



# “ESTRATEGIAS SINDICALES EN LA OIT: CASO PANAMA”

Ciudad de Panamá, Panamá, 30 de abril de 2025.



**Dr. MARCELO  
DI STEFANO**  
Coordinador  
del Equipo  
Jurídico  
Sindical  
CSA-TUCA



## TRIPARTISMO

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia especializada de las Naciones Unidas que se dedica a promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo sobre cuestiones laborales. Fundada en 1919, la OIT es única en su estructura tripartita, que incluye a gobiernos, empleadores y trabajadores.

# La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)

- **Qué es la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT):** La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) es el órgano supremo de decisión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se reúne anualmente en Ginebra. En estas reuniones, se establecen y adoptan nuevas normas laborales internacionales, se discuten políticas globales y se formulan recomendaciones sobre cuestiones laborales.

## FUNCION NORMATIVA

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

**Composición y Votación:** Actualmente, la OIT está integrada por 187 Estados miembros. Cada país tiene cuatro votos en la CIT: dos representan al gobierno, uno a los empleadores y uno a los trabajadores. Este sistema tripartito garantiza que las decisiones reflejen un equilibrio de intereses entre estos tres grupos clave.



# ¿Qué es la Comisión de Aplicación de Normas (CAN)?

## - Definición y Composición de la Comisión:

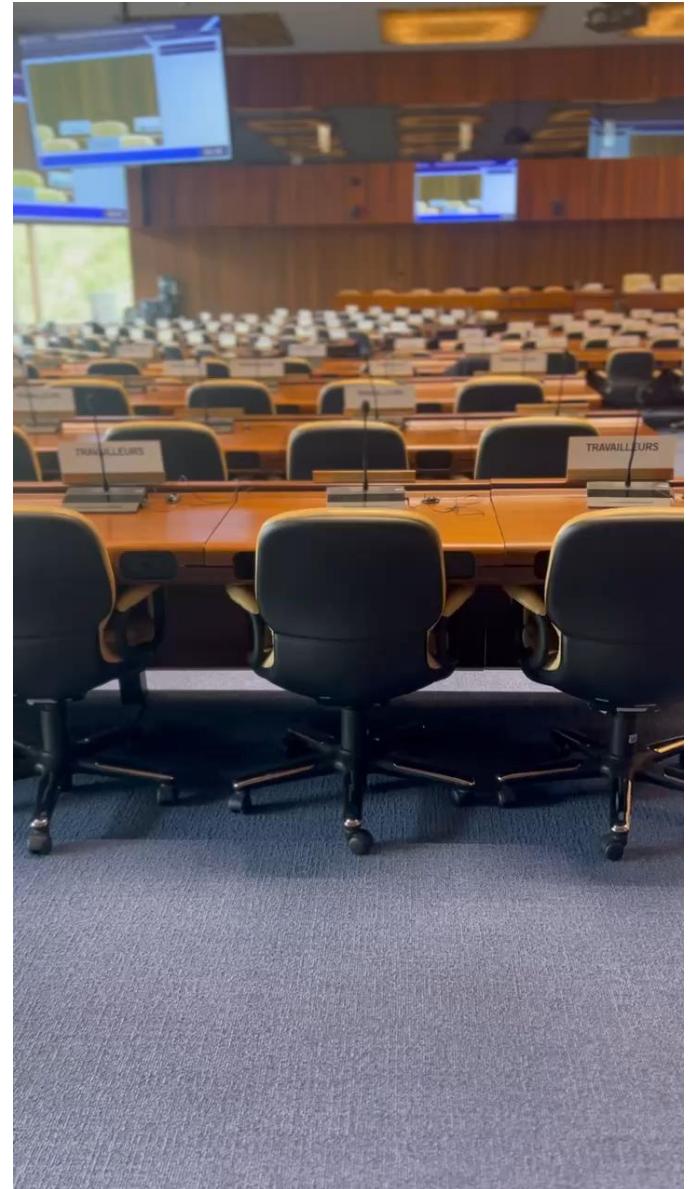
La Comisión de Aplicación de Normas es un órgano especializado de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) encargado de supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Está compuesta por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, siguiendo el mismo principio tripartito que rige la estructura de la OIT.

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

## - Papel dentro de la CIT:

La Comisión revisa los informes presentados por los Estados miembros sobre el cumplimiento de las normas laborales y evalúa casos específicos de incumplimiento. Su objetivo principal es asegurar que los países respeten y apliquen las normas adoptadas por la OIT, promoviendo condiciones laborales justas y dignas a nivel mundial. La Comisión realiza recomendaciones y puede instar a los gobiernos a adoptar medidas correctivas cuando se identifican problemas.

**CONTROLAR EL  
CUMPLIMIENTO**



# Funciones Principales de la Comisión

## - Supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo:

- La CAN se encarga de monitorear cómo los Estados miembros cumplen con las normas internacionales del trabajo adoptadas por la OIT. Esto incluye la revisión de los informes que los gobiernos presentan regularmente sobre la implementación de las convenciones y recomendaciones de la OIT.

## - Evaluación de los informes de los gobiernos:

- Cada año, los Estados miembros deben presentar informes detallados sobre las medidas que han tomado para implementar las normas laborales. La Comisión examina estos informes para evaluar el grado de cumplimiento y detectar posibles áreas de mejora o incumplimiento.

## - Revisión de casos específicos de incumplimiento:

- La Comisión también se ocupa de revisar casos individuales en los que se alegue que un Estado miembro no está cumpliendo con una norma laboral específica. Esto puede incluir quejas presentadas por organizaciones de trabajadores o empleadores, así como informes de otras entidades.

## - Formulación de recomendaciones:

- Basándose en sus evaluaciones, la Comisión puede formular recomendaciones dirigidas a los gobiernos para mejorar el cumplimiento de las normas laborales. Estas recomendaciones pueden incluir medidas específicas que los gobiernos deberían adoptar para corregir deficiencias.

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)



# MECANISMO DE CONTROL DE LA OIT

La OIT examina periódicamente la aplicación de las normas de trabajo a fin de asegurar el debido cumplimiento de los convenios ratificados a nivel nacional.

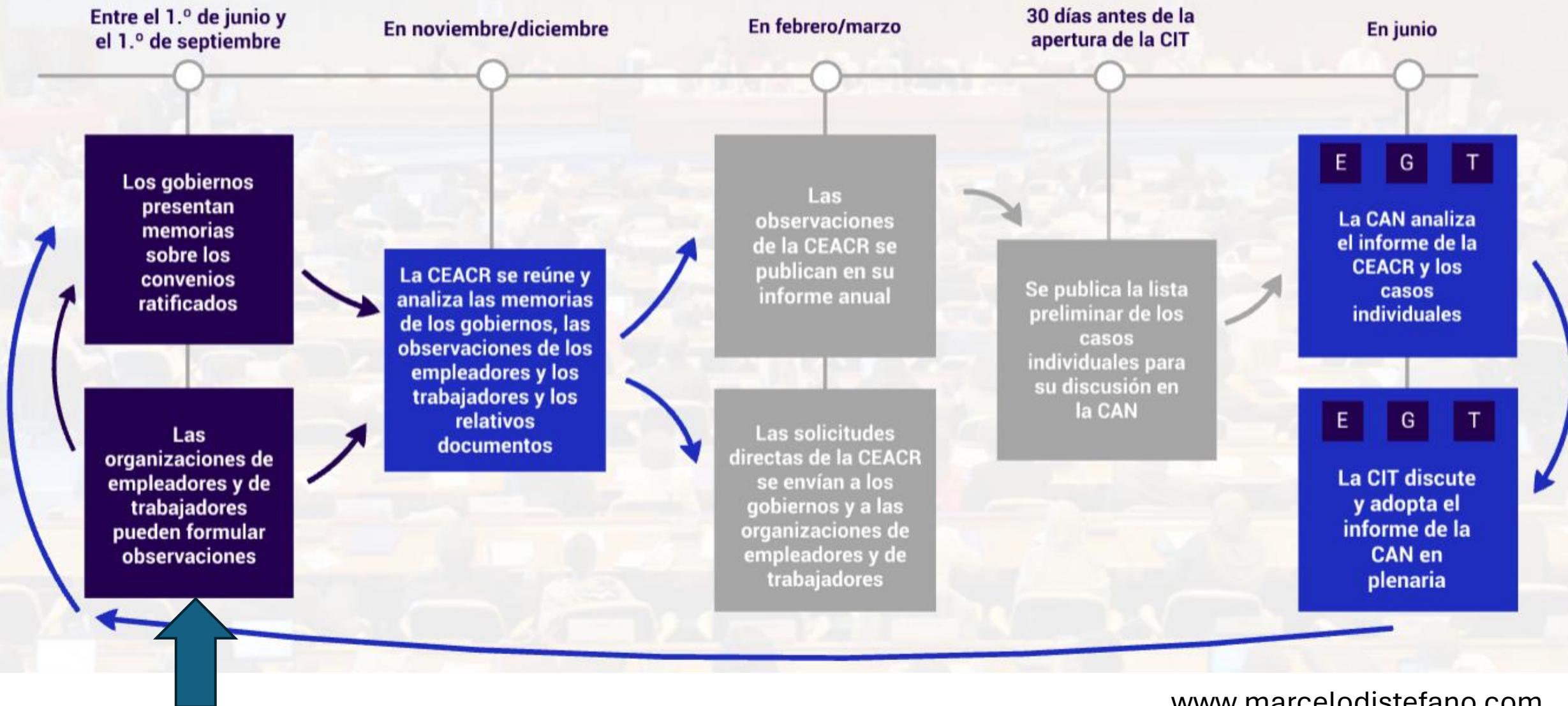
También señala los ámbitos en los que esas normas podrían aplicarse de manera más juiciosa y presta apoyo y asistencia técnica al diálogo social.

**Procedimiento Regular u Ordinario**

**Procedimiento Especial**



# El procedimiento de control regular



## Los gobiernos presentan memorias sobre los convenios ratificados

- En virtud del **artículo 22 de la Constitución de la OIT**, una vez que un estado Miembro ha ratificado un convenio de la OIT, se requiere que presente **regularmente memorias** sobre las medidas que haya adoptado para ponerlo en ejecución.
- Cada **tres años** se deben presentar memorias sobre los **convenios fundamentales y de gobernanza**.
- Para los convenios técnicos, se deben presentar memorias cada **seis años**, en conformidad con la agrupación de los convenios por temas.
- Las memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados pueden también solicitarse a **intervalos más cortos**.
- Las exenciones de presentación de memorias se aplican a los convenios que han sido **dejados de lado, derogados, retirados**, que no entraron en vigor y a convenios sobre artículos finales.
- La lista de las memorias solicitadas, por país y por convenio, está disponible en **NORMLEX**.
- Las memorias pueden ser **detailedas** o **simplificadas**
- Se deben enviar las memorias a: **NORM\_REPORTS@ilo.org**. Las memorias pueden transmitirse juntas o escalonadamente.
- Al recibir las memorias de los gobiernos, la Oficina verifica si vienen acompañadas de copias de la **legislación relevante** o de otra **documentación** y, de no ser así y no ser posible disponer de ellas de otro modo, solicita a los gobiernos que le remitan tal documentación.
- Lo mismo se aplica en caso de no indicar los nombres de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a las que se enviaron copias de las memorias.

radio  
5



---

## 2025

Instrumento(s)	Ratificación	Tipo de informe	Comentarios pendientes	Estatus	Formularios de memorias
C087	1958	Regular	Observación 2022	Solicitada	(pdf, 70kb)
C088	1970	Regular		Solicitada	(pdf, 556kb)
C094	1971	Regular	Observación 2017	Solicitada	(pdf, 474kb)
C098	1966	Regular	Observación 2022	Solicitada	(pdf, 272kb)
C117	1971	Regular	Solicitud directa 2019	Solicitada	(pdf, 613kb)
C122	1970	Regular	Observación 2024; Solicitud directa 2024	Solicitada	(pdf, 560kb)
C144	2015	Regular	Solicitud directa 2023	Solicitada	(pdf, 51kb)
C159	1994	Regular		Solicitada	(pdf, 673kb)
C181	1999	Regular		Solicitada	(pdf, 676kb)

---

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:14000:0::NO::P14000\\_COUNTRY\\_ID:102792](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:14000:0::NO::P14000_COUNTRY_ID:102792)

- 87 - Libertad Sindical y Derecho a la Sindicalización.
- 88 - Sobre el servicio de empleo.
- 94 -Sobre las Cláusulas de Trabajo.
- 98 - Derecho de sindicación y negociación colectiva.
- 117 - Sobre política social.
- 122- Política e empleo
- 144 - Consulta tripartita.
- 159 - Sobre la readaptación profesional y el empleo.
- 181 – Sobre las agencias de empleo privado.

## Los 10 CONVENIOS FUNDAMENTALES

se refieren a la libertad sindical, negociación colectiva y “huelga” (Conv. 87 y 98); abolición del trabajo forzoso (Conv. 29 y 105); trabajo infantil (Conv. 138 y 182); igualdad de oportunidades y de trato (Conv. 100 y 111); Seguridad y Salud en el Trabajo (Conv. 155 y 187).

## CATEGORÍAS DE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES

1

Libertad de  
asociación y  
libertad  
sindical.

2

Eliminación de  
todas las formas  
de trabajo forzoso  
u obligatorio.

3

Abolición  
efectiva del  
trabajo infantil.

4

Eliminación de la  
discriminación en  
materia de empleo y  
ocupación.

5

Protección  
efectiva de  
condiciones en  
un entorno de  
trabajo seguro y  
saludable.

New!

- Los cuatro convenios de gobernanza se refieren a la inspección del trabajo (Convenios núms. 81 y 129), consultas tripartitas (Convenio núm. 144), y política del empleo (Convenio núm. 122).

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

Para los convenios técnicos, se deben presentar memorias cada **seis años**, en conformidad con la agrupación de los convenios por temas.

Las memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados pueden también solicitarse a **intervalos más cortos**.

Las exenciones de presentación de memorias se aplican a los convenios que han sido **dejados de lado**, **derogados**, **retirados**, que no entraron en vigor y a convenios sobre artículos finales.

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

- Las memorias relativas a los convenios dejados de lado **ya no** se solicitan periódicamente.
- El dejar de lado los convenios no tiene incidencia en cuanto a sus efectos en los sistemas jurídicos de los estados Miembros que los han ratificado.

**EL TRABAJO DIGNIFICA.  
LAS NORMAS  
INTERNACIONALES  
DEL TRABAJO LO  
HACEN DECENTE.**

La Organización Internacional del Trabajo celebra  
100 años dedicados a impulsar la justicia social y  
promover el trabajo decente. Descubra cómo trabaja  
la OIT en su centro de conocimiento mundial el trabajo decente.  
Descubra en [oita.org/100](http://oita.org/100)



- Los convenios derogados son convenios **obsoletos** que perdieron su propósito o que ya no contribuyen de manera útil a alcanzar los objetivos de la OIT y, por lo tanto, han sido eliminados del cuerpo de las NIT por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

**IMPULSAR LA  
JUSTICIA SOCIAL  
PROMOVER EL  
TRABAJO DECENTE**



Organización  
Internacional  
del Trabajo

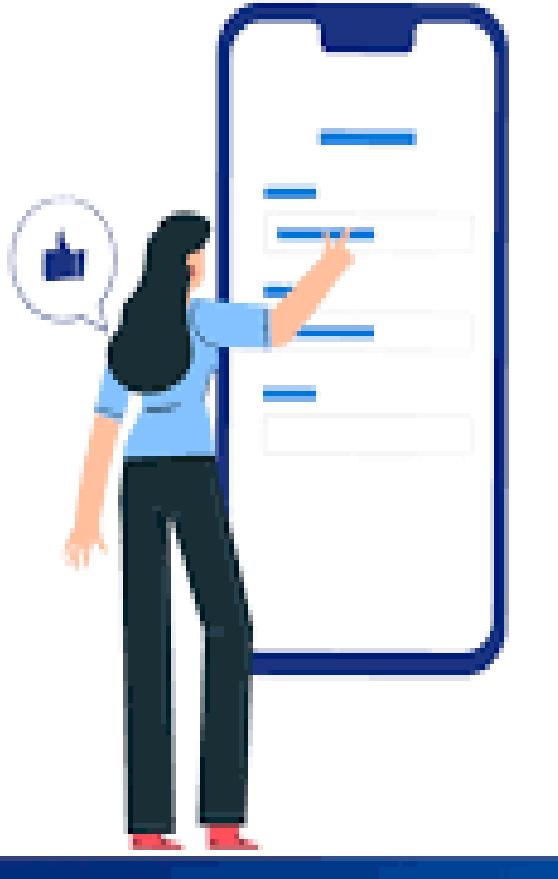
**100**



[oita.org/100](http://oita.org/100)  
**#oit100**

 **OIT** Organización  
Internacional  
del Trabajo **100**





## Las memorias pueden ser detalladas o simplificadas

- Las memorias **detalladas** deben elaborarse utilizando los **formularios de memorias** adoptados por el Consejo de Administración para cada convenio.
- ¿En qué circunstancias se deben enviar?
  - Para las **primeras memorias** que se solicitan el año siguiente a la entrada en vigor de los convenios para un país determinado.
  - Cuando lo **soliciten explícitamente los órganos de control**.
  - Por iniciativa de los estados Miembros si se han producido **cambios significativos** en la aplicación de un convenio ratificado.
- Los formularios de memorias para las memorias detalladas se encuentran disponibles en NORMLEX.

● Salvo en los casos en que se solicite una memoria detallada, se pueden enviar memorias **simplificadas** sirviéndose del **formulario de memoria** adoptado a tal efecto por el Consejo de Administración.

- ¿Qué deberían contener las memorias simplificadas?
  - **Respuestas** a los comentarios de los órganos de control.
  - Información sobre los posibles **cambios** en la legislación y la práctica que repercutan en la aplicación del convenio y sobre las características y los efectos de esos cambios.
  - **Información estadística o de otra índole y comunicaciones** estipuladas por el convenio, incluida la información pertinente sobre las exclusiones autorizadas.
  - Los nombres de las **organizaciones de empleadores y de trabajadores** a las que se hayan comunicado copias de la memoria.
  - Toda **observación** formulada o transmitida por esas organizaciones, junto con la respuesta del gobierno.

Se deben enviar las memorias a:  
NORM\_REPORTS@ilo.org. Las memorias pueden transmitirse juntas o escalonadamente.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

## FORMULARIO DE MEMORIA

RELATIVA AL

### CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION, 1948 (núm. 87)

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

Al recibir las memorias de los gobiernos, la Oficina verifica si vienen acompañadas de copias de la **legislación relevante** o de otra **documentación** y, de no ser así y no ser posible disponer de ellas de otro modo, solicita a los gobiernos que le remitan tal documentación.

III. Sírvase indicar a qué autoridad o autoridades se confía la aplicación de las disposiciones legislativas, reglamentarias, etc., mencionadas anteriormente, así como los métodos empleados para asegurar el control de esta aplicación. Sírvase facilitar especialmente datos acerca de la organización y el funcionamiento de los servicios de inspección.

IV. Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

V. Sírvase facilitar indicaciones generales sobre la manera de aplicar el Convenio, proporcionando, por ejemplo, resúmenes de los informes de inspección, información relativa al número y naturaleza de las infracciones observadas y cualquier otro detalle relacionado con la aplicación práctica del Convenio.

VI. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT<sup>1</sup>. En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

Sírvase indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación, sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar el texto de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

Lo mismo se aplica en caso de no indicar los nombres de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a las que se enviaron copias de las memorias.



## Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden formular observaciones.

- En virtud del [artículo 23\(2\)](#) de la [Constitución de la OIT](#), los gobiernos deben comunicar copias de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- El [Convenio Núm. 144](#) dispone que los estados que lo ratifiquen aseguren consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre los asuntos relacionados con las memorias relativas a los convenios ratificados.
- Estas organizaciones **podrán hacer** comentarios sobre las memorias de los gobiernos, o **transmitir observaciones** relativas a la aplicación de los convenios ratificados directamente a la Oficina.
- En este último caso, la Oficina acusa recibo y al mismo tiempo remite una copia de la observación al gobierno interesado, para que pueda responder.
- Las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores se deberían enviar a: [ORGs-CEACR@ilo.org](mailto:ORGs-CEACR@ilo.org).
- Los detalles sobre cómo la CEACR trata las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores se encuentra disponible en su [Informe General](#).



**La CEACR se reúne y analiza las memorias de los gobiernos, las observaciones de los empleadores y los trabajadores y los relativos documentos.**

- Al examinar la aplicación de las NIT, la **CEACR** hace dos tipos de **comentarios** a los gobiernos: observaciones y solicitudes directas.



# Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)

Creada en 1926, la CEACR está formada por **20 miembros** nombrados por el Consejo de Administración a propuesta del Director General por períodos renovables de tres años.

Los nombramientos se realizan a **título personal** entre personas completamente imparciales de competencia técnica y posición independiente.

Los miembros provienen de todas las partes del mundo, para que la CEACR pueda contar con experiencia de primera mano de diferentes sistemas jurídicos, económicos y sociales.

Los principios fundamentales de la CEACR son los de **independencia, imparcialidad y objetividad** al señalar en qué medida la legislación y la práctica en cada estado parecen ajustarse a los términos de los convenios ratificados y los estados cumplen con las obligaciones relacionadas con las normas, aceptadas en virtud de la Constitución de la OIT.

Los detalles sobre su mandato y métodos de trabajo se encuentran disponibles en su **Informe General**.

# Las observaciones de la CEACR se publican en su informe anual

- Las **observaciones** se utilizan, por lo general, en los casos más graves o más persistentes de incumplimiento de las obligaciones. Además, pueden destacar los **progresos** logrados, según proceda, respecto a una cuestión específica relativa a la aplicación del convenio y a la naturaleza de las medidas adoptadas por el gobierno.
- Se **publican** en el **informe anual de la CEACR** sometido al Consejo de Administración para su información y a la Conferencia Internacional del Trabajo para su discusión.
- Se encuentran además disponibles en **NORMLEX**.



[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

- En sus observaciones, la CEACR puede referirse a **casos de progreso**, por ejemplo, casos en los que expresa su **satisfacción** o interés por el progreso logrado en la aplicación de un convenio ratificado.
- La CEACR expresa satisfacción en casos en los que, tras los comentarios que ha formulado, los gobiernos han adoptado medidas, ya sea mediante la adopción de una **nueva legislación**, una **enmienda** a la legislación existente o a través de un **cambio significativo** en la política o en la práctica nacional, con lo que se logra un pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del convenio ratificado.
- Las razones para identificar casos de satisfacción son dos: reconocer formalmente las medidas positivas adoptadas y ofrecer ejemplos a otros gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que enfrentan problemas similares.
- Los casos de interés cubren medidas que son lo **suficientemente avanzadas** para justificar la expectativa que se lograrían nuevos progresos en el futuro, respecto de los cuales la CEACR desearía **continuar su diálogo** con el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- Los casos de progreso se enumeran generalmente en las tablas disponibles en el **Informe General** de la CEACR.



El informe anual de la CEACR, generalmente adoptado en diciembre y publicado en febrero del año siguiente, consta de **tres partes**.



#### ► Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2025

Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Conferencia Internacional del Trabajo, 113.<sup>a</sup> reunión, 2025

► Informe III (Parte A)

La Parte I contiene el **Informe General**, que ofrece una visión general de la labor realizada, describe el cumplimiento de los estados Miembros con sus obligaciones constitucionales y señala a la atención las cuestiones de interés general o de preocupación.

La Parte II contiene **observaciones** sobre la aplicación de los convenios ratificados, el envío de las memorias y la sumisión de las NIT a las autoridades nacionales competentes.



#### ► Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

Conferencia Internacional del Trabajo 113.<sup>a</sup> reunión, 2025

► ILC.113/Informe III(B)

La Parte III, que se publica como un volumen separado, es un **Estudio General** de la legislación y la práctica sobre un tema específico seleccionado por el Consejo de Administración y cubierto por uno o más instrumentos.



## Las solicitudes directas de la CEACR se envían a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores

- Las **solicitudes directas** se relacionan con cuestiones más técnicas o con solicitudes para obtener más información. También se utilizan para examinar las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados.
- No se publican en el informe de la CEACR, pero se **enumeran** en él, después de las observaciones individuales para cada grupo de convenios. Se encuentran disponibles en **NORMLEX**.

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

- La CEACR puede incluir una nota a pie de página doble al final de una observación en la que solicite al gobierno el envío de una memoria previa sobre la aplicación del convenio ratificado y transmita información detallada a la Conferencia Internacional del Trabajo en su siguiente reunión.
- La CEACR puede además incluir notas a pie de página simples al final de sus observaciones si les solicita a los gobiernos que faciliten memorias previas sobre la aplicación de los convenios ratificados, por ejemplo, memorias fuera del ciclo de presentación de memorias.
- En los cuadros del **Informe General** de la CEACR se enumeran los casos de notas a pie de página dobles y simples.

# Resumen: Importancia Memorias Presentadas por los Gobiernos a la OIT y Comentarios de los Trabajadores/as

www.marcelodistefano.com



- Los Estados miembros de la OIT están obligados a presentar informes periódicos, conocidos como memorias, sobre la implementación de las normas internacionales del trabajo. Estas memorias deben ser presentadas en intervalos regulares, generalmente cada dos o cinco años, dependiendo de la norma específica.

## Contenido de las memorias:

- Las memorias deben incluir detalles sobre las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que los gobiernos han tomado para cumplir con las convenciones y recomendaciones de la OIT. Esto abarca la implementación de leyes laborales, políticas de empleo y programas de protección social.

## Proceso de revisión de las memorias:

- Una vez presentadas, las memorias son revisadas por los órganos de supervisión de la OIT, incluyendo la Comisión de Aplicación de Normas. La revisión se enfoca en evaluar el grado de cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas por los países.

## Participación de los actores sociales:

- Los actores sociales, incluyendo trabajadores y empleadores, participan activamente en el proceso de preparación y presentación de las memorias. Sus contribuciones son fundamentales para asegurar que las memorias reflejen una visión equilibrada y completa de la implementación de las normas laborales. Pueden presentar comentarios y observaciones sobre las memorias, lo que permite una supervisión más transparente y efectiva.

## Importancia de las memorias:

- Las memorias son una herramienta crucial para la transparencia y la rendición de cuentas en la implementación de normas laborales. Proveen una base de información que permite a la OIT y a sus órganos supervisores monitorear y fomentar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

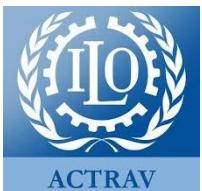
# DEBATE



1. Ecuador 87\*\*
2. **Panamá 122**
3. El Salvador 87
4. Perú 169
5. Haití 87
6. Argentina 177
7. Paraguay 29



**CRITERIOS**  
Regional, Gravedad  
Relevancia, Persistencia  
Innovación



## PRIMERA SEMANA DE MAYO

## PRIMERDIA DE LA CIT

Se publica la lista preliminar de los casos individuales para su discusión en la CAN

- La lista preliminar de los casos individuales se basa en observaciones contenidas en el informe de la CEACR, respecto de las cuales es deseable invitar a los gobiernos a facilitar información a la CAN.
- La lista preliminar generalmente incluye los casos con *notas a pie de página dobles*.
- Los gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos pueden proporcionar, sobre una base puramente voluntaria, **información escrita** a la CAN sobre los nuevos progresos. La información deberá transmitirse en uno de los tres idiomas de trabajo de la Oficina al menos **dos semanas** antes del comienzo de la apertura de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y no excederá de **tres páginas**.

## La CAN analiza el informe de la CEACR y los casos individuales

- La **CAN** examina en un marco tripartito el informe de la CEACR, incluido el Estudio General, los **casos de incumplimiento grave** por parte de los estados Miembros de sus obligaciones de presentación de memorias y otras obligaciones relativas a las normas y los **casos individuales** (generalmente 24), relativos a la aplicación de los convenios ratificados.
- La lista de los casos individuales se somete a la CAN para su adopción después de que los grupos de empleadores y de trabajadores se hayan reunido para debatirla y adoptarla.
- En casos individuales, la CAN generalmente formula **conclusiones** y recomienda a los gobiernos que tomen medidas específicas para remediar un problema o aceptar misiones de asistencia técnica.





## Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAN)

- Creada en 1926, la CAN es una comisión permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo, compuesta por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.
- Tras el examen técnico e independiente de las memorias de los países, y de otras informaciones presentadas por la CEACR, la CAN brinda a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, la oportunidad de examinar conjuntamente la forma en que los estados Miembros de la OIT cumplen con sus obligaciones relativas a las NIT.
- Cada año, la CAN elige su Mesa, compuesta por un presidente (miembro gubernamental), dos vicepresidentes (miembro empleador y miembro trabajador) y un ponente (miembro gubernamental).
- El mandato de la CAN se establece en el [artículo 10 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo](#).
- La CAN presenta un informe a la Conferencia Internacional del Trabajo.

- Cuáles criterios aplica la CAN para identificar los **casos de incumplimiento grave** relativos a las obligaciones de envío de memorias?
  - No se ha proporcionado ninguna de las memorias sobre la aplicación de convenios ratificados, en los últimos dos años o más.
  - No se han proporcionado las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados en al menos dos años.
  - No se ha proporcionado ninguna de las memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones, en los últimos cinco años.
  - No se han sometido a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo durante al menos sus últimas siete reuniones.
  - No se ha contestado a los comentarios de la CEACR.
  - No se indicaron, en los últimos tres años, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las que se han comunicado copias de las memorias y las informaciones enviadas a la Oficina.
- La CEACR puede hacer **llamamientos urgentes** a los gobiernos sobre casos que correspondan a ciertos criterios de incumplimiento grave, señalándolos a la atención de la CAN. A los gobiernos interesados se les puede comunicar que, en ausencia de una memoria, la CEACR examinará la sustancia de la cuestión basándose en la información de que disponga.

● ¿Cuáles son los elementos que se tienen en cuenta, en conjunto, para seleccionar los casos individuales?

- La naturaleza de la CEACR, en particular la inclusión de una nota a pie de página.
- La calidad y alcance de las respuestas proporcionadas por el gobierno o la ausencia de una respuesta de su parte.
- La gravedad y persistencia de las faltas en la aplicación del convenio.
- La urgencia de una situación particular.
- Los comentarios recibidos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- La naturaleza de una situación particular (si plantea una cuestión hasta ahora no discutida, o si el caso presenta un enfoque interesante para resolver problemas de aplicación).
- Las discusiones y conclusiones de la CAN relativas a reuniones anteriores y, en particular, la existencia de un párrafo especial.
- La probabilidad que la discusión del caso tenga un impacto tangible.
- El equilibrio entre convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos.
- El equilibrio geográfico.
- El equilibrio entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo.

En casos individuales, la CAN generalmente formula **conclusiones** y recomienda a los gobiernos que tomen medidas específicas para remediar un problema o aceptar misiones de asistencia técnica.

La lista de los casos individuales se somete a la CAN para su adopción después de que los grupos de empleadores y de trabajadores se hayan reunido para debatirla y adoptarla.

# Discusión General del Informe por la CAN

- **Panorama Global:**
  - Análisis del cumplimiento global de las normas laborales.
  - Identificación de tendencias y desafíos comunes en los países miembros.
- **Áreas Temáticas Clave:**
  - Temas prioritarios como trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, y libertad sindical.
  - Evaluación de los avances y retrocesos en estas áreas.
- **Casos Representativos:**
  - Presentación de casos específicos que ilustran problemas significativos o éxitos destacables.
  - Ejemplos de países con buenas prácticas y aquellos con dificultades persistentes.
- **Recomendaciones Generales:**
  - Sugerencias para mejorar la aplicación de normas a nivel global.
  - Propuestas de acciones para abordar los desafíos identificados.
- **Proceso de Discusión:**
- **Presentación del Informe:**
- **Debate Tripartito:**
- **Formulación de Conclusiones:**
- **Seguimiento:**



# Estudios Generales de la Comisión de EXPERTOS



- Los estudios generales son análisis profundos realizados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) sobre temas específicos relacionados con las normas internacionales del trabajo. Estos estudios proporcionan una evaluación detallada del estado de implementación de los convenios y recomendaciones de la OIT a nivel mundial.

## Objetivos de los Estudios Generales:

- Evaluar la implementación y el impacto de las normas internacionales del trabajo en diversos contextos nacionales.
- Identificar tendencias globales y desafíos comunes en la aplicación de estas normas.
- Proporcionar recomendaciones para mejorar la implementación y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

## Metodología:

- Análisis de datos recopilados de las memorias presentadas por los Estados miembros y otras fuentes relevantes.
- Comparación de legislaciones y prácticas nacionales.
- Consultas con actores sociales, incluidos gobiernos, empleadores y trabajadores, para obtener una perspectiva equilibrada y diversa.

## Importancia y Uso de los Estudios:

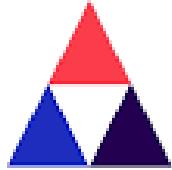
- Los estudios generales sirven como referencia para los Estados miembros, actores sociales y otros órganos de la OIT en el desarrollo de políticas y programas laborales.
- Ayudan a identificar mejores prácticas y proporcionar ejemplos de éxito en la implementación de normas laborales.
- Sirven como base para futuras discusiones y negociaciones en la Conferencia Internacional del Trabajo y otros foros relevantes.

# Revisión de Decisiones de la Comisión de Expertos Mixta OIT-UNESCO



## ► Informe final Decimocuarta reunión

Comité Mixto OIT/UNESCO de revisión sobre la aplicación  
de las Recomendaciones relativas al personal docente.  
(Ginebra, 4-8 de octubre de 2017)



Desarrollo de Políticas Docentes  
Ginebra, 2017

Este documento es un procedimiento ejecutivo y contiene datos que no pertenecen a la competencia del  
Comité Mixto OIT/UNESCO. Es de uso exclusivo de los miembros del Comité Mixto OIT/UNESCO y no debe ser divulgado en su  
totalidad (excepto por el CMO).



- La Comisión de Expertos Mixta OIT-UNESCO supervisa la aplicación de las normas internacionales en el ámbito de la educación.
  - Está compuesta por expertos independientes que evalúan la implementación de las recomendaciones y convenios relativos a los docentes.
- 
- **Funciones de la Comisión de Aplicación de Normas:**
    - **Revisión de Informes:** Analiza los informes presentados por la Comisión de Expertos Mixta.
    - **Evaluación de Cumplimiento:** Examina el grado de cumplimiento de los países respecto a las normas educativas.
    - **Recomendaciones:** Formula recomendaciones a los Estados miembros para mejorar la implementación de las normas.

# **Mecánica de Tratamiento de Casos Individuales en la CAN**

**Presidencia de la CAN:** Introducción del caso.

**Intervención de las Partes Implicadas:**

**Gobierno del País en Análisis**

**Vocero de los Empleadores**

**Vocero de los Trabajadores**

**Ronda de Preguntas y Comentarios: Delegados de Otros Países, Trabajadores y Empleadores.**

**Derecho de Réplica.**

**Comentarios Finales de los Voceros de los Empleadores y Trabajadores:**

**Cierre del País en Análisis.**

**Publicación de las Actas**

**Reunión de los voceros y la Mesa de la CAN/Redacción de la propuesta de conclusiones**

**Aprobación de las conclusiones.**



[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)



Organización  
Internacional  
Del Trabajo



Organización  
Internacional  
del Trabajo



ILC.113/Informe IV(3)

► **Protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo**

Conferencia Internacional del Trabajo  
113.<sup>a</sup> reunión, 2025



Organización  
Internacional  
del Trabajo



ILC.113/Informe VI

► **Enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente**

Conferencia Internacional del Trabajo  
113.<sup>a</sup> reunión, 2025



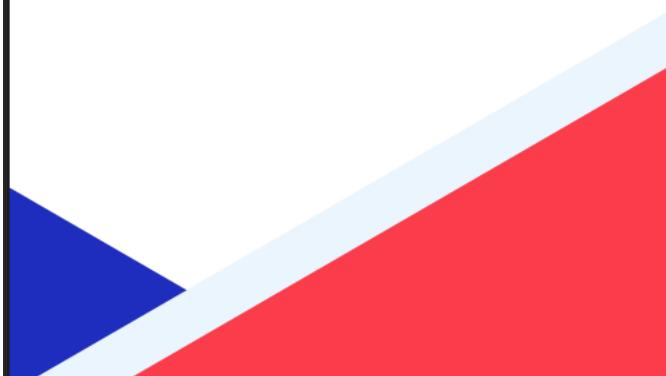
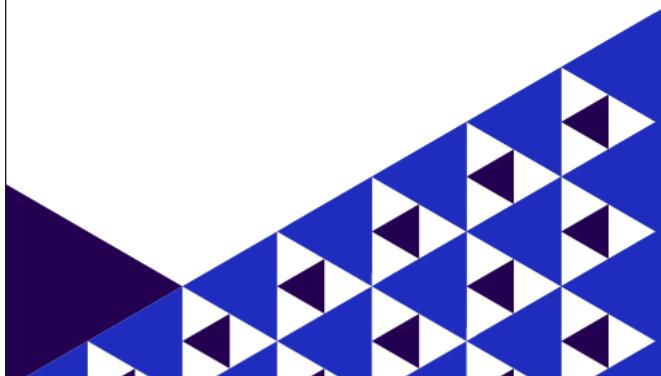
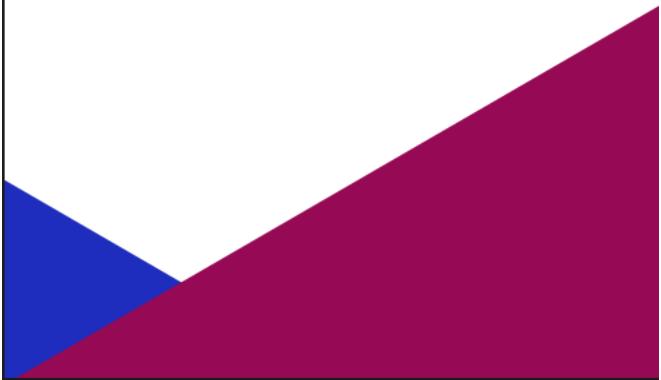
Organización  
Internacional  
del Trabajo



ILC.113/Informe V(1)

► **Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas**

Conferencia Internacional del Trabajo  
113.<sup>a</sup> reunión, 2025



Reunión General del Grupo de los Trabajadores

Reunión del Grupo de los Trabajadores de la CAN

Reunión del Grupo de los Trabajadores para la Preparación de los Casos (Regionales)



Reunión General del Grupo de los Empleadores

Reunión del Grupo de los Empleadores de la CAN

Reunión del Grupo de los Empleadores para la Preparación de los Casos



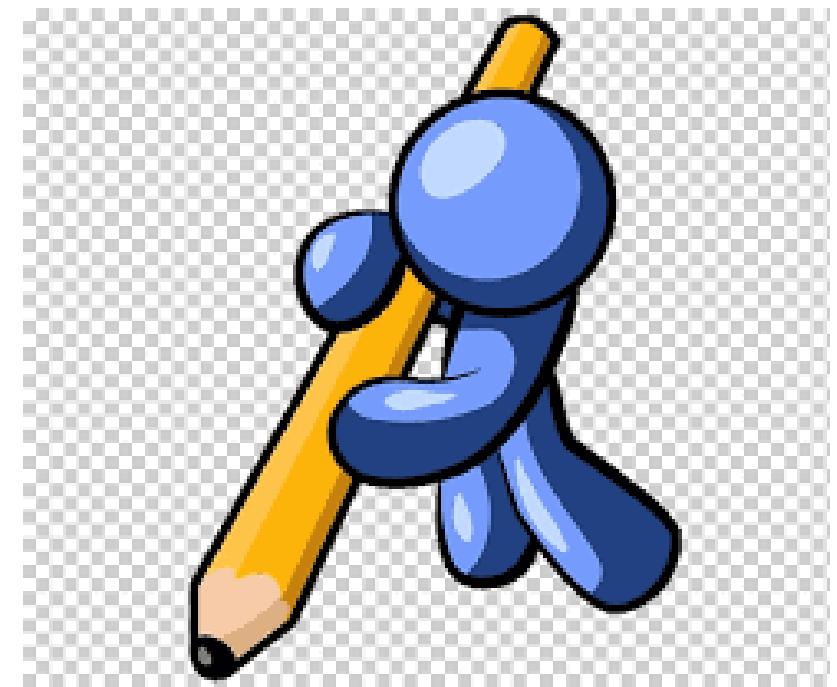
Reunión General De los Gobiernos

Reunión General De los Representantes de los Gobiernos en la CAN

GRULAC

# **Modelos de Conclusiones de la CAN en Casos Individuales**

- 1. Conclusiones con Recomendaciones Específicas**
- 2. Solicitud de Informes Adicionales**
- 3. Llamado al Diálogo Social**
- 4. Reconocimiento de Progresos**
- 5. Advertencia o Expresión de Preocupación**
- 6. Ofrecimiento de Asistencia Técnica**
- 7. Conclusiones Generales**



# Misión de Contacto Directo de la OIT

## Definición:

Una misión de contacto directo es una herramienta de la OIT utilizada para abordar problemas específicos relacionados con la aplicación de normas internacionales del trabajo en un país miembro.

## Objetivos:

- **Evaluación en el Terreno:**
- **Diálogo y Asistencia:**
- **Fortalecimiento de Capacidades:**
- **Proceso:**
- **Solicitud o Invitación:** Una misión puede ser solicitada por el país miembro o recomendada por la OIT en respuesta a preocupaciones sobre la aplicación de normas.
- **Preparación:**
- **Planificación/Equipo de la Misión:** Selección de expertos y representantes de la OIT que llevarán a cabo la misión.
- **3. Visita al País: Reuniones y Consultas/Recopilación de Datos.**
- **4. Elaboración de un Informe: Análisis/Recomendaciones.**
- **5. Seguimiento.**
- **Ejemplos de Misiones:**
  - Misiones en respuesta a quejas de violaciones de normas.
  - Misiones para apoyar la transición a un trabajo decente en sectores específicos.



# • Misión Tripartita de la OIT

- **Definición:**
  - Una misión tripartita de la OIT es una visita oficial al país miembro, en la que participan representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, para abordar problemas relacionados con la aplicación de normas internacionales del trabajo.
- **Objetivos:**
  - **Evaluación de Situaciones Laborales:**
  - **Facilitación del Diálogo Social:**
  - **Formulación de Recomendaciones:**
  - **Composición de la Misión:**
  - **Delegados Gubernamentales/Representantes de los Empleadores//Representantes de los Trabajadores**
  - **Proceso de la Misión:**
    - **Preparación: Convocatoria/Planificación**
    - **Visita al País: Reuniones con Partes Interesadas/Visitas de Campo**
    - **Elaboración de un Informe:**
      - **Análisis/Recomendaciones.**
    - **Presentación y Seguimiento:**
      - **Informe a la CAN:** El informe de la misión es presentado a la Comisión de Aplicación de Normas.
      - **Monitoreo:** Seguimiento de la implementación de las recomendaciones por el país miembro.
    - **Impacto: Mejoras en el Cumplimiento/Fortalecimiento del Diálogo Social/Asistencia Técnica**





## La CIT discute y adopta el informe de la CAN en plenaria

- Las discusiones y conclusiones de los casos individuales examinados por la CAN se publican en su informe, que se discute y adopta en plenaria durante la Conferencia Internacional del Trabajo. Las situaciones de particular preocupación se destacan en párrafos específicos de su Informe General.
- El informe de la CAN se encuentra disponible en el sitio web de la OIT en los **Extractos de las Actas**.
- Está además disponible en una publicación separada, que recopila las tres partes habituales de los trabajos de la CAN.
  - El Informe General.
  - El informe sobre las observaciones y la información relativa a determinados países.
  - La sumisión, discusión y aprobación del informe.



# Procedimientos Especiales

## Reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución

- \* El procedimiento de reclamación se recoge en los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT y en su reglamento.
- \* El Reglamento contiene seis títulos, de los cuales los cinco primeros corresponden a las etapas principales del procedimiento, a saber: i) recepción por el Director General, ii) examen de la admisibilidad de la reclamación, iii) decisión de remitirla a un comité, iv) examen de la reclamación por el comité y v) examen por el Consejo de Administración. El sexto título del Reglamento se refiere a la aplicación del procedimiento en el caso de una reclamación formulada contra un Estado que no es Miembro de la Organización.

## ¿Cuándo procede?

Las organizaciones profesionales de empleadores o de trabajadores tienen el derecho de presentar al Consejo de Administración una reclamación contra cualquier Estado Miembro que, en su opinión, «no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte.

**RECLAMACION  
ARTICULO  
24**

**I) recepción por el Director General:**

El artículo 1 del Reglamento se refiere a la recepción de las reclamaciones por el Director General de la OIT, quien informa al gobierno respecto del cual se ha formulado la reclamación.

**II) examen de la admisibilidad de la reclamación:** El examen de la admisibilidad consiste en la verificación de las condiciones que deben cumplirse, “condiciones de admisibilidad”, antes de que el Consejo de Administración pueda proceder a examinar los motivos de la reclamación y formular recomendaciones al respecto.

Cuatro de dichas condiciones son condiciones de forma de aplicación simple (apartados a), c), d) y e) del párrafo 2), mientras que las otras dos pueden requerir un examen más detallado de la reclamación: el carácter profesional de la organización que presenta la reclamación, por un lado (apartado b) del párrafo 2) y, por otro lado, las precisiones relativas al asunto que es objeto de la reclamación (apartado f) del párrafo 2).

**III) decisión de remitirla a un comité:**

Si el Consejo de Administración decide, basándose en el informe de su Mesa, que una reclamación es admisible, designará un comité tripartito para su examen (párrafo 1 del artículo 3). En función del contenido de la reclamación, el Consejo de Administración dispone de otras opciones con sujeción a ciertas condiciones:

- a) si la reclamación se refiere a un convenio que trate de derechos sindicales, el Consejo de Administración puede decidir remitirla al Comité de Libertad Sindical para que éste la examine.
- b) si una reclamación se refiere a hechos y alegatos similares a los que hayan sido objeto de una reclamación anterior, el Consejo de Administración puede decidir aplazar la designación del comité encargado del examen de la nueva reclamación hasta que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones haya podido examinar en la reunión siguiente el curso dado a las recomendaciones adoptadas por el Consejo de Administración con respecto a la reclamación anterior (párrafo 2 del artículo 3).

**RECLAMACION  
ARTICULO  
24**

**IV) examen de la reclamación por el comité**

- El comité tripartito encargado del examen de la reclamación ha de presentar sus conclusiones sobre las cuestiones planteadas en la reclamación y formular recomendaciones en cuanto a la decisión que habrá de tomar el Consejo de Administración:
- El comité puede aplicar, mutatis mutandis, dos principios establecidos por el Comité de Libertad Sindical.

**V) examen por el Consejo de Administración**

- Sobre la base del informe del comité tripartito, el Consejo de Administración examina las cuestiones de fondo planteadas en la reclamación y el curso que ha de darse a la misma.
- En el artículo 7 del reglamento se precisan las modalidades según las cuales el gobierno de que se trate puede participar en las deliberaciones.
- Hay dos tipos de decisiones puede adoptar el CA cuando considera que una reclamación está justificada:
  - a) puede hacer pública la reclamación recibida y, llegado el caso, la respuesta enviada por el gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación: en esos casos, el Consejo de Administración determina también la forma y la fecha de dicha publicación, y
  - b) el Consejo de Administración puede, en todo momento, emprender el procedimiento de queja previsto en los artículos 26 y siguientes (artículo 10 del Reglamento) contra el gobierno respecto del cual se alega el no cumplimiento satisfactorio de un convenio.
  - c) remitir a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones las cuestiones relativas a las medidas que el gobierno de que se trata tuviera que tomar en relación con las recomendaciones adoptadas por el Consejo de Administración. La CEACR examinará las medidas tomadas por el gobierno para dar cumplimiento a las disposiciones de los convenios en los que es parte y respecto de los cuales el Consejo de Administración haya adoptado recomendaciones.

Las OE o OT presentan una reclamación ante la OIT

La OIT informa al Gobierno interesado y somete la reclamación al CA

Se remite al CLS

Comité tripartito

No se da lugar

Hace observaciones, publica un informe y remite el caso a la Comisión de Expertos

Pide una Comisión de Encuesta

## RECLAMACION ARTICULO

24

[www.marcelodistefano.com](http://www.marcelodistefano.com)

### Reclamaciones contra Estados No miembros

En el artículo 11 del Reglamento se indica que una reclamación formulada contra un Estado que ya no sea Miembro de la Organización puede no obstante ser examinada de conformidad con el Reglamento, en virtud del párrafo 5, del artículo 1 de la Constitución, según el cual el retiro de un Miembro de la Organización no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven de los convenios que haya ratificado o se refieran a los mismos.

- En la actualidad están pendientes nueve reclamaciones en virtud del artículo 24. A principios de 2016, había 20 reclamaciones pendientes, 11 de las cuales fueron resueltas a finales de año.
- Suele durar entre nueve y veinticuatro meses desde el momento en que se determina que son admisibles hasta el momento en que el comité tripartito presenta su informe al Consejo de Administración.
- Se han presentado reclamaciones contra 71 de los 187 Estados Miembros de la OIT. De estos 71 Estados Miembros, 24 han sido objeto de una sola reclamación y siete Estados Miembros, a ocho o más reclamaciones.

**RECLAMACION  
ARTICULO  
26 y 34**

**PROCEDIMIENTO DE EXAMEN DE QUEJAS  
CONTEMPLADO EN LOS ARTÍCULOS 26 Y 34 DE LA  
CONSTITUCIÓN DE LA OIT.**

Las quejas contra un Estado Miembro por el incumplimiento de un convenio que éste ha ratificado pueden ser presentadas por otro Estado Miembro que haya ratificado el mismo convenio, por un delegado ante la Conferencia Internacional del Trabajo o por el Consejo de Administración en el ejercicio de sus competencias.

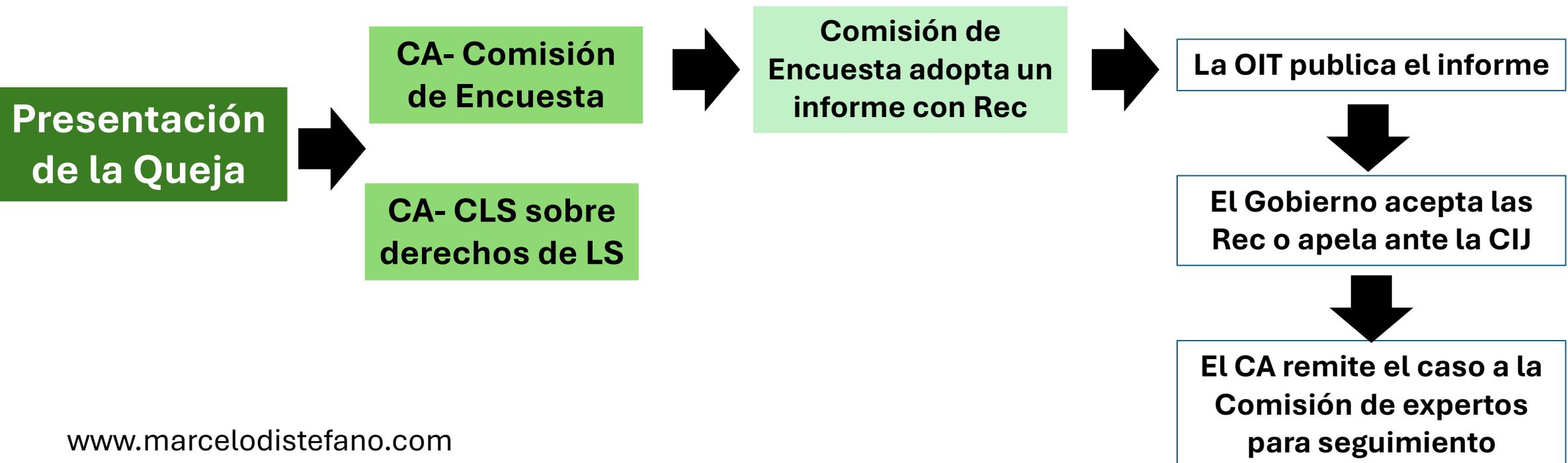
I- Al recibir una queja, el Consejo de Administración puede establecer una comisión de encuesta, compuesta por tres miembros independientes, que se encarga de realizar una investigación sobre la queja, a través de la cual se cerciora de la veracidad de todos los hechos y formula recomendaciones sobre las medidas que se han de adoptar para atender a los problemas planteados en la queja.

II- El establecimiento de una comisión de encuesta es el procedimiento de investigación más drástico disponible y se recurre a éste generalmente cuando un Estado incurre en violaciones persistentes y graves de las normas internacionales del trabajo.

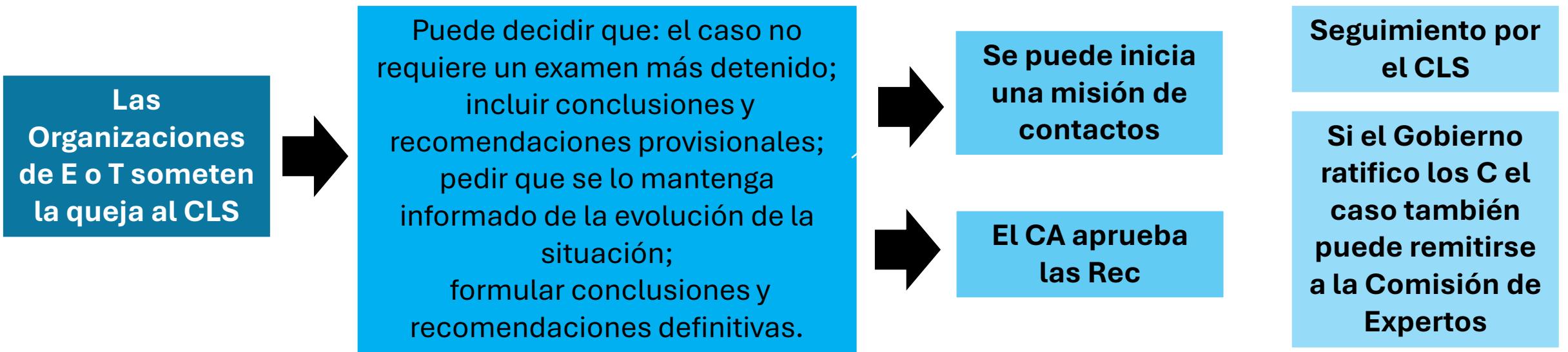
III- Hasta la fecha se han establecido 12 comisiones de encuesta.

## **RECLAMACION ARTICULO 26 y 34**

Cuando un Estado se niega a cumplir las recomendaciones formuladas por la comisión, el Consejo de Administración puede tomar medidas en aplicación del artículo 33 de la Constitución, en el que se dispone lo siguiente: En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones. El artículo 33 se ha invocado una sola vez, en 2000, cuando el Consejo de Administración solicitó a la Conferencia Internacional del Trabajo que tomara medidas contra el recurso generalizado y sistemático al trabajo forzoso en Myanmar.



# Procedimiento de presentación de quejas ante el Comité de Libertad Sindical



← → ⌂ marcelodistefano.com

Mis sitios Lector

Escribir

f t i Y S



**MARCELO DI STEFANO**

Sitio especializado en derecho del trabajo y relaciones laborales.

INFORMACIÓN PERSONAL NOTAS DE OPINIÓN DISCURSOS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS CCT 366/2006

CÁT. CBC UBA CLASES VIRTUALES CÁT. CBC UBA LECTURAS CÁT. CBC UBA PODCAST FCE UBA CLASES VIRTUALES

CÁT. CBC UBA PRESENTACIONES FCE UBA LECTURAS FCE UBA PODCAST FCE UBA PRESENTACIONES

AJU DERECHO UBA MATERIALES DE CURSOS Y CONFERENCIAS



[Marcelodistefano.com](http://Marcelodistefano.com)



@marcelodis



Marcelodis



Marcelo  
Di Stefano



Marcelo  
Di Stefano



Fallos y Curiosidades  
del Derecho



Un especial agradecimiento a la Dra. Mónica Tempfer (ITUC Legal) por la generosidad con la cual nos compartió sus documentos de trabajo para facilitar esta presentación.