



Organización
Internacional
del Trabajo

► 20.^a Reunión
Regional Americana

1-3 de octubre de 2025, Punta Cana



► Fortalecer el nexo entre crecimiento, empleo y derechos: la justicia social como base de una paz duradera

Informe del Director General

Informe del Director General

► Fortalecer el nexo entre crecimiento, empleo y derechos: la justicia social como base de una paz duradera

20.^a Reunión Regional Americana

Punta Cana (República Dominicana), 1-3 de octubre de 2025



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Fortalecer el nexo entre crecimiento, empleo y derechos: la justicia social como base de una paz duradera*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025. © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-042404-9 (impreso), ISBN 978-92-2-042405-6 (web PDF)
DOI: <https://doi.org/10.54394/SHQB2942>

Publicado también en inglés: *Reinforcing the connection between growth, jobs and rights: Social justice as the foundation for lasting peace*, ISBN 978-92-2-042402-5 (impreso), ISBN 978-92-2-042403-2 (web PDF).

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

► Prefacio

Han transcurrido siete años desde la última Reunión Regional Americana, celebrada en 2018. Desde entonces, el continente americano ha sido testigo de avances, desafíos persistentes y transformaciones profundas que han configurado su realidad actual y su visión del futuro. En particular, la pandemia de COVID-19 representó un punto de inflexión que repercutió significativamente en las sociedades, las economías y el mundo del trabajo de los países de las Américas.

La época actual se caracteriza por una elevada incertidumbre y por múltiples tensiones. En este contexto, la promoción de los valores democráticos, el fortalecimiento de las instituciones y la consolidación del diálogo social tripartito resultan fundamentales para avanzar hacia una paz duradera basada en la justicia social. Esta no es un ideal abstracto, sino una condición esencial para lograr estabilidad, igualdad y dignidad en el mundo del trabajo, promoviendo al mismo tiempo un desarrollo económico sostenible e inclusivo.

Hoy más que nunca, se necesita fortalecer el nexo entre el crecimiento económico, la generación de empleo productivo y el respeto de los derechos laborales. Si bien enfrentan desafíos significativos, muchos países de las Américas cuentan con una vasta riqueza natural y una diversidad económica, social y cultural, que representan una oportunidad para liderar una transformación estructural hacia un modelo de desarrollo más inclusivo, resiliente y sostenible.

En esta coyuntura, es imprescindible **reconocer los avances alcanzados y los esfuerzos desplegados por los mandantes tripartitos en las Américas.** La región ha logrado progresos en ámbitos clave del mundo del trabajo, como la erradicación del trabajo infantil, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, la disminución del desempleo juvenil, la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT y el fortalecimiento del diálogo social. Estos logros son una prueba del compromiso sostenido de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y han contribuido a la consolidación de marcos institucionales orientados a la promoción de la justicia social.

Sin embargo, no puede desconocerse que estos avances aún son frágiles. Siguen existiendo **desafíos estructurales profundos** que limitan la capacidad transformadora de las políticas laborales y sociales. Entre ellos, la persistencia de elevados niveles de informalidad, que continúa siendo una característica arraigada de muchas economías de la región, así como las brechas en el acceso al empleo productivo y al trabajo decente, en particular para los jóvenes, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los migrantes. La discriminación, la exclusión y la desigualdad son barreras que urge eliminar para lograr un desarrollo inclusivo y sostenible.

En un contexto de **transformaciones profundas —tecnológicas, demográficas, medioambientales y geopolíticas—**, es necesario revisar las estrategias de desarrollo. No se puede permitir que estas transiciones profundicen las desigualdades ni dejen a nadie atrás. Por el contrario, se las debe tratar como oportunidades para avanzar hacia un nuevo contrato social centrado en las personas y en los valores de la justicia social.

Este informe procura ofrecer una mirada renovada sobre los desafíos y las oportunidades que tiene la región, con el objetivo de contribuir a la construcción de **un mundo del trabajo más equitativo y hacer de la justicia social el cimiento de una paz duradera.** Esa mirada se articula en torno a cuatro pilares fundamentales: la democracia, la paz, el trabajo decente y el diálogo social.

Este objetivo común interpela a todos los países del continente, que no han de partir de cero, ya que cuentan con un acervo normativo robusto, experiencias exitosas y actores sociales comprometidos. No obstante, es preciso intensificar los esfuerzos, innovar en las respuestas y fortalecer la cooperación regional.

La justicia social es una responsabilidad colectiva y una condición indispensable para una paz duradera. Esta Reunión Regional representa una oportunidad estratégica para renovar y fortalecer nuestro compromiso con ella.

► Índice

	Página
Prefacio	3
1. La región de las Américas frente a los desafíos actuales	7
1.1. Avances y desafíos regionales para promover la justicia social	7
1.1.1. Empleo pleno y productivo y empresas sostenibles para el trabajo decente	8
1.1.2. Desafíos estructurales del mundo del trabajo	9
1.1.3. Instituciones del mercado de trabajo sólidas	11
1.1.4. Coherencia de las políticas para promover transiciones justas	13
1.1.5. Gobernanza laboral inclusiva y eficaz	15
1.2. Visión de futuro: fortalecer el nexo entre crecimiento, empleo y derechos para avanzar hacia la justicia social	21
2. Medidas para llevar a la práctica las prioridades de política establecidas en la Declaración de Panamá para el periodo 2018-2025	23
2.1. Políticas de desarrollo productivo	23
2.2. Políticas para promover un entorno propicio para la creación y el desarrollo de empresas	23
2.3. Políticas para promover el respeto y el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	24
2.4. Políticas de respeto de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva	24
2.5. Políticas para promover la transición a la economía formal	25
2.6. Políticas para el desarrollo de la fuerza laboral	25
2.7. Políticas para promover la sostenibilidad ambiental y hacer frente a los efectos del cambio climático en el empleo	25
2.8. Políticas para promover la igualdad de oportunidades	26
2.9. Políticas salariales	26
2.10. Políticas para responder a las nuevas y diversas formas de empleo	26
2.11. Políticas de protección social	26
2.12. Políticas para promover una transición justa	27
2.13. Políticas para fomentar el empleo juvenil	27
2.14. Políticas de erradicación del trabajo infantil	27
2.15. Políticas para prevenir y combatir la discriminación laboral	28
2.16. Políticas para promover la igualdad de género	28
2.17. Políticas de migración laboral	29

► 1. La región de las Américas frente a los desafíos actuales

1.1. Avances y desafíos regionales para promover la justicia social

1. En las dos últimas Reuniones Regionales Americanas (2014¹ y 2018²), se señalaron con preocupación la creciente incertidumbre global y los riesgos inherentes para América Latina y el Caribe ante la posibilidad de estancamiento económico e incremento de las desigualdades, factores que podrían dar lugar a retrocesos en los principales indicadores sociales y del mercado laboral.
2. El mundo atraviesa hoy un clima de turbulencias e incertidumbre³ que trasciende el ámbito económico y permea las dimensiones sociales y políticas, lo cual se ve agravado por el aumento del descontento social y la erosión de la credibilidad en las instituciones democráticas. Esto se produce en un contexto de continuas y aceleradas transformaciones tecnológicas, climáticas y demográficas, que ejercen importantes presiones en los mercados de trabajo.
3. La desigualdad y la pobreza son dos condiciones que coexisten y se retroalimentan. El mercado de trabajo desempeña un papel crucial como fuente principal de ingresos para los hogares y, a la vez, determina la forma en que se distribuyen los frutos del progreso económico.
4. En los últimos 30 años, América Latina ha reducido sus niveles de desigualdad y pobreza⁴. En algunos países, instituciones laborales como el salario mínimo y el fortalecimiento de la protección social contributiva y no contributiva cumplieron un papel esencial en ese sentido. Sin embargo, la región continúa siendo una de las más desiguales del mundo, con un coeficiente de Gini de 0,452, en comparación con el 0,3 en países desarrollados de ingreso alto.
5. Por otro lado, persiste una importante desigualdad de género, que se evidencia en una menor participación laboral de las mujeres y en una mayor incidencia de la pobreza entre ellas (en 2023, por cada 100 hombres en situación de pobreza había 121 mujeres en la misma situación)⁵, lo cual se explica en buena medida por la división sexual del trabajo y la mayor participación de las mujeres en el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado.
6. La forma que adopta el nexo entre la actividad económica (generadora de riqueza) y el mercado de trabajo (distribuidor de riqueza) determina en gran medida la posibilidad que las sociedades tienen para transformar el progreso económico en desarrollo social, sostenible e inclusivo. Pero el nexo entre crecimiento y empleo tiende a ser virtuoso si un tercer elemento viene a reforzarlo: los derechos.

¹ OIT, *Las Américas ante los retos del siglo 21: empleo pleno, productivo y trabajo decente*, Informe del Director General, Decimoctava Reunión Regional Americana, 2014.

² OIT, *Preparando el futuro del trabajo que queremos en las Américas a través del diálogo social*, Informe del Director General, 19.ª Reunión Regional Americana, 2018.

³ OIT, *Panorama Laboral 2024: América Latina y el Caribe*, 2025.

⁴ Según el Panorama Social de América Latina y el Caribe 2024 de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de las Naciones Unidas, el 27,3 por ciento de la población latinoamericana vivía con ingresos insuficientes en 2023, valor similar al de 2014 (27,7 por ciento). Los avances hacia la reducción de la pobreza extrema, por su parte, han sido de menor escala, ya que esta se encuentra 3 puntos porcentuales por encima del nivel observado en 2014, aunque por debajo de lo registrado en la década de los noventa.

⁵ CEPAL y Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), *La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: indicadores de género a 2024*, 2025, 17.

7. Al respecto, este informe plantea un cuestionamiento central para la región, análogo al que aborda la Memoria presentada ante la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de este año⁶: **¿cómo podemos asegurarnos de que el crecimiento económico genere más y mejores empleos, reforzando al mismo tiempo el respeto de los derechos laborales?** Este informe procura ahondar en el estado reciente de ese nexo y en cómo algunos factores y condiciones inherentes de los mercados laborales de la región inciden en ellos.

1.1.1. Empleo pleno y productivo y empresas sostenibles para el trabajo decente

8. Desde la última Reunión Regional Americana, celebrada en 2018, **el nexo entre crecimiento y empleo** ha sufrido importantes tensiones. En cada ciclo económico de corto plazo, especialmente en América Latina y el Caribe, un elemento ha sido determinante para comprenderlo: la baja productividad.
9. Se sabe que el crecimiento económico es una condición imprescindible para la creación de empleo, pero no es suficiente por sí mismo para asegurar que el empleo sea de calidad.
10. En los últimos años, los países de América Latina y el Caribe han transitado una **senda de bajo crecimiento**. Sin embargo, ese bajo crecimiento dista de ser una anomalía. El crecimiento promedio de la región durante 2011-2024 fue del orden del 1,5 por ciento⁷. Desde 2011, América Latina y el Caribe crece menos que el resto del mundo y es también la región emergente o en desarrollo de menor crecimiento. Este bajo desempeño se debe en gran medida al **estancamiento de la productividad laboral** desde 1980, lo que ha debilitado el nexo entre crecimiento y empleo. Las brechas de productividad laboral en la región se han ampliado en comparación con las economías desarrolladas e incluso con otras economías emergentes⁸. Esto se explica, en parte, por la ineficiente asignación de los factores productivos (mano de obra y otros recursos) a sectores de más alta productividad. También se relaciona con la alta incidencia de la informalidad del empleo y de las unidades económicas, en especial las empresas de menor tamaño. En el caso de América del Norte, se prevé que la productividad laboral crecerá a una tasa promedio anual del 1,6 por ciento durante el periodo 2024-2026, lo que representa una aceleración respecto al crecimiento promedio anual del 1,3 por ciento registrado entre 2014 y 2024⁹.
11. La productividad puede tener un efecto catalizador en la creación de empleo productivo y trabajo decente. Para lograrlo, se necesita un **enfoque sistémico que contemple los factores críticos que determinan el crecimiento y que impulse ecosistemas de productividad que alienten el empleo productivo y el trabajo decente**¹⁰. También se necesita generar un entorno propicio para la inversión y el desarrollo de empresas sostenibles y políticas públicas adecuadas¹¹. Asimismo, otra forma de impulsar el crecimiento y la productividad consiste en reducir las brechas de género en el mercado laboral¹².
12. Es importante reconocer la notable capacidad de los países de las Américas para **recuperarse del impacto de la pandemia**, gracias a la celeridad y la magnitud de los esfuerzos realizados por los

⁶ OIT, *Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo*, Memoria del Director General, ILC.113/I(B), 2025, párr. 6.

⁷ CEPAL, *Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas (CEPALSTAT)*, 2025.

⁸ CEPAL y OIT, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Dinámica de la productividad laboral en América Latina*, núm. 27, 2022, 22.

⁹ OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2025* (resumen en español), 2025, 26-27.

¹⁰ OIT, *Promover ecosistemas de productividad para el trabajo decente*, GB.346/INS/9, 2022, párr. 17.

¹¹ OIT, *Impulsando la productividad en América Latina*, 2023.

¹² OIT, *Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad en América Latina*, Nota técnica, marzo de 2024.

Gobiernos para implementar políticas de apoyo al empleo y protección de los ingresos. En los Estados Unidos de América y el Canadá, los paquetes presupuestarios aplicados en 2020 para ayudar a los trabajadores que perdieron sus empleos equivalieron al 25,5 por ciento del producto interno bruto (PIB) en los Estados Unidos y al 14,6 por ciento en el Canadá¹³. En América Latina y el Caribe, los países adaptaron sus políticas sociales, laborales y económicas para ampliar la protección de los ingresos, mejorar los esquemas de protección social contributiva y no contributiva, respaldar los programas de apoyo a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes) e implementar estrategias de mitigación del impacto para los trabajadores en situación de vulnerabilidad, como los del sector informal¹⁴.

13. A la fecha, puede decirse que la región se ha recuperado casi plenamente del impacto de la pandemia (los principales indicadores laborales han alcanzado niveles similares a los de 2019), en un contexto de crecimiento económico moderado y de desaceleración progresiva de la inflación.

1.1.2. Desafíos estructurales del mundo del trabajo

14. La región se enfrenta a tres desafíos estructurales que históricamente se han traducido en déficits significativos de trabajo decente. Estos déficits minan el vínculo entre crecimiento, empleo y derechos, limitan la capacidad de los países para reducir la pobreza y la desigualdad de ingreso, e inciden en cuestiones como los flujos de migración laboral, que se abordarán más adelante.
15. Un factor central del debilitamiento del nexo virtuoso entre crecimiento y empleo es **la alta incidencia de la informalidad en América Latina y el Caribe**. En 2024, la tasa de informalidad regional se estimaba en alrededor de 47,6 por ciento, e incluso se estabilizaba levemente por debajo del nivel previo a la pandemia. En 2020, la tasa de informalidad llegó a reducirse a raíz de la pérdida masiva de este tipo de empleos; sin embargo, en los años siguientes, fueron los empleos informales los que traccionaron la recuperación de la ocupación¹⁵. Este impulso ha ido disminuyendo, en parte por el dinamismo del empleo asalariado formal privado. No obstante, existe un alto grado de heterogeneidad entre países y entre sectores de actividad económica, y según el tamaño de las empresas.
16. Para revertir esta situación, es imprescindible un enfoque de políticas integral. La Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe (2024-2030) (FORLAC 2.0) de la OIT¹⁶, basada en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), promueve estrategias coordinadas que articulan políticas de protección social, productividad, diálogo social y regulación eficaz, tal como señala la Resolución relativa a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente, de 2025¹⁷.

¹³ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*, 2022, 52.

¹⁴ OIT, *Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe*, 2020.

¹⁵ Según el *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe* correspondiente a 2023, elaborado por la OIT, la recuperación observada desde finales de 2020 estuvo impulsada principalmente por la ocupación informal, al punto que entre el tercer trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2023 entre el 40 y el 95 por ciento del empleo neto generado en la etapa de recuperación fue de tipo informal.

¹⁶ Para más información sobre FORLAC 2.0, véase *Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe (2024-2030)*.

¹⁷ OIT, *Resolución relativa a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 113.ª reunión, 2025.

17. Por otro lado, persisten graves **brechas de género en el mercado laboral**. La tasa de ocupación y participación laboral de las mujeres es 22 puntos porcentuales menor que la de los hombres, y la tasa de desocupación de ellas es superior en 2,0 puntos porcentuales¹⁸. Las labores relativas a los cuidados no remunerados son el principal motivo por el que las mujeres permanecen fuera de la fuerza laboral y constituyen el mayor obstáculo a su permanencia y progresión en el mercado laboral¹⁹. Estos factores, sumados a la alta precariedad al momento de insertarse en el mercado laboral y las dificultades para permanecer en él, inciden determinadamente en los ingresos de las mujeres. Por ejemplo, la tasa de ocupación de los hombres con mayores cualificaciones (78 por ciento) fue 50 puntos porcentuales superior a la de las mujeres de bajo nivel educativo (28 por ciento)²⁰. La OIT ha estimado que, en 2024, en América Latina y el Caribe, las mujeres percibían, en promedio, tan solo el 60,5 por ciento de los ingresos laborales que percibían los hombres²¹.
18. A pesar de los esfuerzos realizados por los países para introducir legislación laboral que elimine la discriminación por razones de género, la reducción de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres ha sido modesta²². «Transformar la desigual división del trabajo del cuidado entre hombres y mujeres hacia una organización más igualitaria de los cuidados, promoviendo la corresponsabilidad social entre el Estado, el sector privado, las familias, la economía social y solidaria y la comunidad»²³ es un requisito para avanzar no solo hacia la igualdad de género, sino también hacia mayores niveles de justicia social²⁴.
19. **Los déficits de trabajo decente para las personas jóvenes** siguen siendo uno de los mayores desafíos de la región. En 2024, la tasa de desocupación de las personas de entre 15 y 24 años de edad promedió el 13,3 por ciento en la subregión de América Latina y el Caribe, su nivel más bajo en los últimos 12 años. Aun así, la desocupación juvenil es 2,8 veces mayor a la de los adultos (25 años y más). Asimismo, en promedio, la incidencia de la informalidad en las personas jóvenes es del 60 por ciento, pero llega al 77 por ciento en el subgrupo etario de 15 a 19 años. Por otra parte, la proporción de personas de entre 15 y 24 años de edad que no estudian ni trabajan de forma remunerada fue, en 2023, de aproximadamente el 25 por ciento. Dentro de ese grupo, las mujeres están sobrerrepresentadas: 7 de cada 10 personas en esa situación son mujeres²⁵. La falta de formación y de acumulación de experiencia laboral para este grupo de jóvenes limita significativamente sus posibilidades de acceso al trabajo decente. Por otro lado, las transformaciones en el mundo del trabajo están generando nuevos desafíos que se suman a los déficits históricos que las personas jóvenes enfrentan. Las nuevas formas de trabajo, en particular

¹⁸ OIT, *Panorama Laboral 2024: América Latina y el Caribe*, 13.

¹⁹ La OIT cuenta con una hoja de ruta regional para el trabajo en el sector de los cuidados. Para más información, véase *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: Invertir en cuidado. Una agenda común*.

²⁰ OIT, *Panorama Laboral 2024: América Latina y el Caribe*, 65.

²¹ ILOSTAT, Brecha de ingresos por género, relación entre el ingreso laboral de las mujeres y el de los hombres - Estimaciones modeladas de la OIT, mayo de 2025.

²² Sonia Gontero y Javiera Ravest, *Desigualdad salarial de género en América Latina ¿Cuál es la brecha relevante por cerrar?*, Informes Técnicos/51, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, 2025.

²³ OIT, *Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado*, Conferencia Internacional del Trabajo, 112.ª reunión, 2024, 3.

²⁴ OIT, *Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: Una mirada regional al Convenio núm. 156*, 2024, 10.

²⁵ OIT, *Juventud en cambio: Desafíos y oportunidades en el mercado laboral de América Latina y el Caribe*, 2025.

el trabajo por medio de plataformas digitales, abre nuevas oportunidades de empleo y generación de ingresos, pero también plantea desafíos en materia de trabajo decente²⁶.

20. De allí la necesidad de contar con un marco de políticas integral orientado al empleo productivo y al trabajo decente de los jóvenes. Es imperativo adaptar la educación y la formación a las demandas del mercado laboral, promover el desarrollo de competencias a lo largo de la vida y fomentar la participación de la juventud en las decisiones que afectan su futuro.
21. Tal como se ha mencionado, la **migración laboral** está estrechamente relacionada con estos tres desafíos estructurales. Además de la violencia y las crisis sociopolíticas, la búsqueda de empleo e ingresos para el sustento familiar es una de las principales causas de migración en la región. En las Américas, la migración se caracteriza por flujos mixtos de migrantes económicos, refugiados y desplazados internos.
22. El lado positivo de la migración laboral es que contribuye al crecimiento económico de los países de destino (ayuda a cubrir vacantes en sectores con escasez de mano de obra, dinamiza áreas clave y fortalece la productividad²⁷) y de los países de origen (por medio del envío de remesas). No obstante, la gobernanza de la migración laboral debe atender cuestiones complejas: proteger los derechos de los trabajadores migrantes, promover su integración socioeconómica y fortalecer la cooperación internacional.
23. La migración irregular y la explotación también son desafíos persistentes. Por ello, la Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030, elaborada tripartitamente, destaca la necesidad de adoptar políticas públicas integrales para garantizar condiciones laborales dignas y el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes²⁸.

1.1.3. Instituciones del mercado de trabajo sólidas

24. Una función central de las instituciones del mercado de trabajo es mediar eficazmente en la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo para promover más empleo productivo y trabajo decente. Esta función cobra especial relevancia en contextos de crisis o de transformaciones profundas. Con instituciones sólidas y resilientes, se puede no solo responder a situaciones adversas, sino también impulsar transiciones inclusivas y sostenibles. A continuación, se presentan tres dimensiones institucionales estratégicas que inciden en el nexo entre crecimiento, empleo y derechos.
25. En las Américas, la **formación profesional** es muy heterogénea. Mientras algunos países con sectores económicos más sólidos y diversificados apuestan a la formación técnica y tecnológica como motor clave para aumentar la productividad, impulsar la innovación y fortalecer la competitividad, otros países enfrentan desafíos estructurales persistentes en términos de cobertura, pertinencia y calidad educativa. Esta disparidad evidencia la urgente necesidad de contar con enfoques integrales y adaptativos que respondan a las realidades locales y globales.

²⁶ OIT, *Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe*, 2025.

²⁷ OIT, *La formación profesional y la certificación de competencias laborales como herramientas para lograr una migración laboral segura, ordenada y regular, así como una integración socioeconómica sostenible*, Nota técnica, octubre de 2024, 5.

²⁸ En mayo de 2025, representantes tripartitos de 14 países de América Latina y el Caribe acordaron la creación del Mecanismo regional para el reconocimiento mutuo de certificación de competencias laborales entre países. Se trata de una herramienta concreta, cuya implementación está a cargo de la Secretaría Técnica del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT, y cuyo objetivo es fomentar la integración socioeconómica, la igualdad de oportunidades y el trabajo decente en contextos de movilidad.

26. Entre los avances más significativos, se destaca la expansión de la oferta técnica y tecnológica, con programas más flexibles y de corta duración orientados a sectores con alta demanda laboral. Además, han surgido alianzas con el sector productivo para diseñar programas ajustados a las necesidades del mercado, y se han empezado a implementar modelos de formación dual, que combinan estudio y trabajo. Por otra parte, se han logrado avances sustanciales en la implementación de sistemas de certificación de competencias laborales, que reconocen saberes adquiridos fuera del aula, una medida importante para incluir a trabajadores informales y mejorar su empleabilidad, así como para facilitar la inserción laboral de personas migrantes. Entre los desafíos, cabe mencionar la desconexión entre los programas educativos y las competencias demandadas por el mercado laboral, así como las grandes desigualdades en el acceso y la calidad de la formación, particularmente en zonas rurales o en contextos de pobreza. Otro obstáculo es la escasa articulación con la educación media y superior, lo que limita las trayectorias educativas.
27. En respuesta, están surgiendo iniciativas para modernizar la formación profesional. La digitalización está abriendo nuevas posibilidades a través de plataformas virtuales, aunque sigue existiendo una brecha digital significativa. Asimismo, comienzan a desarrollarse programas orientados a sectores emergentes, como las tecnologías de la información, las energías renovables, la economía circular o la economía de cuidados. Sin embargo, es necesario fomentar una mayor articulación entre las políticas educativas, laborales y económicas, para responder a las necesidades actuales y futuras de las empresas y los sectores productivos, y de contribuir así a un desarrollo social inclusivo y sostenible. La **cooperación técnica entre países** cumple un papel decisivo, pues facilita el intercambio de buenas prácticas, la armonización de estándares y la construcción conjunta de capacidades.
28. En este ámbito, la región cuenta con una herramienta clave: **el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT**, que coordina y dinamiza diversas redes colaborativas especializadas que abordan los aspectos más innovadores y estratégicos de la formación profesional.
29. En cuanto a la **protección social**, la región de las Américas se encuentra en una posición más favorable que las demás regiones: en efecto, en América Latina y el Caribe, el 61,2 por ciento de la población recibe al menos una prestación de protección social, y esa cifra se eleva al 80,6 por ciento en América del Norte²⁹. Sin embargo, este promedio regional invisibiliza las amplias brechas existentes entre los países, con coberturas que van desde el 6,6 por ciento en Haití hasta el 95 por ciento en el Uruguay.
30. A lo largo del último siglo, la región ha desarrollado una estructura mixta de programas contributivos y no contributivos, y ha extendido la cobertura a una parte significativa de la población. Sin embargo, persisten brechas, especialmente para determinados grupos, como los trabajadores de la economía informal. En América Latina y el Caribe, las mujeres reciben pensiones más bajas que los hombres y, en algunos países de la región, la brecha supera el 40 por ciento. Para saldar estas diferencias y proporcionar una protección social integral, es fundamental fortalecer la base de financiamiento, mejorar la coordinación entre políticas y programas, y aumentar la inversión en sistemas de protección social.
31. En América del Norte, en el primer año de la pandemia, los **salarios reales** tuvieron un aumento repentino debido a un efecto de composición (el salario promedio se incrementó porque la mayoría de los que perdieron sus empleos eran asalariados de bajos ingresos). Posteriormente, el crecimiento del salario real se estancó en 2021; cayó un 3 por ciento en 2022 debido a la

²⁹ OIT, *World Social Protection Report 2024-26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition* (resumen en español), 2024, 55.

inflación; se mantuvo sin cambios en 2023; y tuvo un leve aumento del 0,3 por ciento en 2024. En América Latina y el Caribe, el crecimiento del salario real ha sido volátil desde el inicio de la pandemia. En 2020, se observó un aumento del salario real del 2,7 por ciento, lo que, al igual que en América del Norte, refleja un fuerte efecto de composición. El crecimiento del salario real en la región repuntó en 2023 al 1,7 por ciento y se desaceleró ligeramente al 1,5 por ciento en 2024³⁰. Durante el periodo posterior a la pandemia, la mayoría de los países de América Latina ajustaron sus salarios mínimos para cubrir el aumento del nivel de precios y mantener el poder adquisitivo. Se estima que solo en 4 de los 17 países para los cuales se dispone de información el valor real del salario mínimo en el tercer trimestre de 2024 era inferior al del primer semestre de 2019. Los salarios son una clara manifestación de la calidad del nexo entre crecimiento y empleo. Para muchos trabajadores, el nivel de salario significa estar o no en condición de pobreza. Por ello, cada vez más, las empresas y los trabajadores abordan la cuestión de la materialización del concepto de salario vital como medio para garantizar el trabajo decente, reducir la pobreza y promover una relación de mutuo apoyo entre los salarios y un crecimiento económico sostenido³¹.

1.1.4. Coherencia de las políticas para promover transiciones justas

32. El diálogo social tripartito institucionalizado en todos los niveles debe contribuir a impulsar políticas coherentes e integradas que promuevan el trabajo decente, con un enfoque centrado en las personas. La participación activa de los actores del mundo del trabajo es indispensable en todas las etapas del ciclo de políticas, especialmente frente a las profundas transformaciones que afectan el mundo del trabajo.
33. El **cambio tecnológico** es la fuerza transformadora que más atención ha captado en los últimos años y continuará influyendo de forma profunda en la relación entre crecimiento, empleo y derechos. La digitalización y las tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial generativa (IAGen), evolucionan y se expanden a gran velocidad. Esta dinámica genera tanto expectativas sobre su potencial para estimular la productividad y el crecimiento económico, como preocupaciones sobre su impacto en las relaciones laborales y la creación o la destrucción de empleos. En América Latina y el Caribe, la falta de infraestructura digital puede limitar el impacto de estas tecnologías, mientras que las brechas digitales entre regiones dentro de los países podrían profundizar las desigualdades. Se estima que, en América Latina y el Caribe, entre el 26 y el 38 por ciento de los empleos están expuestos de alguna manera a la IAGen, aunque esto no implica una automatización total. Entre el 2 y el 5 por ciento de los empleos hoy corren el riesgo de ser completamente automatizados por estas tecnologías³². Por ello, los Gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, deben implementar políticas que protejan los empleos, impulsen la productividad y maximicen el potencial transformador de la IAGen para promover un crecimiento más inclusivo y sostenible.
34. La OIT ha advertido reiteradamente sobre las profundas consecuencias que el **cambio climático**, la pérdida de biodiversidad y la degradación ambiental tienen en el mundo del trabajo³³. Estos fenómenos afectan no solo los ingresos y los medios de subsistencia, sino también el progreso

³⁰ OIT, *Global Wage Report 2024-25: Is wage inequality decreasing globally?* (resumen en español), 2024, 14.

³¹ Para más información sobre los salarios vitales, véase *Salarios vitales*.

³² Paweł Gmyrek, Hernan Winkler y Santiago Garganta, *Buffer or Bottleneck? Employment Exposure to Generative AI and the Digital Divide in Latin America*, ILO Working Paper No. 121, OIT y Banco Mundial, 2024.

³³ OIT, *Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 111.ª reunión, 2023.

hacia sociedades más justas e inclusivas. La región de América Latina y el Caribe es especialmente vulnerable a los efectos del cambio climático; en efecto, la mayoría de sus países se han visto perjudicados por los efectos de huracanes, inundaciones y oleadas de calor extremo. Se estima que la región consume y genera más recursos y desechos que los que corresponden a su población y que su riqueza natural se está perdiendo debido al deterioro ambiental³⁴. Muchos empleos dependen de ecosistemas saludables. En el Caribe, más del 40 por ciento del empleo total está relacionado con el sector turístico, que genera cerca del 33 por ciento del PIB y, a la vez, es muy vulnerable a las crisis climáticas. Por otro lado, a medida que se intensifica el cambio climático, los trabajadores están más expuestos a peligros como el calor excesivo³⁵. Es importante encarar estos desafíos, en beneficio de las personas y del planeta. Pero para que los beneficios alcancen a todos de forma equitativa e inclusiva, se requieren políticas coherentes e integradas que promuevan una transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles, sin dejar a nadie atrás. Esto implica integrar las dimensiones de política económica, social y ambiental (modelos de descarbonización y transición ecológica) con un enfoque de género, para que la transición no reproduzca las desigualdades de género persistentes.

35. En los últimos años, la región de América Latina y el Caribe ha experimentado una aceleración en la **transición demográfica**, debido a la disminución sostenida de la mortalidad y la fecundidad. Se estima que diez países ya entraron en etapa avanzada de envejecimiento poblacional³⁶ y se prevé que, para 2050, las personas mayores de 60 años representarán el 25 por ciento de la población total (183 millones), es decir, habrá 2,1 veces más personas mayores que en la actualidad. La mayor participación laboral de las mujeres y la mayor permanencia de los trabajadores en el mercado laboral más allá de la edad legal de jubilación se traducen en una fuerza de trabajo creciente y en mayores presiones en el mercado de trabajo. En promedio, la tasa de participación laboral de personas mayores de 65 años alcanzó, en 2023, el 40,5 por ciento para los hombres y el 19,3 para las mujeres. Estas tendencias refuerzan la necesidad de retomar los debates sobre los sistemas integrales de cuidados, el diseño de políticas laborales y de formación técnica a lo largo de la vida adaptadas a los diferentes grupos de edades y el fortalecimiento de la seguridad social³⁷. Para 2035, la inversión en cuidados en la región podría generar 32 millones de empleos directos (81 por ciento de mujeres), en servicios universales de cuidado infantil temprano y cuidados de largo plazo, e inducir la creación de 10,5 millones de empleos adicionales³⁸. En América del Norte, algunos factores estructurales como el envejecimiento poblacional, la reducción prevista de la inmigración y los desajustes entre competencias y demanda laboral también generarán presiones de largo plazo en sus mercados laborales³⁹.
36. Las transformaciones descritas no determinan por sí mismas resultados concretos. Las oportunidades y los riesgos dependen de las decisiones que se adopten en materia de políticas e instituciones, y de cómo se las adopte. En este sentido, el diálogo social tripartito e

³⁴ Fabio Bertranou y Sonia Gontero, *Trabajo, empleo, protección laboral y social en América Latina y el Caribe, 1994-2024*, Informes Técnicos/50, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, 2024, 44.

³⁵ Andreas Flouris et. al., eds., *Heat at Work: Implications for Safety and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice* (OIT, 2024).

³⁶ Antigua y Barbuda, la Argentina, el Brasil, Chile, Costa Rica, Guadalupe, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Trinidad y Tabago y el Uruguay tienen más del 21 por ciento de población adulta mayor.

³⁷ Fabio Bertranou y Sonia Gontero, *Trabajo, empleo, protección laboral y social en América Latina y el Caribe, 1994-2024*.

³⁸ CEPAL y OIT, *Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe: hacia la corresponsabilidad social y de género*, Boletín Igualdad de Género, núm. 4, 2025, 2.

³⁹ OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2025*, 26.

institucionalizado y la aplicación de las normas internacionales del trabajo son elementos fundamentales. Por ello, es imprescindible avanzar en una gobernanza laboral inclusiva y eficaz, que permita consolidar el nexo entre crecimiento, empleo y derechos, y facilite transiciones justas que promuevan un desarrollo sostenible y equitativo para todas las personas en la región.

1.1.5. Gobernanza laboral inclusiva y eficaz

1.1.5.1. Ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo

37. La consolidación de una gobernanza laboral inclusiva y eficaz requiere el fortalecimiento de las normativas nacionales en consonancia con las normas internacionales del trabajo, lo cual implica tanto la ratificación de los convenios pertinentes como su aplicación efectiva. Esta sección presenta una visión general del estado actual en materia de ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo en la región.
38. En las Américas, las **ratificaciones** vigentes representan el 21 por ciento del total global, lo que sitúa a la región en el segundo lugar mundial en cuanto al promedio de convenios en vigor por país. Casi todos los países de la región han ratificado los **convenios fundamentales** sobre libertad sindical, discriminación, trabajo infantil y trabajo forzoso⁴⁰. Sin embargo, en materia de salud y seguridad en el trabajo, el 40 por ciento de los países ha ratificado el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), mientras que el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) ha sido ratificado solo por nueve países⁴¹. Finalmente, solo diez países han ratificado el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Desde la última Reunión Regional Americana, celebrada en 2018, se han registrado **16 nuevas ratificaciones** de instrumentos fundamentales. Entre ellas, destacan siete ratificaciones del Protocolo de 2014, cuatro del Convenio núm. 187, tres del Convenio núm. 155, una del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y una del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
39. En comparación con los convenios fundamentales, las ratificaciones de los cuatro **convenios de gobernanza** son relativamente más bajas. La gran mayoría de los países han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Más de dos tercios de los países han ratificado el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y un tercio de los países han ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). En los últimos siete años, se registraron **tres nuevas ratificaciones** de convenios de gobernanza, dos del Convenio núm. 129 y una del Convenio núm. 81.
40. En cuanto a la **aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo**, existen avances en un número considerable de países en el marco del **ciclo regular** de presentación de memorias, aunque persisten algunos desafíos. Entre 2018 y 2024, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) recibió 1 774 memorias presentadas por los Estados de la región en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT⁴². A partir del análisis de estas memorias y tomando en cuenta las numerosas observaciones de las organizaciones de

⁴⁰ Para más información sobre las ratificaciones de convenios por los países de la región, véase [NORMLEX - Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo](#).

⁴¹ La OIT ha puesto en marcha una campaña mundial de ratificación. Para más información, véase [Campaña mundial de ratificación de los C155 y C187](#).

⁴² Esto equivale al 56 por ciento del total de las memorias solicitadas. Con ello, América Latina y el Caribe se ubicó en el tercer lugar a nivel mundial tanto en memorias requeridas como en respuestas recibidas.

empleadores y de trabajadores, la Comisión destacó con satisfacción 20 **casos de progreso** en los países de la región⁴³.

41. Estos avances se observaron en ámbitos fundamentales como la seguridad y salud en el trabajo, la lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil, la promoción de la igualdad, la libertad sindical, la negociación colectiva, así como la mejora de los sistemas de inspección laboral, los mecanismos de consulta tripartita, la seguridad social, el funcionamiento de las agencias de empleo privadas y las condiciones en el trabajo marítimo.
42. Entre 2018 y 2025, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo examinó 38 **casos individuales** relacionados con 13 países de la región⁴⁴. Estos casos están en su mayoría vinculados al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y representaron más del 40 por ciento del total. Entre ellos, seis casos fueron referidos a la Comisión de la Conferencia directamente por la CEACR, en el ámbito de su mandato⁴⁵.
43. En el ámbito de los **procedimientos especiales**, América Latina ocupa un lugar destacado por el alto volumen de reclamaciones y quejas presentadas, muy por encima de otras regiones. Desde su creación en 1951 hasta 2024, el **Comité de Libertad Sindical** ha recibido un total de 3 487 casos, de los cuales aproximadamente la mitad proviene de países latinoamericanos. Esta tendencia se ha acentuado recientemente: en 2024, el 61 por ciento de las quejas recibidas por el Comité se originaron en esta región⁴⁶.
44. Asimismo, en 2024, el Comité observó con interés o satisfacción los progresos alcanzados durante este periodo, y celebró diversos avances positivos. En particular, de un total de 15 casos de progreso, 10 provienen de América Latina⁴⁷.
45. Entre 2018 y 2023, se registraron 47 **reclamaciones** en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, y casi la mitad de ellas fueron presentadas desde América Latina⁴⁸. De las 34 reclamaciones actualmente en instancia, 22 provienen de 8 países latinoamericanos⁴⁹. Las materias que se abordan con mayor frecuencia en esas reclamaciones se refieren a **libertad sindical y derecho de negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo, discriminación y derechos de los pueblos indígenas y tribales**.

⁴³ Argentina, Bahamas, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, Trinidad y Tabago y Uruguay.

⁴⁴ Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Perú.

⁴⁵ Los casos examinados entre 2018 y 2025 fueron los siguientes: Ecuador, Convenio núm. 98 (2025); Paraguay, Convenio núm. 81 (2024); Nicaragua, Convenio núm. 87 y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (2023); Nicaragua, Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) (2019); Honduras, Convenio núm. 87 (2018), y Bolivia (Estado Plurinacional de), Convenio núm. 138 (2018).

⁴⁶ OIT, *Presentación del informe anual para el periodo 2024 del Comité de Libertad Sindical*, GB.353/INS/14/1 (Add. 1), 2025, gráficos 1 y 4.

⁴⁷ GB.353/INS/14/1 (Add. 1), gráfico 17.

⁴⁸ OIT, *Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: examen de las disposiciones destinadas a permitir, a título experimental, un procedimiento de conciliación voluntaria opcional y la aplicación de otras medidas relativas al funcionamiento del procedimiento para la discusión de las reclamaciones presentadas con arreglo al artículo 24 de la Constitución de la OIT, y consideración de las medidas propuestas para agilizar la presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución*, GB.349/INS/7, 2023, gráfico 2.

⁴⁹ Argentina (4), Brasil (1), Chile (10), Colombia (1) Costa Rica (1), Ecuador (1), México (1), Uruguay (3). OIT NORMLEX, Reclamaciones (artículo 24) en instancia [consultado el 16 de abril de 2025].

46. Tres de las cuatro **quejas** actualmente en trámite bajo el artículo 26 de la Constitución de la OIT provienen de América Latina (Chile, Guatemala y Nicaragua). Paralelamente, el Consejo de Administración de la OIT continúa efectuando el seguimiento de la implementación de las recomendaciones de la comisión de encuesta que examinó la queja presentada en 2015 contra la República Bolivariana de Venezuela, relativa a la aplicación del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) y los Convenios núms. 87 y 144⁵⁰.
47. En los últimos años, varios países han solicitado asistencia técnica a la OIT para revisar y reformar su legislación laboral, a menudo en respuesta a las recomendaciones formuladas por los órganos de supervisión de la Organización. Sin embargo, las reformas legislativas enfrentan retos complejos que trascienden el mero análisis jurídico. Es fundamental que estos procesos se realicen en el marco de un diálogo social tripartito amplio.
48. Con respecto a los pueblos indígenas y tribales, más de 54 millones de personas pertenecientes a esos pueblos viven en América Latina y el Caribe y representan el 8,5 por ciento de la población total de la región. Es la proporción más alta a nivel mundial de personas indígenas en relación con la población total de una región. En América Latina y el Caribe también se concentra el mayor número de ratificaciones del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Sin embargo, transcurridos 35 años desde su adopción en 1989, los datos confirman que persisten desafíos importantes en materia de desigualdad, que los países deben abordar⁵¹. El elevado número de comentarios formulados por la CEACR y de quejas presentadas en relación con la aplicación del Convenio núm. 169 pone de manifiesto la necesidad de aumentar la eficacia del sistema de supervisión mediante un seguimiento sistemático con un enfoque integral, multidisciplinario y centrado en los países.

1.1.5.2. Respeto y aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

49. El cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es un tema prioritario en una región que presenta índices particularmente altos de desigualdad, discriminación y exclusión.
50. **Libertad de asociación y libertad sindical y derecho de negociación colectiva.** Las organizaciones de trabajadores y de empleadores han señalado reiteradamente que la violación de este derecho fundamental ha dado lugar al debilitamiento del sistema de relaciones laborales en algunos países. Entre los desafíos más frecuentes tratados por los órganos de supervisión de la OIT en la región, se cuentan la plena garantía de los derechos civiles y políticos (en particular, para que los derechos y libertades de las organizaciones de trabajadores y empleadores y el diálogo social puedan ejercerse en un clima desprovisto de toda violencia o intimidación), la ausencia de protección adecuada contra la discriminación antisindical (incluidos tanto

⁵⁰ OIT, *Informe de la Comisión de Encuesta nombrada para examinar la queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), presentada por varios delegados a la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT*, GB.337/INS/8, 2019, y OIT, *Evolución relativa a la plena aplicación por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela del plan de acción acordado a fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 26, 87 y 144*, GB.353/INS/8 (Rev. 1), 2025.

⁵¹ Actualmente, las personas indígenas constituyen casi el 30 por ciento de las personas en situación de pobreza extrema de la región y son casi tres veces más proclives a encontrarse en esa situación que las personas no indígenas. En promedio, la brecha de ingreso mensual entre población indígena y no indígena en 2021 fue del 33 por ciento; en las zonas rurales, esa brecha alcanza hasta el 42 por ciento.

mecanismos de sanción y compensación adecuados, como procedimientos rápidos y eficaces) y el insuficiente fomento, tanto en la legislación como en la práctica, de la negociación colectiva.

51. Si bien América Latina y el Caribe es la región con el mayor número de quejas presentadas ante el sistema de supervisión de la OIT, en particular ante el Comité de Libertad Sindical, esto no significa que en esta región se cometan más violaciones de los derechos sindicales que en otras. Sin embargo, evidencia la necesidad de fortalecer la confianza en las instituciones nacionales encargadas de promover y hacer cumplir la legislación laboral y las normas internacionales del trabajo. Por otro lado, es importante comprender las causas de estas quejas y alentar las respuestas nacionales para inducir un cambio positivo, apoyando y fortaleciendo el funcionamiento eficaz de las instituciones de diálogo social. La OIT ha incrementado sistemáticamente su apoyo a los mandantes en el ámbito del diálogo social y las relaciones laborales para mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo (en particular, las relativas a libertad sindical y negociación colectiva), fortaleciendo la asistencia técnica en materia de diálogo social y solución de conflictos⁵² por medio de la Iniciativa Regional para el Fortalecimiento del Diálogo Social y de las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina y el Caribe⁵³.
52. **Abolición del trabajo infantil.** Las estimaciones más recientes de la OIT muestran que, entre 2016 y 2024, la región de América Latina y el Caribe registró una disminución del 30,5 por ciento en el número total de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil. En 2024, se estimó que 7,3 millones de niños, niñas y adolescentes estaban en esa situación en la región. De ellos, 4,7 millones realizaban trabajos peligrosos, lo que equivale al 3,5 por ciento a nivel mundial⁵⁴. De todos modos, persisten importantes desafíos. La Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil demuestra que, pese a la pandemia y los desafíos estructurales, el compromiso que los propios países se dieron sigue avanzando. El trabajo conjunto de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores ha permitido sostener el progreso, pero es necesario redoblar esfuerzos. Los países de América Latina y el Caribe pueden eliminar el trabajo infantil y mostrar al mundo que, con visión regional y compromiso nacional y tripartito, es posible lograrlo.
53. **Eliminación del trabajo forzoso.** Nuevas estimaciones de la OIT muestran que hay más de 3 593 000 personas en situación de trabajo forzoso en las Américas, lo que significa una tasa de 3,5 personas por cada mil habitantes. La proporción de migrantes en el grupo de personas en situación de trabajo forzoso es mucho mayor que la proporción de migrantes respecto del conjunto de la población activa. Las mujeres en situación de trabajo forzoso tienen muchas más probabilidades que sus homólogos masculinos de realizar trabajos domésticos, mientras que los hombres en situación de trabajo forzoso tienen muchas más probabilidades de trabajar en el sector de la construcción⁵⁵.

⁵² En la región, seis países han creado instancias dedicadas a la resolución de conflictos relacionados con las normas internacionales del trabajo: Colombia (2000), Panamá (2012), República Dominicana (2016), Honduras (2018), Guatemala (2018) y Argentina (2019).

⁵³ Esta Iniciativa procura fortalecer la comprensión de los retos existentes en los modelos de relaciones laborales y los conflictos relacionados con las normas a niveles nacional y regional, con miras a alentar una cultura de diálogo social maduro y constructivo. Para más información, véase [Iniciativa Regional para el Fortalecimiento del Diálogo Social y de las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina y el Caribe](#).

⁵⁴ OIT y UNICEF, *Child Labour: Global estimates 2024, trends and the road forward* (resumen en español), 2025, 54-56.

⁵⁵ OIT, Walk Free y Organización Internacional para las Migraciones, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* (resumen en español), 2022, 4.

- 54. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.** En las últimas décadas, los países de América Latina y el Caribe han logrado avanzar en el ámbito de los derechos de la mujer y en el de los cuidados (remunerados y no remunerados). Sin embargo, persisten grandes desafíos respecto al ingreso, la permanencia y el progreso de las mujeres en el empleo y la ocupación. Para la región, la brecha en la distribución de los cuidados continúa siendo una de las principales razones de la desigualdad de género que sufren las mujeres en sus hogares y en el mercado laboral. Pese a que la mayoría de los países de la región han ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y hecho avances en sus marcos normativos nacionales, el progreso para cerrar la brecha salarial ha sido lento. También cabe señalar que, de las 50 ratificaciones del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), 12 corresponden a países de la región.
- 55.** En junio de 2022, los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores reunidos en la Conferencia Internacional del Trabajo, añadieron como principio y derecho fundamental en el trabajo el derecho a un **entorno de trabajo seguro y saludable**⁵⁶. Según las más recientes estimaciones de la OIT y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en las Américas se producen aproximadamente 170 mil muertes relacionadas con el trabajo por año⁵⁷. Los tres principales factores de riesgo en el trabajo que contribuyen a un mayor número de muertes son las largas jornadas de trabajo, las lesiones laborales y la exposición ocupacional a material, gases y humos particulados⁵⁸. La ratificación de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo constituye un compromiso formal de los Estados Miembros ante la comunidad internacional para abordar esa problemática, y el diálogo social también es fundamental en ese sentido. Desde 2010, cerca de un tercio de los países han adoptado o revisado una política o programa nacional de seguridad y salud en el trabajo⁵⁹. Sin embargo, solo seis países cuentan actualmente con una política o programa de seguridad y salud en el trabajo actualizado.

1.1.5.3. Administración e inspección del trabajo

- 56.** La promoción del trabajo decente, el diálogo social, la buena gobernanza y las empresas sostenibles requieren de administraciones del trabajo modernas y con capacidad de respuesta frente a los retos que implican las transformaciones del mundo del trabajo.
- 57.** Los sistemas de administración del trabajo, incluidos los servicios de inspección, tienen un papel central en la promoción del trabajo decente, pues velan por el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. Contribuyen a crear un entorno normativo estable para las empresas, en particular para las pequeñas y medianas, así como a estimular el crecimiento económico e incrementar la competitividad⁶⁰.
- 58.** En América Latina y el Caribe, la alta incidencia de la informalidad supone un desafío adicional para la administración del trabajo y los servicios públicos de inspección laboral. Los riesgos laborales tradicionales y emergentes, en un mundo laboral en constante transformación, son otro reto que deben enfrentar las inspecciones del trabajo para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables.

⁵⁶ Se clasificaron como fundamentales los Convenios núms. 155 y 187.

⁵⁷ OMS y OIT, *Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016*, 2021, anexo 3.

⁵⁸ OIT, *Panorama de la seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe*, Ficha informativa regional, 2023, 8.

⁵⁹ Tzvetomira Radoslavova, *Visión de conjunto de las políticas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe* (OIT, 2024), gráfico 4.

⁶⁰ Carmen Bueno, *El marco normativo internacional de la inspección del trabajo. Su contribución a los desafíos laborales en América Latina*, Informes Técnicos/48, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, 2024, 16.

59. Cada vez con mayor frecuencia, los sistemas de inspección realizan inspecciones proactivas, basadas en programas o planes de inspección estratégicos y operativos que fijan prioridades de manera periódica e identifican sectores, empresas y lugares de trabajo que serán objeto de fiscalizaciones. Otra tendencia reciente es el uso de tecnologías de la información y la comunicación, incluida la inteligencia artificial⁶¹, con fines de inspección.
60. Para los empleadores y los trabajadores, es prioritario que la administración e inspección del trabajo definan procedimientos claros, eficaces, eficientes y predecibles, que contribuyan a fortalecer la gobernanza de los mercados de trabajo.

1.1.5.4. Acceso a la justicia laboral: prevención y solución de conflictos laborales

61. Las modalidades de acceso a la justicia laboral han sido objeto de importantes cambios en varios países motivados por la lentitud de los procedimientos y por su incapacidad para hacer cumplir las resoluciones de los tribunales con jurisdicción laboral. Los empleadores y los trabajadores necesitan procedimientos de prevención y solución de conflictos laborales, judiciales o no judiciales, que sean acordes a los principios de efectividad en materia de acceso a la justicia⁶².
62. La idea del acceso «efectivo» a la justicia laboral y de la efectividad de la prevención y solución de conflictos laborales se inspira en las normas de la OIT. La asistencia técnica que la OIT ha prestado a lo largo de la última década se ha basado en la premisa de que el contexto nacional es fundamental para determinar el desempeño de las instituciones encargadas de la solución de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, en los diversos sistemas jurídicos y de relaciones laborales. Los «principios de efectividad» que se aplican a estas instituciones se recogen en la herramienta de diagnóstico de la OIT para la autoevaluación de la efectividad de las instituciones de prevención y resolución de conflictos laborales⁶³, presentada en 2023, que los utiliza como criterios de evaluación⁶⁴.
63. La existencia de sistemas de justicia laboral eficaces y accesibles es un pilar del Estado de derecho y su promoción es fundamental para el ejercicio de los derechos laborales y para aplicar de manera efectiva las normas internacionales del trabajo, además de garantizar unas relaciones laborales justas, sólidas y equitativas.

1.1.5.5. Diálogo social y gobernanza del mundo del trabajo y de la producción

64. Los desafíos estructurales que se manifiestan en los déficits de trabajo decente en América Latina y el Caribe y las transformaciones profundas del mundo del trabajo subrayan hoy más que nunca la importancia del diálogo social. Este es un ingrediente esencial para fortalecer el nexo entre crecimiento, empleo y derechos, que cobra especial relevancia en momentos de crisis, como quedó a la vista en la pandemia de COVID-19. Además, las transformaciones estructurales que

⁶¹ Carmen Bueno, *El marco normativo internacional de la inspección del trabajo. Su contribución a los desafíos laborales en América Latina*, 59.

⁶² Diez de estos principios se aplican a las instituciones judiciales y no judiciales: eficiencia, rapidez, accesibilidad, equidad, igualdad, rendición de cuentas, independencia, imparcialidad, profesionalismo y ejecución. Tres principios adicionales se aplican específicamente a las instituciones no judiciales: voluntarismo, confidencialidad y prevención.

⁶³ OIT, *Acceso a la justicia laboral: Una herramienta de diagnóstico para la autoevaluación de la efectividad de las instituciones de prevención y resolución de conflictos laborales*, 2023.

⁶⁴ Esta herramienta se puso a prueba en septiembre de 2022 en el Tribunal de Derechos en el Empleo de Barbados y en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de México. En diciembre de 2022, se aplicó también en los tribunales laborales de los estados mexicanos de Guanajuato, San Luis Potosí, Chiapas, Quintana Roo y Oaxaca. En octubre de 2024, se aplicó la herramienta en el Tribunal del Trabajo de Trinidad y Tabago y en el Departamento del Trabajo de Granada.

están produciéndose en los mercados de trabajo añaden un desafío al diálogo social y a los actores del tripartismo.

65. El diálogo social es un medio para propiciar la participación democrática, legítima y amplia de los actores tripartitos en la gobernanza de las condiciones sociales y económicas que afectan al trabajo y al empleo, reconociendo que esos actores pueden tener intereses distintos que han de equilibrarse para lograr acuerdos vinculantes y creíbles, y una rendición de cuentas adecuada. Además, el diálogo social procura garantizar el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en él participan Gobiernos y organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, de nivel nacional y/o sectorial, dotadas de una base de afiliados y de un mandato, que son salvaguardias indispensables para la eficacia del diálogo social⁶⁵. La solidez, la independencia y la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores son esenciales, del mismo modo que lo es el respeto de los derechos y libertades fundamentales en el trabajo, en particular la libertad sindical.

1.2. Visión de futuro: fortalecer el nexo entre crecimiento, empleo y derechos para avanzar hacia la justicia social

66. Vivimos en un mundo caracterizado por la incertidumbre y la transformación acelerada. La región de las Américas enfrenta una encrucijada histórica. Las decisiones que hoy se adopten determinarán si se avanza hacia un modelo de desarrollo más justo, inclusivo y sostenible, o si se perpetúan las desigualdades que han limitado el potencial colectivo de la región. Aquí se propone una visión de futuro que no parte de cero, sino que se basa en los aprendizajes del pasado, los compromisos asumidos y las oportunidades que han surgido en medio de las crisis.
67. La justicia social no es una aspiración abstracta. Es una necesidad urgente y concreta. Es el principio que debe guiar las políticas económicas, sociales y laborales. Y es, sobre todo, una promesa que se ha de cumplir a las personas que esperan que el trabajo sea fuente de dignidad, estabilidad y progreso. Para ello, es preciso fortalecer el nexo entre crecimiento, empleo y derechos, elementos indisolubles que se refuerzan mutuamente.
68. Tal como la historia ha mostrado, el crecimiento económico no siempre se traduce en bienestar común. Puede coexistir con la informalidad, la exclusión y la erosión de derechos. Por eso, el desafío no es solo crecer, sino crecer con derechos, equidad e inclusión, empleo productivo y trabajo decente, e instituciones que garanticen la participación democrática. Esta es la esencia del nuevo contrato social que la OIT propone: un contrato que sitúe a las personas en el centro, reconozca el valor del trabajo en todas sus formas y promueva una economía al servicio de la dignidad humana.
69. Además, el futuro del trabajo en la región estará determinado por cómo se aborden estas tres grandes transiciones: la digital, la ecológica y la demográfica. Cada una de ellas entraña riesgos, pero también oportunidades para fortalecer el nexo entre crecimiento, empleo y derechos.
70. La transición digital puede aumentar la productividad y generar nuevos empleos, pero también puede profundizar las desigualdades si no se garantiza el acceso universal a la conectividad, la formación en competencias digitales y la protección de los derechos en entornos digitales.
71. La transición ecológica es ineludible. El cambio climático ya está afectando la salud, la productividad y los medios de vida de millones de personas. Pero también abre la puerta a una transición justa hacia

⁶⁵ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2024: El diálogo social en el más alto nivel para el desarrollo económico y el progreso social*, 2025, 7.

una economía verde que puede generar millones de empleos decentes si se gestiona con justicia social y va acompañada de políticas activas de formación, protección social y diálogo social.

72. La transición demográfica plantea retos distintos en cada país. Mientras algunos enfrentan el envejecimiento de su población, otros tienen una mayoría de jóvenes sin acceso a empleos de calidad. Ambas situaciones requieren de políticas integradas que promuevan el aprendizaje a lo largo de la vida, políticas y empleos decentes en la economía del cuidado y la inclusión de todos los grupos etarios en el mercado laboral.
73. La región está conectada con la economía mundial a través de diversos acuerdos comerciales y de inversión (es región tanto de origen como de destino de empresas multinacionales), que sustentan los flujos regionales y mundiales de comercio e inversión extranjera. Esta conexión ofrece oportunidades para el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo, siempre que vaya acompañada de políticas públicas adecuadas y una fuerte coherencia entre las prioridades de desarrollo económico, ambiental y social, así como de medidas que promuevan la conducta empresarial responsable.
74. Tal como se señala en la Memoria presentada ante la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2025, la democracia no es solo un sistema político: es una forma de organizar la vida en común, tomar decisiones colectivas y garantizar que nadie se quede atrás. En el mundo del trabajo, la democracia se expresa en el diálogo social, la participación de los interlocutores sociales y la capacidad de construir consensos duraderos.
75. El diálogo social no es un privilegio. Es una necesidad. Es el espacio donde se concilian intereses, se anticipan y previenen conflictos, y se diseñan políticas eficaces. En tiempos de crisis, el diálogo social es clave para proteger empleos, ingresos y empresas. En tiempos de transformación, será aún más necesario para que las transiciones sean justas y las decisiones se tomen con las personas, no por encima de ellas.
76. Por eso, se debe fortalecer las instituciones del diálogo social, garantizar la libertad sindical y promover la negociación colectiva en todos los niveles. Además, se debe ampliar la participación de las mujeres y de colectivos vulnerables como los jóvenes, los pueblos indígenas y los trabajadores de la economía informal y de la economía rural, reconociendo su derecho a expresarse en las decisiones que los afectan. Asimismo, se debe promover entornos propicios para la creación y el desarrollo de empresas sostenibles que generen oportunidades de empleo productivo y trabajo decentes para todos.
77. Para que esta visión se traduzca en cambios reales, se necesita una agenda de acción ambiciosa, coherente y centrada en las personas.
78. Esta visión de futuro reconoce los desafíos, pero también las capacidades de la región. Los países de América Latina y el Caribe tienen una rica tradición de lucha por los derechos laborales, con instituciones democráticas que, aun con sus defectos, son espacios de participación ciudadana.
79. La justicia social no es una utopía. Es una responsabilidad compartida. Es el horizonte que nos convoca y el compromiso que debemos renovar. Porque no puede haber paz duradera sin justicia social, ni justicia social sin trabajo decente.
80. El futuro está en nuestras manos. Y el momento de actuar es ahora.

► 2. Medidas para llevar a la práctica las prioridades de política establecidas en la Declaración de Panamá para el periodo 2018-2025

81. Entre el 2 y 5 de octubre de 2018, se llevó a cabo la 19.ª Reunión Regional Americana de la OIT, en la que se adoptó la **Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas**. En esta se definió cómo prepararnos para aprovechar el potencial del futuro del trabajo y no dejar a nadie atrás, y se establecieron 17 prioridades de política para construir un mejor futuro del trabajo.
82. Esta parte del informe presenta una síntesis no exhaustiva de las principales medidas que los mandantes de la OIT y la Oficina informaron para dar curso a las 17 prioridades de política de la Declaración durante el periodo 2018-2025⁶⁶. También hace referencia a las medidas que los mandantes de la OIT y la Oficina respondieron a retos como la pandemia de COVID-19 y a las transformaciones aceleradas de tipo tecnológico, demográfico, climático y geopolítico, tal como se menciona en la parte I.

2.1. Políticas de desarrollo productivo

83. Entre las políticas de desarrollo productivo implementadas en la región, se avanzó en la promoción de la **productividad y el crecimiento de las mipymes**. Cabe destacar la adopción de la Ley de Suministro y Contrataciones Públicas, núm. 7021, de 2021, en el Paraguay, y el acuerdo con el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) en el Brasil para mejorar la productividad textil con la metodología de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE). Esta metodología también se aplicó en intervenciones realizadas en Colombia, Costa Rica y la República Dominicana.
84. Se mejoró la **integración de las mipymes en las cadenas de valor y aumentó su incorporación en encadenamientos productivos** en ciertos planes sectoriales (cocoa y yeso en el Brasil, palta en el Perú, mango en Haití, o el turismo rural comunitario en el Estado Plurinacional de Bolivia, por ejemplo). Entre las **políticas de clúster**, Costa Rica impulsó clústeres territoriales (mesa tripartita del Caribe). En Suriname, se implementó un plan de mejora del entorno empresarial y la productividad.

2.2. Políticas para promover un entorno propicio para la creación y el desarrollo de empresas

85. En consonancia con la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2007, se trazaron **planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos** (Argentina, Chile y Perú) y planes de sostenibilidad vinculados a la metodología SCORE (Estado Plurinacional de Bolivia).

⁶⁶ La parte II de este informe se basa en los resultados publicados en los **informes de aplicación del programa de la OIT** entre 2018 y 2025, reorganizados según las diecisiete prioridades de política de la Declaración de Panamá.

86. Se implementaron programas orientados a la productividad y la sostenibilidad empresarial, como SCORE (véase 2.1.), Mi Negocio Verde (Ecuador), Inicie y Mejore su Negocio (Colombia, Ecuador y Honduras), así como *Think.Coop* y *Start.Coop* para la promoción de cooperativas (Ecuador, México y Perú). También se pusieron en marcha iniciativas de digitalización empresarial (Argentina y Honduras).
87. Se realizaron, a nivel regional, actividades de formación relativas a productividad y digitalización empresarial dirigidas a organizaciones de empleadores.

2.3. Políticas para promover el respeto y el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁶⁷

88. En siete países, se ratificó el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el **trabajo forzoso**, 1930 (Antigua y Barbuda, Canadá, Chile, Costa Rica, México, Perú y Suriname), se aprobaron planes de lucha contra el trabajo forzoso (Perú), pilotos de reinserción laboral para víctimas de trabajo forzoso y trata (Perú) y leyes contra la trata de personas (El Salvador).
89. Se ratificó el Convenio núm. 187 (Antigua y Barbuda, Barbados, Santa Lucía y Uruguay), el Convenio núm. 155 (Barbados, Chile y Santa Lucía), el Convenio núm. 129 (Panamá y Suriname), el Convenio núm. 81 (Canadá), el Convenio núm. 98 (México), y el Convenio núm. 138 (Santa Lucía). En cuanto a las legislaciones nacionales, se publicaron compendios legislativos (Nicaragua), perfiles y planes nacionales de seguridad y salud en el trabajo (Honduras) y medidas específicas de respuesta a la pandemia de COVID-19 en múltiples países.
90. Se creó un espacio colaborativo tripartito regional, para intercambiar conocimientos, herramientas y experiencias de desarrollo de sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.
91. En materia de **inspección laboral**, se aprobaron reglamentos y estrategias regionales (Honduras); protocolos de inspección sectoriales (Colombia); planes de formación integral (Argentina), y guías de inspección sectoriales (Costa Rica).
92. En 2024, se lanzó la **Iniciativa Regional de Diálogo Social y Relaciones Laborales**. En lo que respecta a los **mecanismos para la prevención y solución de conflictos**, se fortaleció el funcionamiento de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos (CETCOIT); el Sistema de Alertas Tempranas (Colombia), y el uso de la conciliación voluntaria (Chile). En el Caribe, se adoptó un marco para promover una justicia laboral efectiva.

2.4. Políticas de respeto de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva

93. Respecto de la promoción, la protección y el respeto del ejercicio de la actividad sindical, se implementaron medidas para aumentar las afiliaciones de trabajadores (Colombia y Perú) y favorecer el pluralismo sindical y la afiliación (México). Por otro lado, se puso en marcha una plataforma digital para seguir de cerca la reforma laboral (México), además de promover la sindicalización de las trabajadoras domésticas (Colombia y Paraguay) y prevenir el uso de trabajadores de reemplazo durante las huelgas (Canadá).

⁶⁷ Véanse los apartados sobre libertad de asociación y libertad sindical (2.4.), eliminación del trabajo infantil (2.14.) y eliminación de la discriminación (2.15.).

94. Se implementaron medidas que facilitaron el incremento de la negociación colectiva (Colombia); se publicaron manuales sobre relaciones laborales colectivas para empleadores (Colombia); se ratificó el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) en El Salvador, y se creó un archivo sindical (SIAS) en el Brasil y Colombia. Además, se implementó un plan para fortalecer el mandato del Ministerio de Trabajo en materia de libertad sindical, cumplimiento de la hoja de ruta, legislación laboral y solución de conflictos (Guatemala). Por último, en el Perú, se llevó a cabo la misión de contactos directos sobre el Convenio núm. 87.

2.5. Políticas para promover la transición a la economía formal

95. Se impulsaron iniciativas para promover la formalización y prevenir la informalización de las empresas (El Salvador, Honduras y Paraguay); planes de acción para la formalización en determinados sectores (agricultura y pesca en Jamaica), y estrategias de formalización a nivel local y regulación del trabajo doméstico remunerado (Perú). También se promovieron normas internacionales del trabajo pertinentes a través de la ratificación del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) en Antigua y Barbuda y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) en Granada y en México. Se generó un mayor conocimiento sobre las causas de la informalidad y las políticas para su reducción, y se introdujeron mejoras en la medición de la informalidad laboral.
96. En 2024, se lanzó la Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe (2024-2030) (FORLAC 2.0), que propone un enfoque integrado de políticas, en consonancia con la Recomendación núm. 204, de 2015 de la OIT. También se fortalecieron las alianzas regionales con la CEPAL, la Comisión Europea y el Banco de Desarrollo de América Latina para la elaboración de un programa de formalización conjunto.

2.6. Políticas para el desarrollo de la fuerza laboral

97. El CINTERFOR promueve la adaptación de la formación a las demandas del mercado, los sistemas de certificación de competencias laborales y la modernización de la formación profesional.
98. Se apoyó el **fortalecimiento de los sistemas de formación profesional** mediante la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones (Colombia); la aplicación de un programa nacional de formación en competencias digitales (Colombia); la adopción de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral (Chile); la aprobación de la Política nacional de educación y formación técnica y profesional (Barbados); la aprobación de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (Costa Rica); el desarrollo de la Política Nacional de Aprendizaje (Bahamas); la inclusión de ejes de formación profesional en la política industrial (Estado Plurinacional de Bolivia), y el establecimiento de una hoja de ruta de igualdad de oportunidades en formación profesional (Panamá), entre otras medidas.
99. Se crearon redes regionales para trabajar en torno a temas como formación dual, diálogo social y formación, certificación de competencias para migrantes y transformación digital.

2.7. Políticas para promover la sostenibilidad ambiental y hacer frente a los efectos del cambio climático en el empleo

100. La región impulsó medidas para **integrar los efectos del cambio climático en el empleo en planes nacionales** o comisiones de alto nivel (México y Perú).
101. Siendo los Estados insulares del Caribe los más expuestos a los efectos del cambio climático, se fortaleció la acción sindical frente a desastres mediante informes, formaciones, planes

estratégicos de respuesta y recuperación ante crisis y desastres (Dominica y Santa Lucía). También se promovieron acciones dirigidas al sector empresarial (Haití y Trinidad y Tabago) mediante informes, servicios a empresas y espacios de diálogo ante crisis y desastres.

2.8. Políticas para promover la igualdad de oportunidades

102. La **pandemia de COVID-19 obligó a adoptar medidas para proteger el empleo y reactivar las economías**; por ejemplo, se apoyó a sectores vulnerables (Barbados y Trinidad y Tabago); se implementaron programas de apoyo al empleo formal (Colombia) y reactivación del empleo (Paraguay), y se hicieron propuestas de promoción del trabajo decente por parte de empleadores (Perú) y trabajadores (Argentina). Además, se implementaron hojas de ruta para reactivar el turismo (Ecuador) y metodologías de identificación de efectos sobre el empleo (Brasil).
103. La pandemia también obligó a adaptar los sistemas de información estadísticos (Chile, Paraguay y Uruguay) y los servicios públicos de empleo (Colombia, El Salvador, México y Paraguay) y de intermediación laboral (Costa Rica, Colombia a nivel distrital y Paraguay). También se digitalizaron registros y ofertas laborales para mejorar la respuesta institucional.
104. En cuanto a las **políticas de empleo**, se aprobó un plan nacional (Perú) y se crearon una comisión especializada para la implementación de la política nacional de empleo (Guatemala) y departamentos nacionales de empleo (Panamá y Paraguay).
105. Se implementaron también Sistemas de Información de Mercado Laboral (SIMEL) en Chile, El Salvador y el Uruguay, y metodologías de análisis sobre el mercado laboral (El Salvador).

2.9. Políticas salariales

106. Se promovieron avances en la fijación de salarios mínimos y la reducción de la brecha salarial de género (véase 2.16.). Se fortalecieron los marcos institucionales de las políticas salariales mediante la adopción de políticas nacionales (Guatemala); mejoras técnicas y correctivas en los mecanismos de ajuste salarial (Costa Rica), y la ampliación de la cobertura del salario mínimo a grupos de trabajadores (Dominica). Además, Suriname ratificó el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).

2.10. Políticas para responder a las nuevas y diversas formas de empleo

107. Se avanzó en la **regulación del teletrabajo y en la realización de diagnósticos sobre el trabajo en plataformas digitales**, a raíz, en parte, de la pandemia de COVID-19. Se adoptaron reglamentos sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo (México) y se establecieron derechos para el teletrabajo (Uruguay). También se presentaron propuestas para armonizar la legislación sobre trabajo a distancia (Colombia); recomendaciones sobre condiciones laborales en plataformas digitales (Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Ecuador y Paraguay), y por primera vez se incluyeron preguntas sobre trabajadores de plataformas en encuestas con fines estadísticos (Chile).

2.11. Políticas de protección social

108. Se avanzó en el fortalecimiento de la protección social mediante **reformas normativas, expansión de coberturas, mejoras institucionales y respuestas ante la pandemia de COVID-19**. Se aprobaron leyes de protección al empleo, pensión garantizada universal y

programas no contributivos (Chile); se aprobó una reforma pensional para adaptar la legislación nacional al Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (Colombia), y se adoptaron medidas para la inclusión de trabajadoras del hogar al seguro social (México), la extensión de las pensiones para adultos mayores (México), la ampliación de prestaciones (Paraguay), la creación de la Superintendencia de Jubilaciones y Pensiones (Paraguay) y el Sistema Previsional Común (Uruguay).

109. Además, se incrementó el número de países que ratificaron el Convenio núm. 102, al sumarse El Salvador, el Paraguay y Suriname.
110. También se avanzó en la **sostenibilidad técnica y financiera** mediante estudios y valuaciones actuariales (Ecuador, Guyana, Honduras, Perú y Trinidad y Tabago) y la reforma del Sistema de Ahorro para Pensiones (El Salvador).
111. Durante la pandemia de COVID-19, se diseñaron nuevas estrategias de protección social (Ecuador); se establecieron seguros de desempleo (países del Caribe), y se introdujeron mejoras al sistema de estadísticas (Costa Rica y Ecuador).

2.12. Políticas para promover una transición justa

112. Los países de la región avanzaron en la promoción del marco de las conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible.
113. Se incluyó la transición justa en las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (Argentina, Chile, Colombia y Costa Rica); se integraron medidas de empleos verdes o transición justa en planes de desarrollo (Colombia y México); se elaboraron propuestas para la integración de los pueblos indígenas en iniciativas de empleos verdes (Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil y Colombia); se crearon programas de empleos y emprendimientos verdes (Argentina y México); se definieron criterios de evaluación de empleos verdes (Perú), y se ofrecieron formaciones sobre residuos electrónicos (Perú) y turismo rural (Estado Plurinacional de Bolivia).
114. También se lanzaron estrategias sobre hidrógeno verde (Argentina) y se hicieron actualizaciones en materia de petróleo y gas para preparar la Estrategia de la Transición Justa (Colombia).

2.13. Políticas para fomentar el empleo juvenil

115. Se adoptaron estrategias de empleabilidad de jóvenes (Costa Rica) y de empleo juvenil (El Salvador y Guatemala) y se establecieron nuevos servicios de inserción laboral a nivel local (Honduras). Se instauró un mecanismo tripartito para evaluar el impacto de las políticas de empleo juvenil (Chile); se elaboraron diagnósticos sobre grupos de jóvenes (Colombia y Panamá) y se diseñaron herramientas de verificación de condiciones laborales para jóvenes (Colombia). Además, tuvo lugar la Ideatón por la Justicia Social, en la que participaron jóvenes de 20 países.

2.14. Políticas de erradicación del trabajo infantil

116. En 2024, la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil cumplió una década de trabajo tripartito para eliminar el trabajo infantil en la región.
117. Una serie de países adoptaron estrategias nacionales (Bahamas, Belice, Colombia, Costa Rica, Guyana, Haití, Honduras y Paraguay); adoptaron o actualizaron protocolos de prevención y erradicación del trabajo infantil (México y República Dominicana); reactivaron comités regionales (Perú); crearon redes público-privadas contra el trabajo infantil (Panamá), e impulsaron campañas de sensibilización (Argentina).

118. En materia de metodologías de prevención, se implementó el Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI) en el Brasil, Costa Rica y Jamaica; se incorporaron módulos sobre prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente en el agro (Argentina); se implementó el Sistema Único de Registro de Trabajo Infantil (Ecuador), y se creó un módulo de estadísticas sobre trabajo infantil (Brasil).

2.15. Políticas para prevenir y combatir la discriminación laboral

119. Se promulgaron leyes de inclusión laboral y planes de inclusión de personas con discapacidad (Brasil y Chile), y se puso en marcha un programa de formación de asistentes personales para personas con discapacidad (República Dominicana).
120. La región concentra el mayor número de ratificaciones del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Se promovió la inclusión de mujeres afrodescendientes (Brasil); se adoptó una estrategia para la inclusión de pueblos étnicos (Colombia), y se fomentó la inclusión económica de jóvenes indígenas (Estado Plurinacional de Bolivia) y su participación ciudadana (Ecuador). También se promovió la inclusión de personas LGBTIQ+ (Brasil y Colombia).
121. En relación con la prevención del VIH en entornos laborales, se impulsaron políticas tripartitas de formación en el sector textil (Haití) y un programa de prevención comunitaria y formación dirigido a comadronas rurales (Guatemala).

2.16. Políticas para promover la igualdad de género

122. En relación con la **economía del cuidado**, se consolidaron mesas interministeriales de cuidados (Argentina); políticas nacionales de cuidados (Brasil, Colombia y Costa Rica); campañas de corresponsabilidad del cuidado (Perú); cooperativas de cuidados (Estado Plurinacional de Bolivia y Colombia), y plataformas informativas (Chile). Se ratificó el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) en Colombia y Costa Rica, y el Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) en El Salvador.
123. Por otro lado, se adoptó la «Hoja de ruta de Cartagena de Indias: Invertir en cuidados para hacer del trabajo doméstico un trabajo decente» y se estableció una red sobre formación profesional y certificación laboral para los cuidados, coordinada por el CINTERFOR.
124. En materia de **igualdad salarial y no discriminación**, se elaboraron estudios para medir y eliminar la brecha salarial (Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, Costa Rica y Panamá) y se avanzó en la protección de las trabajadoras del hogar para acceder a la seguridad social (México) y la discriminación de trabajadoras embarazadas y en lactancia (Perú).
125. Durante la crisis generada por la pandemia de COVID-19, se priorizaron medidas de inclusión (sector de la confección en el Brasil) y programas de reinserción laboral femenina (Costa Rica), y se incorporó el enfoque de género en una estrategia de recuperación del empleo (estado de Coahuila, México).
126. Ocho países ratificaron el Convenio sobre **la violencia y el acoso**, 2019 (núm. 190). Se publicaron guías y herramientas sobre cuidados y acoso laboral (México y Argentina); se capacitó a inspectores del trabajo (Colombia y Perú); se impulsaron alianzas por la equidad a nivel empresarial (Uruguay), y se crearon recursos para fomentar la igualdad de género y desarrollar políticas empresariales sobre violencia y acoso (Honduras).

2.17. Políticas de migración laboral

127. Se avanzó en el fortalecimiento de las **políticas de migración laboral** (Costa Rica y Guatemala); se actualizaron guías de contratación para refugiados (Costa Rica); se adoptaron planes de mejora de servicios de empleo (Guatemala y México) y leyes para la atención de migrantes (México), y se actualizó el reglamento sobre agencias de contratación (México).
128. Se avanzó en la **protección de los derechos de los migrantes y su acceso al empleo** permitiendo el uso de permisos temporales como documentos en la bolsa de empleo (Perú); se ofrecieron capacitaciones al Ministerio de Trabajo (Colombia); se adoptaron medidas para la certificación de competencias y el cierre de brechas de acceso al empleo de migrantes (Colombia); se emitieron ordenanzas locales sobre movilidad humana (Ecuador), y se implementaron programas de orientación y servicios de asesoría legal en corredores migratorios (Guatemala).
129. En varios países, se lanzaron **campañas de información, sensibilización y fortalecimiento institucional**, como diplomados, redes y comités intersindicales (Argentina, Brasil, Costa Rica y República Dominicana).
130. Se lanzó la Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030 y el Mecanismo regional para el reconocimiento mutuo de certificación de competencias laborales entre países (2025).