



INFORME DE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS DE LA EVALUACIÓN | Mayo de 2025

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE LA ASISTENCIA TÉCNICA DE ILAB EN MÉXICO BAJO EL AUSPICIO DEL T-MEC: RESULTADOS Y APRENDIZAJES CLAVE

Crédito: John (Adobe Stock). Generado con inteligencia artificial.

RESULTADOS CLAVE

Este informe resume los aportes clave de la asistencia técnica financiada por ILAB en cinco dominios de cambio. Los siguientes resultados surgieron de los cambios más significativos de una muestra amplia de encuestados. La lista no es completa y los resultados son ejemplos de los mecanismos de cambio con descripciones claras de los aportes de ILAB a estos resultados. También encontramos un caso de falta de cambio en el dominio 5.

RESUMEN DE LA ASISTENCIA TÉCNICA

El Buró de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB, por sus siglas de inglés) del Departamento del Trabajo de Estados Unidos monitorea la implementación de sus compromisos laborales contemplados en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y contribuye con su cumplimiento mediante proyectos de asistencia técnica financiados con la legislación de implementación de 180 millones de dólares del tratado.

Los 19 proyectos de este portafolio colaboraron con el Gobierno, organizaciones de trabajadores, el sector privado, el sector académico, los medios de comunicación y la sociedad civil para mejorar la capacidad de México para implementar su reforma laboral, respetar los derechos laborales consagrados en la Constitución y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y combatir el trabajo infantil y el trabajo forzado.

El Departamento del Trabajo de Estados Unidos comisionó a NORC en la Universidad de Chicago que llevara a cabo una evaluación independiente de los programas de asistencia técnica de ILAB en México bajo el T-MEC para determinar sus resultados y contribuciones.

Puede accederse a los resultados completos del informe y los materiales de aprendizaje en el sitio web de NORC

Dominio 1. Defensa de derechos laborales por los trabajadores

- El trabajo infantil se eliminó o se redujo en los campos de caña de azúcar y las plantaciones de café participantes en 24 comunidades de Veracruz y Oaxaca (2022-2023).
- Los trabajadores de cinco empresas exportadoras participantes de Coahuila, Morelos y San Luis Potosí participaron en elecciones democráticas en las que se eligieron sindicatos independientes (2020-2023).
- Trabajadores agrícolas participantes de Oaxaca y Veracruz comenzaron a reclamar a sus empleadores que adoptaran medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) (2023).
- Cuatro sindicatos independientes del sector minero y automotriz de Coahuila, San Luis Potosí y Morelos establecieron prácticas de transparencia en el manejo de cuotas sindicales (2022-2025).
- Cinco sindicatos independientes de los sectores minero, automotriz y de manufactura industrial en Coahuila, Guanajuato, Morelos y San Luis Potosí obtuvieron registro formal y ratificación de sus CCT ante el CFCRL (2022-2024).
- En un período de uno a nueve meses, tres sindicatos y organizaciones de trabajadores independientes que representan a más de 10,000 trabajadores con derecho a sindicalizarse consiguieron el reconocimiento de sus empleadores y que se respetaran sus derechos laborales, con la influencia del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del T-MEC (2021-2023).

Dominio 2. Prácticas laborales del sector privado

- Un ingenio azucarero de Veracruz creó una unidad de responsabilidad social corporativa (RSC) para prevenir el trabajo infantil y proteger a los cortadores de caña (2024).

- Cinco ingenios azucareros de Jalisco, Nayarit y Veracruz invirtieron en medidas de SST, lo cual redujo los accidentes laborales (2023-2024).
- Una empresa automotriz multinacional de San Luis Potosí creó un programa a largo plazo para prevenir la violencia doméstica y laboral por cuestiones de género, ratificado en el contrato colectivo de trabajo (CCT).
- Influidas por potenciales sanciones del MLRR, decenas de grandes empresas exportadoras, sobre todo de estados del centro y norte, han modificado sus relaciones con los sindicatos para cumplir con la Reforma Laboral de 2019 según lo especificado en el T-MEC (2019-2024).

Dominio 3. Fortalecimiento de los nuevos sistemas de justicia y conciliación laborales

- En 2023, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCL) creó el Repositorio de Información del Registro Laboral (RIRL), que brinda acceso público a más de 600,000 documentos laborales digitalizados.
- Entre 2022 y 2024, las intervenciones financiadas por ILAB para brindar apoyo a las plataformas SINACOL y SIGNO² del Centro de Conciliación Laboral (CCL) de Nuevo León contribuyeron a aumentar a un 81 por ciento la tasa de casos completados dentro de 45 días, siempre por encima de la tasa correspondiente a casos bajo jurisdicción federal de la misma entidad federativa. Además, ILAB brindó apoyo al CCL de Chihuahua para optimizar sus procesos y elaborar un manual de servicio civil de carrera, contribuyendo a completar el 88 por ciento de los casos de conciliación laboral en 45 días o menos, un porcentaje también superior al de los casos federales en la misma entidad federativa.
- Los tribunales laborales del Estado de México han resuelto el 52 por ciento de sus casos en siete meses o menos. Varios actores, incluida la asistencia técnica financiada por ILAB, han ayudado al Poder Judicial del Estado a desarrollar capacidades, crear manuales procedimentales y organizacionales, un sistema de expedientes laborales y perfiles laborales para dotar de personal a los tribunales (2020-2024). La asistencia técnica de ILAB también condujo la creación de las Guías de Conducción de Audiencias en Materia Laboral para brindar más recursos a jueces federales y estatales para implementar los nuevos procedimientos de la nueva ley laboral colectiva.

Dominio 4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y promoción de la igualdad de mujeres y hombres

- 562 mujeres de las comunidades participantes de Oaxaca (259) y Veracruz (303) iniciaron empresas en diversos campos o las ampliaron, y así aumentaron los ingresos de su hogar (2023-2024).
- 210 productoras de café de comunidades objetivo de Oaxaca (19) y de Veracruz (191) incrementaron su papel en el proceso de producción de café que tradicionalmente habían ocupado hombres, y aumentaron el precio de venta de su café de USD 1.50 a USD 2.50 la libra (2023-2024).
- Las trabajadoras de una empresa maquiladora de Nazareno, Durango, eligieron un sindicato independiente, la Liga Sindical Obrera Mexicana, para renegociar un CCT que les diera mejores beneficios (2024).
- Más trabajadoras de sindicatos independientes y estatales de Coahuila, Jalisco, Morelos y San Luis Potosí han pasado a ocupar puestos como delegadas en órganos de liderazgo sindical (2021-2024).

Dominio 5. Aplicación de los derechos laborales, inspecciones de las normas laborales, difusión y coordinación

- La Unidad de Trabajo Digno (UTD) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) aumentó su colaboración con su Dirección General de Investigación y Estadísticas para promover la eficiencia de las visitas de inspección mediante el desarrollo de *machine learning* (2019-2024).
- Las inspecciones laborales de Querétaro pasaron a ser más eficientes y colaborativas. Los inspectores llevaron a cabo revisiones de protocolo más exhaustivas, dedicaron más tiempo a evaluar las condiciones de los trabajadores y cooperaron con los empleadores para resolver y prevenir potenciales infracciones de SST y violaciones de derechos laborales (2023-2024).
- Desde 2022, los inspectores laborales de Baja California no han visitado instalaciones agrícolas del Valle de San Quintín. Los integrantes de la comunidad denunciaron infracciones de las normas de SST, trabajo infantil y poco conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores agrícolas.

HALLAZGOS CLAVE

Aquí resumimos los resultados representativos, las contribuciones efectivas del portafolio de asistencia técnica y las condiciones de sostenibilidad de los resultados.

SINDICATOS INDEPENDIENTES



La asistencia técnica de ILAB ayudó a los trabajadores de todos los sectores prioritarios del T-MEC a organizarse, ganar elecciones sindicales y ratificar contratos colectivos de trabajo (CCT) mediante una combinación de capacitación formal, asesoría

Las iniciativas de ILAB para crear sindicatos independientes contribuyó a su capacidad de presentar solicitudes de revisión ante el panel del MLRR.

informal y consultas individuales sobre CCT, representación sindical y libertad de asociación. El apoyo económico de viaje le permitió a los trabajadores asistir a más cursos capacitación y participar en negociaciones de CCT con empleadores. Una campaña en medios de comunicación apoyada por ILAB promovió iniciativas de elección de sindicatos independientes y ratificación de CCT.

SOSTENIBILIDAD. Si bien las leyes los protegen en virtud de la reforma laboral de 2019, los sindicatos democráticos dependen de las cuotas sindicales para mantener su independencia. Hasta inicios de 2025, los sindicatos registrados seguían sin recibir cuotas de miembros. Asimismo, persisten las inquietudes de que algunos empleadores y líderes de federaciones sindicales se inclinen por prácticas no democráticas, lo cual hace que la capacitación constante de los trabajadores sea fundamental para mantener la democracia sindical.

NOMAS DE SST EN LA INDUSTRIA DE LA CAÑA DE AZÚCAR

 Las intervenciones financiadas por ILAB brindaron a los cortadores de caña de azúcar equipo de protección personal (EPP) y capacitación, adaptaron el EPP en función de los comentarios de los trabajadores y aprovecharon la confianza establecida con ellos para modificar las actitudes de los trabajadores hacia el EPP y las prácticas de SST. Dichos proyectos proporcionaron EPP a los empleadores, midieron los cambios asociados con su uso y adaptación, y mostraron los resultados con el fin de generar incentivos para que los empleadores se adhieran a las prácticas de SST.

La presencia continua del proyecto y la interacción directa con las comunidades generaron confianza y permitieron comprender más en profundidad las normas y valores locales en torno a los roles de género, el trabajo infantil y el vínculo con la tierra. Esta confianza ayudó a los proyectos a modificar actitudes y comportamientos locales.

SOSTENIBILIDAD. Los trabajadores con capacitación en SST estaban reclamando de manera informal mejores condiciones laborales, y las brigadas locales de mejora social han monitoreado las prácticas de los cortadores de caña en comunidades objetivo. Sin embargo, el cumplimiento general de las normas de SST seguía dependiendo de la voluntad de los ingenios azucareros y los productores de caña de azúcar, lo cual todavía no se había formalizado. La certificación sobre abastecimiento ético podría incentivar más a los ingenios azucareros a mantener las iniciativas de SST, pero el progreso también depende de la presión de los consumidores, de mayor colaboración local y del reconocimiento de las ventajas económicas del uso de EPP y de las prácticas de SST. La aplicación de las normas mediante inspecciones laborales también es fundamental para mantener su adopción.

COMBATE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (VG) EN EL LUGAR DE TRABAJO

 Mediante el financiamiento de un programa académico y servicios de consultoría a la medida, la asistencia técnica de ILAB contribuyó a establecer un programa a largo plazo para apoyar la prevención de la VG doméstica y en el lugar de trabajo en una empresa automotriz multinacional en San Luis Potosí. A las trabajadoras se les dan días libres para recuperarse de situaciones de violencia doméstica y apoyo para hacer denuncias ante la policía. El mecanismo también previene y sanciona todas las situaciones de VG y acoso en el lugar de trabajo.

SOSTENIBILIDAD. El programa se incluyó en las negociaciones sindicales y los trabajadores ratificaron su implementación en el CCT. La empresa lo ha implementado desde 2023 con el apoyo del sindicato.

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL LUGAR DE TRABAJO

 Las estrategias de asistencia técnica han trabajado en el desarrollo de la capacidad de mujeres de zonas rurales de lograr independencia financiera y la incorporación de trabajadoras interesadas en las negociaciones de CCT. La asistencia técnica involucró a hombres y mujeres en sus esfuerzos por posibilitar una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones y en las ganancias de la cadena de valor del café. Para ello, puso en contacto a productoras de café con compradores y brindó capacitación y apoyo a las productoras para mejorar la calidad del café e iniciar sus propias empresas. Se visitaron casas de trabajadoras de maquiladoras para que denunciaran en un espacio seguro situaciones de violaciones de los derechos laborales. La intervención ayudó a trabajadores organizados a preparar un caso para presentarlo ante el panel de MLRR del T-MEC a fin de apalancar el poder de negociación de los trabajadores; las trabajadoras no presentaron el reclamo formalmente. Los riesgos de revisión gubernamental y las potenciales sanciones de exportación a la empresa en caso de incurrir en violaciones de los derechos laborales permitieron a las trabajadoras crear un sindicato y ejercer sus derechos de negociación colectiva.

SOSTENIBILIDAD. Los proyectos de asistencia técnica modificaron las actitudes de las comunidades para reducir las barreras sociales que dificultan a las mujeres conseguir empleo o iniciar una empresa, y empoderó a mujeres —muchas de ellas, jefas de hogar— para que iniciara negocios, produjeran café de alta calidad y generaran ingresos esenciales para sus hogares. No obstante, las dificultades económicas, la volatilidad de los precios del

café y el acceso limitado a compradores dificultan la viabilidad a largo plazo de las empresas de mujeres. Si bien el aumento de la participación de las mujeres en el liderazgo de los sindicatos participantes ha promovido un mayor equilibrio entre mujeres y hombres, para mantener ese progreso hace falta capacitación continua, comunicación y la integración constante de perspectivas de mujeres y hombres en las prácticas sindicales.

PLATAFORMAS Y SISTEMAS DE CONCILIACIÓN E INSPECCIÓN LABORALES

 La asistencia técnica de ILAB interactuó intensamente con la STPS, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y 16 CCL participantes; ofreció desarrollo de software, capacitación y asistencia técnica para crear y adaptar las plataformas RIRL, SIGNO, SINACOL y SIDIL² con el objetivo de que cumplan con los requisitos jurídicos y procedimentales. Esto les permitió a dichos centros lanzar sus plataformas y adaptarlas para que cumplan con los requisitos jurídicos y los protocolos. El CFCRL también se benefició con la digitalización, categorización e indexado de más de 138,000 documentos de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, incluidos CCT, ahora disponibles para el público en formato electrónico. La asistencia técnica de ILAB también contribuyó a incrementar la eficiencia de los CCL de Chihuahua mediante la creación de su Manual de Procedimientos de Conciliación y la mejora de sus leyes de Servicio Civil de Carrera.

Las relaciones de colaboración con agencias gubernamentales para ofrecer soluciones a la medida, capacitación para adaptarlas y fortalecimiento de la red de CCL fueron fundamentales para conseguir la participación y la confianza de los funcionarios.

SOSTENIBILIDAD. Los trabajadores, los sindicatos y los empleadores se beneficiaron con el acceso al RIRL y con la aceleración de otros servicios de conciliación ahora que los CCL utilizan SINACOL y SIGNO. Las autoridades laborales federales y locales han proporcionado respaldo jurídico e institucional a estas tres plataformas, pero enfrentan problemas de sostenibilidad debido a que los recursos son limitados y a que dependen de apoyo externo (es decir, de ILAB). Un recorte presupuestario considerable al CFCRL en 2025 podría dificultar las mejoras informáticas, mientras que la mayoría de los CCL carecen de capacidad técnica interna. El CCL de Nuevo León prevé que el grupo informático de CONACENTROS asuma la responsabilidad del desarrollo de SIGNO y SINACOL. Para garantizar la administración sostenida del software en todos los CCL, será necesario que haya inversión, desarrollo de capacidades y coordinación continuas entre agencias federales y de entidades federativas. El servicio civil de carrera y el manual de conciliación de Chihuahua se formalizaron y están camino a ser sostenibles.

IMPACTO EN LOS GRUPOS CON MAYOR RIESGO DE EXPLOTACIÓN

TRABAJADORAS. Las mujeres enfrentan riesgos en el lugar de trabajo, como discriminación salarial, acoso sexual y violencia física. Las madres trabajadoras suelen no tener a su disposición servicios de cuidado de niños que sean seguros y apropiados para el nivel de desarrollo del menor. Si bien los proyectos de ILAB han ayudado a los sindicatos a integrar perspectivas de trabajadoras a las negociaciones laborales, se necesitan esfuerzos continuos para sustentar la democracia sindical, fortalecer el liderazgo entre mujeres sindicalizadas y encontrar servicios de cuidado de niños que tomen en consideración las necesidades de las trabajadoras.

NIÑOS TRABAJADORES. En comunidades agrícolas, los niños enfrentan el doble riesgo de perder días de clase y participar en trabajo riesgoso, como el corte de caña de azúcar o la cosecha de tomate, chile o café. Si bien los proyectos de ILAB mostraron resultados positivos en el sector del azúcar y del café, la eliminación de dichas prácticas requiere supervisión laboral y operativa continuas por parte de empresas agroexportadoras nacionales y de capitales extranjeros, así como inspecciones laborales regulares.

TRABAJADORES MIGRANTES NACIONALES. Muchos trabajadores agrícolas migrantes provenientes de las comunidades más pobres en México son indígenas y enfrentan barreras lingüísticas debido a su dominio limitado del español, lo cual les dificulta exigir condiciones laborales más seguras. Si bien las iniciativas de la asistencia técnica han impulsado la aplicación de medidas de SST, todavía se necesita una estrategia integral para que los empleadores cumplan con las normas de SST y respeten los derechos laborales de dichos trabajadores en sectores exportadores clave (café, caña de azúcar, tabaco, tomate, chile, etc.) para promover competencia justa con los trabajadores estadounidenses.

OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS EN RIESGO. Entre los trabajadores sindicalizados, un manejo más transparente de las cuotas de miembros del sindicato permite que mujeres jefas de hogar, trabajadores de mayor edad y personas con discapacidades aboguen por el uso de dichos fondos a fin de poder acceder a beneficios tales como cuidado de niños, accesibilidad, cobertura médica y pensiones.

TRABAJADORES NO AFILIADOS/INFORMALES. Los trabajadores del sector manufacturero que no pertenecen a un sindicato (trabajadores no afiliados) y los jornaleros informales —muchos provenientes de zonas rurales y con habilidades y experiencia limitadas— enfrentan mayores obstáculos para obtener información sobre la reforma laboral y para tomar conocimiento de sus derechos laborales y acceder a formas de ejercerlos.

LECCIONES APRENDIDAS

1. Las reformas judiciales y los recortes presupuestales limitan la capacidad de México para cumplir con compromisos laborales relacionados con el T-MEC.
2. Es posible que un aumento de los sindicatos democráticos promueva la demanda de servicios de conciliación laboral y del sistema de justicia.
3. Una gran proporción de trabajadores industriales y agrícolas todavía carecen de información esencial para exigir mejores condiciones laborales.
4. Una de las estrategias de difusión eficaces dirigidas a las trabajadoras fue adaptar las actividades de intervención a los horarios de las trabajadoras y a sus deberes de cuidado de personas. El uso de un enfoque flexible incluyó visitas a domicilio y hablar con ellas los fines de semana.
5. Para mantener la gobernanza sindical democrática y la representación sindical femenina hace falta capacitación continua y generación de conciencia, ya que las protecciones jurídicas por sí solas no pueden evitar los posibles reveses.
6. El logro de mejores resultados en relación con los derechos laborales y las normas de SST está estrechamente vinculado con la madurez del proyecto y sus niveles de recursos. Los proyectos más largos y mejor financiados son los que producen resultados más significativos.
7. En los lugares de trabajo, las comunidades, los sindicatos y las instituciones, los derechos laborales no existen de manera aislada. Los derechos de los trabajadores a acceder a normas de SST, organizarse colectivamente y acceder a servicios de conciliación y judiciales, por ejemplo, están relacionados e interactúan. Por lo tanto, la manera más eficaz de promover los derechos laborales es mediante enfoques integrados.
8. Los trabajadores no afiliados valoran la transparencia sindical y la no discriminación, pero observaron que las deficiencias de infraestructura, seguridad y servicios de transporte hacen aumentar sus gastos, y ni los empleadores ni las autoridades se encargan de resolverlas.

RECOMENDACIONES

PARA SOCIOS IMPLEMENTADORES DE ASISTENCIA TÉCNICA

- 1) Fortalecer la interacción con instituciones gubernamentales federales y de entidades federativas para sustentar la reforma laboral.
- 2) Hacer un seguimiento de las experiencias de sindicatos democráticos con los servicios de conciliación y justicia laborales, y divulgarlas.
- 3) Promover más la democracia sindical y la representación de las trabajadoras mediante capacitación.
- 4) Aprovechar el interés de las empresas en la SST y la prevención y erradicación del trabajo infantil.
- 5) Colaborar con agentes de cambio (proveedores de atención de emergencia, expertos, órganos de protección infantil y de producción locales) para ampliar la capacitación en derechos laborales.
- 6) Perfeccionar las campañas de democracia sindical para que participen trabajadores no afiliados e informales.

PARA EL USDOL

- 7) Posicionar la asistencia técnica de ILAB como recurso estratégico de las reformas laboral y judicial.
- 8) Fomentar la colaboración entre proyectos para promover la muy necesaria atención a los derechos laborales agrícolas.
- 9) Involucrar a las sedes centrales y las subsidiarias de empresas estadounidenses en la promoción de la reforma laboral en las cadenas de suministro.
- 10) Documentar y publicar los hitos de proyectos para mantener el impacto después del cierre.



Los fondos para esta evaluación los proporcionó el Departamento del Trabajo de Estados Unidos con el número de contrato 1605C2-23-A-0022 y el número de orden de trabajo 1605C2-24-F-00012 con NORC en la Universidad de Chicago. Este material no refleja necesariamente las opiniones o las normas del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, así como la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones no implica aprobación o promoción alguna por parte del Gobierno de Estados Unidos.

Notas:

¹ La evaluación del programa abarcó siete proyectos administrados por la Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas (OCFT, por sus siglas en inglés) de ILAB: Proyecto para Reducir el Trabajo Infantil, el Trabajo Forzoso y Otras Formas de Explotación Laboral en los Sectores del Tomate y el Chile en México (Una Cosecha Justa), Proyecto para Construir y Fortalecer Sistemas de Sostenibilidad en los Sectores del Tomate y el Chile en México (Sustentar), Construir un Enfoque Integral de Gobierno para Combatir el Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso en México (ACCIONNAR), Mejora de la Seguridad y Salud Laborales de los Trabajadores en las Cadenas de Suministro de Chile y Tomate en México: Fondo Visión Cero (VZF, por sus siglas en inglés), Igualdad de Acceso a Empleos de Calidad para Mujeres y Niñas en México (EQUAL), Sembrando Derechos, Cosechando Mejores Futuros (Senderos), y Campos de Esperanza. Los 12 proyectos que administra la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA, por sus siglas en inglés) de ILAB incluidos en esta evaluación son: Hacia Tribunales Efectivos y Justicia Laboral Coordinada (TECLAB); Fortalecimiento de la Dirección de Inspección Mexicana para el Cumplimiento Laboral (CAMINOS); Mejora de la Conciliación Laboral en México (ENLACE); Equidad de Género en el Lugar de Trabajo Mexicano (GEM); Proyecto de Sensibilización de México (MAP); Mexico Auto Employers, Mejora de las Condiciones Laborales en la Cadena de Suministro Automotriz Mexicana (CALLE); Fortalecimiento de la Aplicación de la Ley Laboral del Gobierno (SGLLE); Involucrar a los Trabajadores y la Sociedad Civil para Fortalecer la Aplicación de los Derechos Laborales (SC1); Fortalecimiento de la Capacidad de los Trabajadores para Ejercer sus Derechos Laborales en México (SC2), Construyendo un Movimiento Laboral Independiente y Democrático para Proteger los Derechos de los Trabajadores en México (SC3) y la iniciativa *Observation and Engagement for Rights Verification and Realization* (OBSERVAR). Algunos proyectos abarcados en esta evaluación han recibido tanto financiamiento de implementación del T-MEC como financiamiento ajeno al T-MEC, incluidos EQUAL, Senderos, Campos de Esperanza, SGLLE y el proyecto SC1.

² Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL), Sistema Integrado de Gestión del Notariado (SIGNO) y Sistema de Inteligencia de Datos para la Inspección Laboral (SIDIL).