizar que los líderes sindicales puedan realizar sus actividades de denuncia, acompañamiento y protección, libres de ataques y actos de violencia que pongan en riesgo su vida, su integridad y su seguridad.			1			
Honduras	Sindicales	58. El GT recuerda nuevamente a Honduras la necesidad de sostener una adecuada relación inspectores/población para garantizar el respeto de las condiciones de trabajo de la población, como también para controlar y sancionar de manera más eficaz las vulneraciones a las garantías laborales y a las libertades sindicales de las personas.			1			
Honduras	Sindicales	59. Según el Banco Mundial, Honduras mantiene una de las tasas de informalidad laboral más altas de América Latina y el Caribe:		1				

País	Derecho	Recomendación	Clasificación por tipo de recomendación					
			(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
		en 2019, aproximadamente el 60% de los empleos eran informales[37]. Esto implica la reproducción de ocupaciones de baja productividad y bajos ingresos, cuyo impacto se estima en que un cuarto de los trabajadores y trabajadoras de Honduras laboran en ocupaciones "elementales". Teniendo en cuenta la alta tasa de informalidad laboral (corroborada con fuentes complementarias de información, puesto que el Estado parte no brindó una actualización de la misma) que afecta de forma más intensa a grupos poblacionales vulnerables o tradicionalmente discriminados, el GT recomienda a Honduras diseñar políticas públicas para promover la sindicalización de los sectores y actividades informales -tanto para trabajadores como para emprendedores sociales y asalariados informales- y trabajadores independientes, y para fortalecer los sindicatos, con especial énfasis en estos grupos. Asimismo, el GT incentiva al Estado parte a aprovechar las instancias de diálogos tripartitas (empleadores, sindicatos y Estado) con el fin de apuntalar programas que instrumentalicen el efectivo ejercicio de las libertades sindicales. [37] Michel V. y Walker, I. (2019). Honduras: diagnóstico del trabajo. Documento de trabajo, Banco Mundial. Disponible en: https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33304/Jobs-DiagnosticHondurasSP.pdf?sequence=4&isAllowed=y						
México	Trabajo	51. El GT le recuerda a México la importancia de velar por las condiciones y la calidad de los empleos, teniendo en cuenta que la informalidad laboral acentúa la exclusión social y el riesgo a la pobreza. Asimismo, se reitera de manera expresa la necesidad de presentar la información con el máximo nivel posible de desagregación para evaluar la situación de poblaciones en especial condición de vulnerabilidad, principalmente teniendo en cuenta que la informalidad laboral afecta de forma desigual a diferentes segmentos o grupos de población.			1			
México	Trabajo	52. En este sentido, se recomienda al Estado de México no perder de vista la situación de los trabajadores rurales, que según cifras entregadas en el III Informe Anual de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la CIDH, serían unas 2 millones de personas, y aproximadamente el 40% indígenas. Estas personas trabajan entre 8 a 10 horas diarias, sin contratación formal, sin prestaciones sociales, y un alto índice de exposición a riesgos al no contar con equipo de protección ni medidas de seguridad adecuadas[16]. [16.] Ibid. párr. 424.				1		
México	Trabajo	53. El GT recomienda al Estado Mexicano prestar especial atención a la situación de las y los jóvenes respecto al empleo. Tomando en consideración el III Informe Anual de la REDESCA el 50% de la población joven ocupada se encontraba en empleos informales[17]. De la misma forma es importante mencionar que según datos del INEGI, la tasa de desocupación juvenil (de 15 a 29 años) se encontraba en torno al 6% en 2018, siendo este un indicador sin mejoras significativas en los últimos años[18]. El CONEVAL también reportó una cifra similar (5,9%) para 2017[19]. [17] Ibid. párr. 424. [18] Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Consultado en mayo 2020. [19] Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Consultado en mayo 2020				1		
México	Trabajo	54. De la misma manera, se recomienda prestar mayor atención a la particular vulnerabilidad laboral que sufren las mujeres indígenas. En esta línea, según el informe el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI)[20], para 2015 la tasa de participación económica de la población indígenas era de 43,9% para la población de 12 años y más. Este valor era casi 6,4 puntos menor que el indicador nacional. Pero si bien la tasa de participación de la población indígena masculina es similar al promedio nacional, en contraste, en las mujeres indígenas se presentó una menor participación en las actividades económicas con respecto al total de mujeres a nivel nacional (23,5% y 33,5%). De igual manera, casi 7 de cada 10 mujeres indígenas de 12 años y más realizaba actividades no remuneradas, lo que implica que la carga de las actividades no remuneradas recae principalmente en las mujeres. Asimismo, el CONEVAL puso de manifiesto que para 2017, la tasa de participación en México				1		

País	Derecho	Recomendación	Clasificación por tipo de recomendación					
			(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
		tenía una brecha muy amplia entre varones y mujeres (77,4% vs. 42,8%)[21]. [20] Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), 2018. Mujeres indígenas, datos estadísticos en el México actual. [21] CONEVAL, 2018. Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018.						
México	Trabajo	55. El GT pone de relieve la importancia de la erradicación del trabajo infantil, recordando el Art. 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño y recomienda a México incrementar las acciones para acelerar su eliminación. Recordando también los Convenios Internacionales de la OIT relativos al trabajo forzoso, se recomienda a México tomar iniciativas concretas en este tema.				1		
México	Trabajo	56. En línea con las observaciones y recomendaciones realizadas por el GT en 2018[22], se reitera la recomendación de aumentar los niveles de inversión en políticas laborales. El GT recomienda al Estado Mexicano ampliar la información presupuestaria, por ejemplo, complementando la información de los indicadores con las opciones o discusiones en torno a la promoción de la formalidad laboral o cómo se podrían asignar recursos para la ampliar la cobertura social a los trabajadores informales. [22] GTPSS (2018). Observaciones y recomendaciones finales al Estado mexicano. OAS/Ser.L/XXV.2.1 GT/PSS/doc.42/19.			1			
México	Sindicales	67. El GT pone de relieve con preocupación que México no ha avanzado en materia de derechos sindicales, y que la información presentada no deja ver señales de progresividad. El GT no ve avances significativos en el acompañamiento del Estado a los procesos de sindicalización y negociación colectiva, y fuentes complementarias de información dan cuenta de vulneraciones en estos aspectos. Es esencial que México apueste a una mayor promoción de las libertades sindicales. En un contexto de alta informalidad laboral, es necesario que los grupos en mayor situación de vulnerabilidad tengan garantías para ejercer sus derechos laborales.			1			
México	Sindicales	69. Ante la CIDH han llegado denuncias relativas al derecho a la libertad sindical e igualdad ante la ley. En tal sentido, vale destacar el informe de admisibilidad dictado en el caso Florencia Hernández Romero y otros vs. México[25]. Teniendo en cuenta los hechos anteriores, el GT incentiva al Estado Mexicano a promover diálogos tripartitos (empleadores, sindicatos y Estado) y a apuntalar programas que instrumentalicen el efectivo ejercicio de las libertades sindicales. 25 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). Florencia Hernández Romero y otros vs. México, Informe de admisibilidad, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 91. Disponible en: http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/2019/MXAD342-09ES.pdf		1				
México	Sindicales	70. Por lo expuesto, el GT insta al Estado Mexicano a incorporar acciones concretas para garantizar el ejercicio de los derechos sindicales consagrados en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. Se recomienda a México diseñar políticas públicas para promover la sindicalización y el fortalecimiento de los sindicato. En igual sentido, el GT recuerda la importancia de la ratificación de instrumentos internacionales. Por eso, recomienda a México ratificar los convenios de la OIT relativos a las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública (1978) y a la Negociación Colectiva (1981).		1				
Paraguay	Trabajo	23. El Grupo de Trabajo refuerza su recomendación emitida en 2018 (párr. 28)[14] para que la República del Paraguay "intensifique las medidas para incrementar la formalización en el empleo, con mayor esfuerzo de fiscalización del sector privado, a fin de asegurar empleo formal protegido por contratos de trabajo y con aportes a la seguridad social"[15]. Además, reitera la importancia de asignar recursos efectivos y compromisos presupuestarios suficientes, para dar sustento institucional sólido para su efectiva realización. [14] GTPSS. 2018. Observaciones y Recomendaciones Finales a la República de Paraguay. OAS/Ser.L/XXV.2.1. GT/PSS/doc.33/17. En: http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/ObservacionesFinales-Paraguay_segundo_agrupamiento.pdf [15] En particular recomienda la aplicación de las recomendaciones emitidas por la CIDH/REDESCA en su reciente Informe sobre Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Disponible en:			1			

País	Derecho	Recomendación	Clasificación por tipo de recomendación					
			(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
		http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf						
Paraguay	Trabajo	24. El GTPSS queda atento de la implementación de la "Estrategia Nacional de Erradicación de Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente 2019-2024", enfatizando la necesidad de la adopción de medidas efectivas de control y sanción de las empresas que no cumplan con las normas correspondientes. Además, retoma las recomendaciones de la CIDH[16] y del Comité de Derechos Humanos[17] para eliminar el criadazgo y que sea incluido dentro de la figura jurídica de la trata de personas. [16] CIDH. Comunicado No. 304/19. En: http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2019/304.asp [17] CCPR. Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico del Paraguay. Ago/2019. Párr. 33 (e). En: https://tbinternet.ohchr.org_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/PRY/CO/4&La ng=Sp				1		
Paraguay	Trabajo	25. El GT reitera su recomendación previa sobre la necesidad que el Estado paraguayo establezca políticas específicas para normar y "generar mayores oportunidades en el mercado de trabajo, de tal modo que las mujeres paraguayas puedan participar en éste con iguales condiciones salariales que los varones, eliminando con ello la significativa discriminación salarial que padecen las mujeres"[18] . [18] GTPSS. 2018. Párr. 30.				1		
Paraguay	Trabajo	26. El GT identifica que la República del Paraguay requiere redoblar sus esfuerzos para poder avanzar en la progresividad del derecho al trabajo y alcanzar niveles de garantía efectiva. El GT recomienda a la República del Paraguay, llevar a cabo las acciones necesarias, hasta el máximo de los recursos disponibles, que permitan garantizar el acceso efectivo de toda su población a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.			1			
Paraguay	Sindicales	29. Dada la escasa información entregada en su tercer informe, el Grupo de Trabajo sólo puede reiterar la recomendación emitida en sus observaciones finales para el informe previo[19] en la cual insta al Estado a: "fortalecer de manera articulada la garantía de los derechos sindicales a través de aspectos instrumentales y recursos financieros que consoliden una política pública al respecto. El GT advierte sobre la brecha de género y por ubicación geográfica en materia de negociación colectiva, así como de la necesidad de reforzar más acciones que garanticen la protección de las libertades sindicales que apoyen la erradicación del trabajo informal y precario. Por otra parte, el Grupo reitera la necesidad de impulsar acciones afirmativas y acciones transversales que consoliden una activa participación de las mujeres y los jóvenes en la dirección sindical". [19] GTPSS, 2018. Párr. 33.			1			
Paraguay	Sindicales	30. El GT identifica retrocesos en cuanto a la satisfacción de los derechos sindicales en Paraguay. El Grupo de Trabajo recomienda a la República del Paraguay tomar todas las medidas necesarias para avanzar en la garantía de los derechos sindicales en el país, con objeto de consolidar las garantías constitucionales e incrementar el nivel de sindicalización de su población, con énfasis en grupos en situación de discriminación y vulnerabilidad.				1		
Perú	Trabajo	29. El GT valora los avances realizados por el Estado Parte en línea con las recomendaciones del mismo e invita a que esas recomendaciones sigan estando presentes en los procesos de elaboración de políticas públicas en relación a los temas priorizados en ellas, a saber y entre otras: la promoción del empleo formal, la creación de un seguro de desempleo, las brechas de género, y la sanción y prevención de la trata de personas. Éstos representan fenómenos estructurales que el Estado Peruano debe poner en el centro de su agenda pública en relación al derecho al trabajo, preocupación compartida por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en la información aportada[9] para la elaboración de este informe. [9] CIDH, II Informe Anual de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 26 noviembre 2018, párr. 209.		1				
Perú	Trabajo	30. El GTPSS alienta a que la elaboración del próximo informe integrado incorpore la información sustantiva que se desprenda de						1

País	Derecho	Recomendación	Clasificación por tipo de recomendación					
			(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
		la evaluación que en relación al derecho al trabajo se desprenda de la evaluación del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.						
Perú	Sindicales	33. El GTPSS recomienda al Estado parte que para su próximo informe integrado aporte datos actualizados de todos los indicadores contenidos en la matriz utilizada para el monitoreo del Protocolo de San Salvador. Alienta además que la elaboración del próximo informe integrado incorpore la información sustantiva que se desprenda de la evaluación que en relación al derecho al trabajo se desprenda de la evaluación del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.						1
Perú	Sindicales	34. El GT valora los avances realizados por el Estado Parte en línea con las recomendaciones del mismo -entre otras, el avance hacia la ratificación de convenios internacionales referidos a estos derechos- e invita a que esas recomendaciones sigan estando presentes en los procesos de elaboración de políticas públicas en relación a los temas priorizados en ellas, a saber y entre otras: "promover programas y acciones afirmativas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva y generen una activa participación y sindicalización de población vulnerable o tradicionalmente discriminada (mujeres, jóvenes, adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, LGBTI, población con discapacidad, habitantes rurales, migrantes, etc.)" así como "mayores acciones de educación y difusión de libertades sindicales y ciudadanía laboral, no solo a través de campañas, sino de acciones de formación y capacitación efectiva", junto con una asignación mayor de recursos en lo que a políticas de promoción y garantía de derechos sindicales refiere.				1		
Trabajo		36	4	15	17	19	1	7
Sindicales		29	1	14	16	16	1	7
Total		65	5	29	33	35	2	14

* Clasificación por tipo de recomendación: (a) Consolidación Normativa; (b) Políticas públicas y programas; (c) Consolidación institucional/ incremento de recursos; (d) Grupos en situación de discriminación o exclusión; (e) Sistema de información, datos e indicadores.
Fuente: Elaboración del PUDH-UNAM con base en los documentos de Observaciones y Recomendaciones Finales (ORF).