

# FORMACIÓN EN NORMAS Y MECANISMOS INTERNACIONALES PARA LA ACCIÓN SINDICAL



INTERNATIONAL  
LAWYERS ASSISTING  
WORKERS NETWORK





## 2. ESTRUCTURA DE LA OIT

- **2.1. Conferencia Internacional del Trabajo**
- **2.2. Consejo de Administración**
- **2.3. Oficina Internacional del Trabajo**

## 2. ESTRUCTURA DE LA OIT

### 2.1. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- ES: LA ASAMBLEA GENERAL

#### FUNCIONES:

- ELABORACIÓN Y ADOPCIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO,
- FIJA LAS POLÍTICAS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN,
- APRUEBA CADA DOS AÑOS EL PROGRAMA DE TRABAJO Y EL PRESUPUESTO BIENAL DE LA OIT,
- ELIGE A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CADA TRES AÑOS.

COMPOSICIÓN: DELEGADOS DE LOS 184 PAÍSES QUE LA CONFORMAN.

2 GOBIERNO + 1 TRABAJADORES + 1 EMPLEADORES

## 2.2.CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

- ES: ÓRGANO EJECUTIVO

- FUNCIÓN:

-ADOPTAR LAS DECISIONES PARA EJECUTAR LA POLÍTICA DE OIT,

-ELABORA EL PROYECTO DE PROGRAMA Y DE PRESUPUESTO QUE LUEGO ES SOMETIDO A LA CONFERENCIA PARA SU APROBACIÓN,

-ELIGE AL DIRECTOR GENERAL DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO,

-DESEMPEÑA UNA FUNCIÓN IMPORTANTE EN LA SUPERVISIÓN DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO Y EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

- COMPOSICIÓN: 56 MIEMBROS (ELEGIDOS CADA TRES AÑOS):

28 GOBIERNOS + 14 EMPLEADORES + 14 TRABAJADORES

DIEZ DE LOS PUESTOS GUBERNAMENTALES SON EJERCIDOS CON CARÁCTER PERMANENTE POR LOS ESTADOS MAS INDUSTRIALIZADOS, SON ALEMANIA, BRASIL, CHINA, FRANCIA, FEDERACION RUSA, ESTADOS UNIDOS, INDIA, ITALIA, JAPON Y REINO UNIDO.

## 2.3. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- ES: SECRETARÍA PERMANENTE, SEDE OPERATIVA, CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y CASA EDITORA.
- FUNCIÓN: ES RESPONSABLE ANTE EL CONSEJO DE LA BUENA MARCHA DE LA OFICINA Y DE LA EJECUCIÓN DE LAS TAREAS QUE LE SON ASIGNADAS.

ESTÁ BAJO LA RESPONSABILIDAD DEL DIRECTOR GENERAL, ELEGIDA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR UN PERÍODO DE CINCO AÑOS RENOVABLES.

- COMPOSICIÓN: EMPLEA CERCA DE 2500 FUNCIONARIOS Y EXPERTOS DE MÁS DE CIENTO NACIONALIDADES EN SU SEDE EN GINEBRA Y EN CUARENTA OFICINAS EN TODO EL MUNDO.
- DIRECTOR GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) GILBERT F. HOUNGBO DE TOGO.

# Principales funciones de OIT

Expedición  
de  
Normas

Asistencia  
técnica

Sistema de  
Control de  
Normas

# MECANISMOS DEL SISTEMA DE CONTROL DE NORMAS

Se basan en la presentación de una reclamación o una queja:

## Procedimientos especiales

Examen de los informes sobre la aplicación por la ley y en la práctica que envían los Estados Miembros, así como en las observaciones de trabajadores y de empleadores.

## Control Regular

Reclamación con respecto a la aplicación de Convenios ratificados.

Queja con respecto a la aplicación de Convenios ratificados.

Queja por violación de libertad sindical (Comité de Libertad Sindical).

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional





# **MECANISMOS REGULARES DE CONTROL**



## **5. I. CONTROL REGULAR**

Convenios Ratificados

- **TIPO DE MEMORIA**
- **GRUPO DE PAÍSES  
DIVIDIDOS**
- **PARTICIPACIÓN  
SINDICAL**
- **CONVENIOS  
AGRUPADOS**
- **CICLOS**

# COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES-CEARC



Organización  
Internacional  
del Trabajo

► Informe III (Parte A)

## ► Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2022

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

Conferencia Internacional del Trabajo,  
110.ª reunión, 2022

*Período de tres años renovable. Máximo por quince años, o, dicho de otro modo, a un primer mandato renovable un máximo de cuatro veces.  
Ahora cuenta con 17 miembros, están buscando 3 más*



Organización  
Internacional  
del Trabajo

- **Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas**

Conferencia Internacional del Trabajo  
110ª reunión, 2022



# MECANISMO REGULAR (ART. 22 CONSTITUCIÓN OIT) SOBRE CONVENIOS RATIFICADOS

- Mediante el envío de Memorias sobre la aplicación de los **convenios ratificados**.
- Da como resultado el **INFORME GENERAL** de la CEARC

## OBLIGACIÓN DE CONSULTAR Y COMUNICAR A LOS SINDICATOS

### 1) Consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores

- Convenio 144, art. 5, 1), d), y Recomendación 152, párrafo 5, e)
- Obligación de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre las cuestiones que puedan derivarse de las memorias sobre convenios ratificados.

### 2) Comunicación de memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores

- Artículo 23, 2), de la Constitución.
- Obligación de comunicar copias de todas las memorias a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
-

# Mecanismo de control regular sobre convenios ratificados

## CICLOS

### 1) CICLO TRIENAL

- Las memorias simplificadas son solicitadas en forma automática cada tres años para los convenios fundamentales y de gobernanza.

### 2) CICLO QUINQUENAL

- Las memorias simplificadas son solicitadas cada cinco años para los otros convenios, en conformidad con la agrupación de los convenios por temas.

### 3) MEMORIAS NO PERIÓDICAS (ENVÍO DE INFORMACIONES FUERA DE CICLO)

4) EXENCIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR UNA MEMORIA (“han sido dejados de lado”, “retirados”, “no han entrado en vigor”)

## GRUPO DE PAÍSES

### Grupo de países divididos en tres grupos (orden alfabético inglés)

#### Primer grupo

El primer grupo comprende los Estados cuyos nombres empiezan por letras entre la A y la F. (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala)

#### Segundo grupo

El segundo grupo comprende los nombres de los Estados entre la letra G y N. (México)

#### Tercer grupo

El último grupo comprende los nombres entre la O y la Z. (Paraguay, Rep. Dominicana, Venezuela)

# Tipos de memorias

## Detalladas

- Presentación por iniciativa propia (cambios importantes, ej. nueva legislación)
- Primera memoria al año de entrada en vigor.
- Petición expresa de la CEACR o de la CAN (nota al pie de página / conclusiones CAN).

- Leyes, reglamentos, etc.
- Exclusiones, excepciones y otras limitaciones autorizadas.
- Aplicación del convenio (información detallada por artículo)
- Comentarios órganos de control (medidas tomadas)
- Ejecución.
- Decisiones judiciales o administrativas
- Cooperación técnica
- Apreciación general
- Observaciones empleadores y trabajadores
- Comunicación memorias a interlocutores sociales

## Simplificadas

Solicitud periódica sobre los criterios de la presentación en ciclos regulares.

- Respuestas a comentarios de los órganos de control
- Leyes, reglamentos de aplicación, etc
- Aplicación del convenio (información estadística o de otra índole, incluida información sobre exclusiones)
- Comunicación de copias de las memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores
- Observaciones de empleadores y de trabajadores

**Seguimiento de casos de omisión grave de la obligación de envío de memorias y otras obligaciones normativas**

## MEMORIAS NO PERIÓDICAS (ENVÍO DE INFORMACIONES FUERA DE CICLO)

1) Por iniciativa de la CEACR o si lo pide la CAN.

2) La CEACR ha de examinar el curso dado a los procedimientos iniciados por el Consejo de Administración en relación con los artículos 24 (Reclamación) o 26 (Queja) de la Constitución o ante el Comité de Libertad Sindical.

3) Se han recibido comentarios de organizaciones nacionales o internacionales de empleadores o trabajadores, y la CEACR estima que está justificada una memoria detallada, habida cuenta de la respuesta del gobierno o porque no haya contestado.

4) No se ha presentado una memoria, o no se ha dado una respuesta a los comentarios de los órganos de control (o la respuesta es manifiestamente inadecuada).

### INFORMACIONES ENVIADAS FUERA DE CICLO

- Serias alegaciones, de actos graves de incumplimiento de un determinado convenio.
- Importantes cambios legislativos o a propuestas que tendrían un impacto fundamental en la aplicación del convenio (cuando su examen anticipado pueda ser útil al Gobierno en la fase de redacción legislativa).



# RESULTADO DEL CONTROL REGULAR SOBRE CONVENIOS RATIFICADOS DE LA CEARC

## Parte I: Informe General

- Relaciones con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia
- Mandato
- Sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptado por la Conferencia (artículo 19, párrafos 5, 6 y 7, de la Constitución)

## Parte II:

- las Observaciones referidas de ciertos países sobre la aplicación de los convenios ratificados (véase sección I), y sobre la obligación de someter los instrumentos a las autoridades competentes (véase sección II)

**Anexo III. Lista de las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores**



# MECANISMO REGULAR (ART. 19 CONSTITUCIÓN OIT) SOBRE CONVENIOS NO RATIFICADOS

- Mediante el envío de Memorias sobre la aplicación de los convenios NO ratificados.
- Da como resultado el **ESTUDIO GENERAL** de la CEARC

El tema de cada estudio general debería hacerse concordar con el tema de las discusiones anuales recurrentes que tienen lugar en el marco de la Conferencia con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008.

2022: Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157) y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)

**Veamos los estudios generales en  
Normlex**



Organización  
Internacional  
del Trabajo

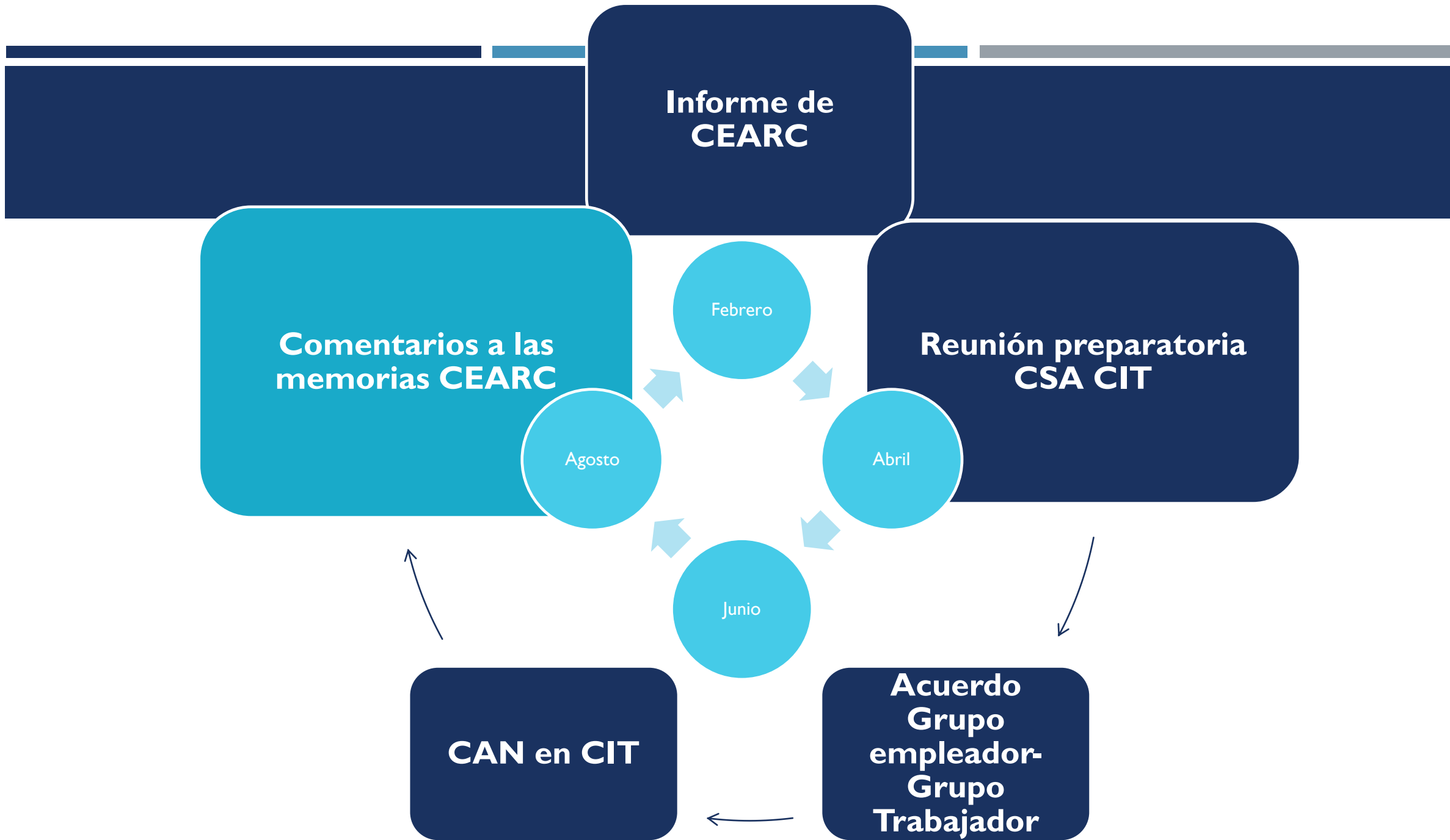
- ▶ Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas

Conferencia Internacional del Trabajo  
110ª reunión, 2022



# COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS

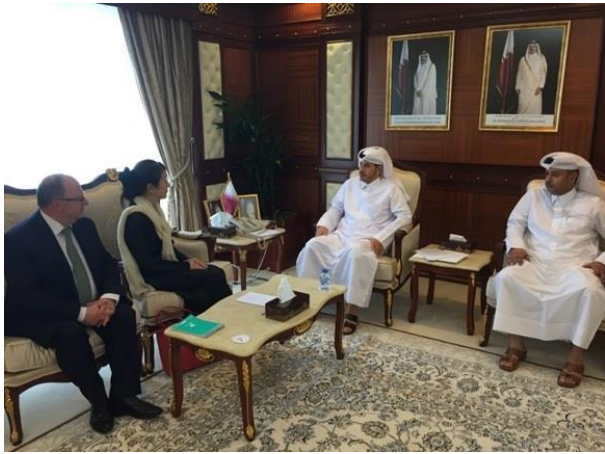






# RESULTADOS EM LA CAN

## MISIÓN TRIPARTITA DE ALTO NIVEL QATAR 2016



## MISIÓN TÉCNICA ECUADOR 2015



Misión de Alto Nivel  
Asistencia Técnica  
Comisión de Encuesta

La Conferencia constituye comisiones que examinan los puntos inscritos en el orden del día de la reunión. Las comisiones se reúnen simultáneamente a lo largo de la reunión de la Conferencia y al final de la misma, presentan a la plenaria de la Conferencia para adopción, resoluciones que contienen instrumentos, conclusiones u otro documento final.



Organización  
Internacional  
del Trabajo

► ILC.112/Informe VIII(2)

### ► Derogación de cuatro convenios internacionales del trabajo

Conferencia Internacional del Trabajo  
112.ª reunión, 2024

<https://www.ilo.org/es/resource/record-proceedings/ilc/112/resultados-de-la-comision-normativa-sobre-peligros-biologicos-resolucion-y>



Comisión de Verificación de Poderes



Comisión de Asuntos Generales



Comisión de Cuestiones Financieras



Comisión de Aplicación de Normas



Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos



Comisión de la Discusión Recurrente sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo



Comisión de la Discusión General sobre el Trabajo Decente y la Economía del Cuidado

<https://www.ilo.org/es/resource/record-proceedings/resultado-de-la-discusion-recurrente-sobre-los-principios-y-derechos-0>

<https://www.ilo.org/es/resource/record-proceedings/ilc/112/resultado-de-la-discusion-general-sobre-el-trabajo-decente-y-la-economia>



# **NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO**

---

# NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

3.1. 1. CLASES DE NORMAS Y CARACTERÍSTICAS

3.1. 2. TEMAS COMPRENDIDOS EN LAS NIT

3.1. 3. TRÁMITE DE LAS NIT

3.1.3.1. ADOPCIÓN

3.1.3.2. SUMISIÓN

3.1.3.3. RATIFICACIÓN

3.1.4. EXAMEN DE LAS NORMAS MEN



- 
- *El desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y unas condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad. En resumen, **el desarrollo económico no es un fin en sí mismo sino que su meta debe ser mejorar la vida de las personas.***
  - *Las normas internacionales del trabajo se han establecido para garantizar que el desarrollo económico siga centrándose en la mejora de la vida y la dignidad humanas.*

# CLASIFICACIÓN DE LAS NIT

## NATURALEZA


- CONVENIOS
- RECOMENDACIONES

## CLASES DE CONVENIOS

- FUNDAMENTALES
- DE GOBERNANZA
- TÉCNICOS

# CARACTERÍSTICAS DE LAS NIT

- Tripartismo
- Universalidad
- Flexibilidad
- Aplicación sujeta a control internacional

- 
- Un marco jurídico internacional sobre las normas sociales garantiza el establecimiento de condiciones de igualdad en la economía global. Ayuda a los gobiernos y a los empleadores a no caer en la tentación de reducir las normas del trabajo creyendo que ello podría darles una mayor ventaja comparativa en el comercio internacional.
  - La reducción de las normas del trabajo puede incentivar la generalización de salarios bajos, una formación deficiente y mucha rotación de personal en las industrias, impidiéndose, de este modo, que un país genere empleos más estables y calificados.

# TIPOS DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

SON ÚNICAS POR SER CREADAS CON PARTICIPACIÓN TRIPARTITA. UNIVERSALES Y FLEXIBLES

CONVENIOS	RECOMENDACIONES
Son tratados internacionales	Son enunciados internacionales
Son vinculantes por su ratificación	No son vinculantes
Un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican	Una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación.
190 Convenios a 2022	205 Recomendaciones a 2022
Si no se ratifican son objetivos jurídicos para la legislación	Las recomendaciones también pueden ser autónomas
Entran a regir 12 meses luego de ratificados	De pueden aplicar desde su adopción



# VAMOS A “NORMLEX”

1. INSTRUMENTOS
2. PERFIL POR PAÍS



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# LA DECLARACIÓN RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE 1998

## UNA PODEROSA HERRAMIENTA DE LA OIT

Kari Tapiola

# TEMAS COMPRENDIDOS EN LAS NIT

## Convenios agrupados en pares

Tipo de convenio	Tema	Convenios
<b>Convenios fundamentales</b>	Libertad sindical	87 y 98
	Trabajo forzoso	29 y 105
	Igualdad de trato y de oportunidades	100 y 111
	Trabajo infantil	138 y 182
	Salud y seguridad en el trabajo	155 y 187
<b>Convenios de gobernanza</b>	Política del empleo	122
	Inspección del trabajo	81 y 129
	Consultas Tripartitas	144



**CONVENIOS TÉCNICOS AGRUPADOS TEMAS**

<b>Tema</b>	<b>N° de Convenios</b>
<b>Libertad sindical</b>	11, 84 y 141
<b>Relaciones profesionales</b>	135, 151, 154
<b>Protección de menores y adolescentes</b>	5, 6, 10, 33, 59, 77, 78, 79, 90, 123 y 124
<b>Promoción del Empleo</b>	2, 88, 96, 159 y 181
<b>Orientación y formación profesional</b>	140 y 142
<b>Seguridad del empleo</b>	158
<b>Política social</b>	82 y 117
<b>Salarios</b>	26, 94, 95, 99, 131 y 173
<b>Duración del trabajo</b>	1, 14, 30, 47, 52, 89, 101, 106, 132, 153, 171 y 175
<b>Trabajadores con responsabilidades familiares</b>	156
<b>Trabajadores migrantes</b>	97 y 143
<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	13, 45, 62, 115, 119, 120, 127, 136, 139, 148, 155, 161, 162, 167, 170, 174, 176, 184 y 187
<b>Seguridad social</b>	12, 17, 18, 19, 24, 25, 42, 44, 102, 118, 121, 128, 130, 157, 168
<b>Protección a la maternidad</b>	3, 103 y 183
<b>Administración del trabajo</b>	63, 85, 150 y 160
<b>Gente de mar</b>	7, 8, 9, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 58, 68, 69, 71, 73, 74, 92, 108, 133, 134, 145, 146, 147, 163, 164, 165, 166, 178, 179, 180 y 185
<b>Pescadores</b>	112, 113, 114, 125 y 126
<b>Trabajadores portuarios</b>	27, 32, 137 y 152
<b>Pueblos indígenas y tribales</b>	107 y 169
<b>Categorías especiales de trabajadores</b>	110, 149, 172 y 177

# TRÁMITE DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Adopción



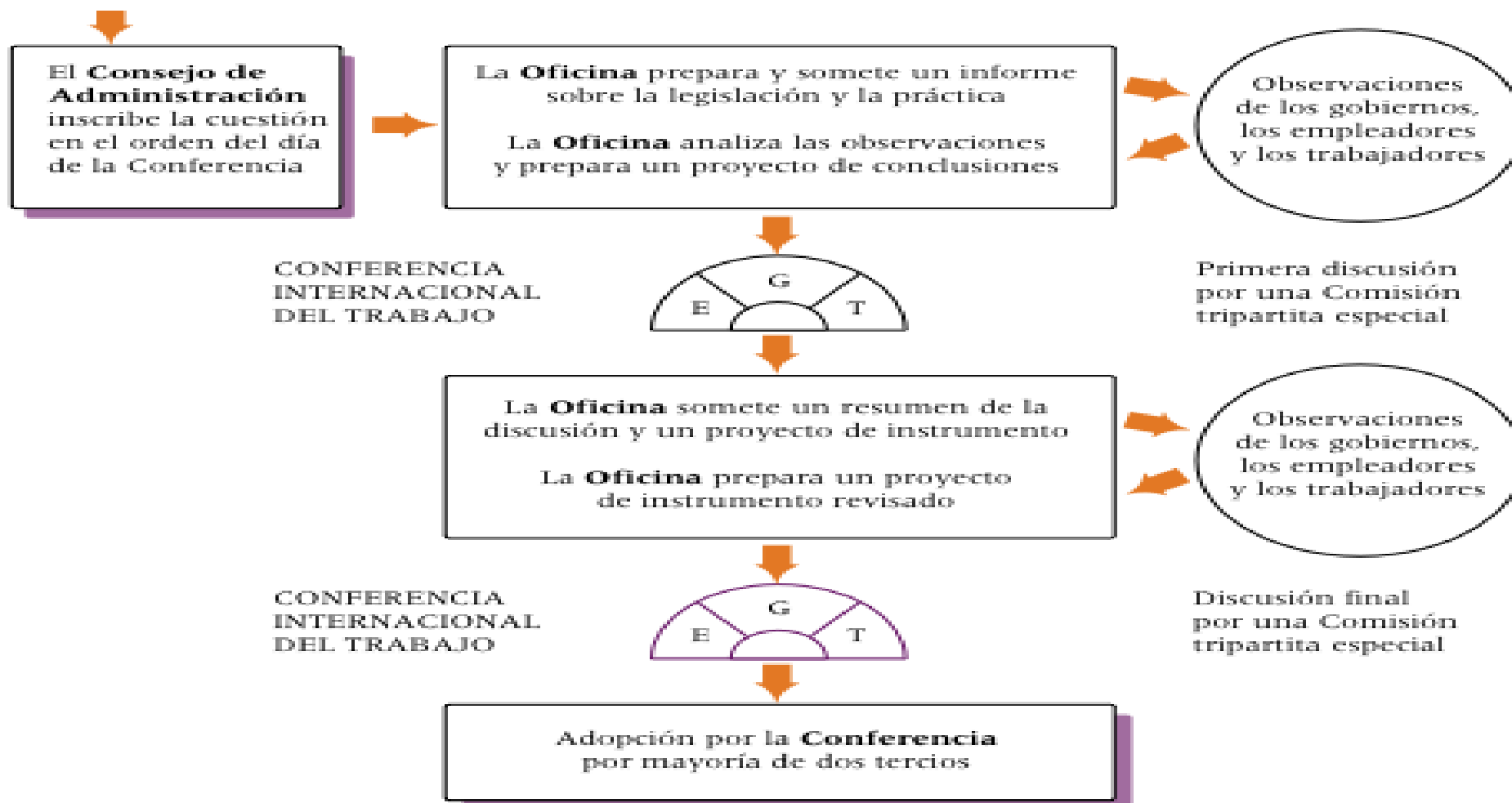
Sumisión

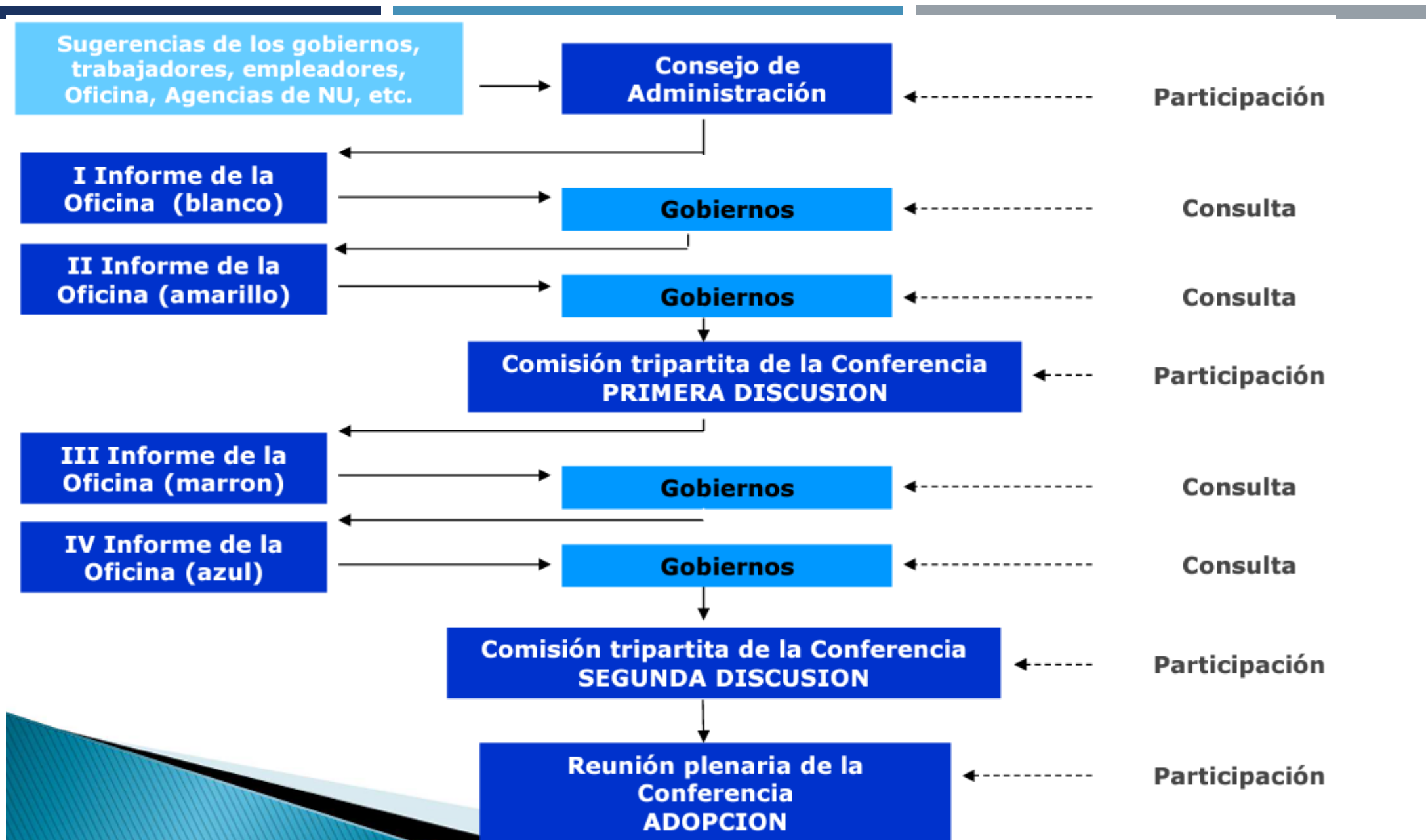


Ratificación

# I. ADOPCIÓN

## IDENTIFICACIÓN DE UN PROBLEMA DE ALCANCE NACIONAL O INTERNACIONAL






## 2. SUMISIÓN DE LAS NIT

LOS ESTADOS MIEMBROS ESTÁN OBLIGADOS A SOMETER TODOS LOS NUEVOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES A LAS AUTORIDADES LEGISLATIVAS NACIONALES COMPETENTES EN EL PLAZO DE UN AÑO O, EXCEPCIONALMENTE, 18 MESES TRAS SU APROBACIÓN.

*FUNDAMENTO: ARTÍCULO 19, PÁRRAFO 5, 6 Y 7 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT*



# OBJETIVOS DE LA SUMISIÓN DE LAS NIT

- PROMOVER UN DIÁLOGO NACIONAL SOBRE LAS NIT RECIENTEMENTE ADOPTADAS
  - PROMOVER UNA TOMA DE DECISIONES SOBRE SU APLICACIÓN NACIONAL
  - CON RESPECTO A LOS CONVENIOS, PROMOVER SU RATIFICACIÓN.
  - ESTIMULAR EL DIÁLOGO TRIPARTITO SOBRE LAS NIT
- 

# PRECISIONES SOBRE LA OBLIGACIÓN DE SUMISIÓN

- EL GOBIERNO DEBE ACOMPAÑAR PROPUESTAS CONCRETAS A LA PRESENTACION DE LAS NIT
- NO ES OBLIGATORIO PROPONER LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS
- DEBE CELEBRARSE UN VERDADERO DEBATE EN EL SENO DE LA INSTANCIA LEGISLATIVA

# 3. RATIFICACIÓN DE CONVENIOS

-SUPONE EL COMPROMISO FORMAL DE UN ESTADO MIEMBRO PARA HACER EFECTIVAS, EN LA LEGISLACIÓN Y EN LA PRÁCTICA, LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN UN CONVENIO Y SOMETERSE A UN CONTROL INTERNACIONAL SOBRE SU APLICACIÓN (DEBE SER DE BUENA FE)

-NO SE ADMITEN RESERVAS

-HASTA LA FECHA SE HAN REGISTRADO MÁS DE 7.600 RATIFICACIONES

## ¿QUÉ CONVENIOS TIENE RATIFICADOS COLOMBIA?

ALGUNOS PAÍSES DECIDEN NO RATIFICAR UN CONVENIO, SINO, DE ALGUNA MANERA, ARMONIZAR SU LEGISLACIÓN CON EL MISMO. ESOS PAÍSES UTILIZAN LAS NORMAS DE LA OIT COMO MODELOS PARA ELABORAR SU LEGISLACIÓN Y DECIDIR SUS POLÍTICAS. INCLUSO HAY PAÍSES QUE RATIFICAN LOS CONVENIOS DE LA OIT MUY RÁPIDAMENTE Y DESPUÉS TRABAJAN EN ARAS DE PONER SU LEGISLACIÓN Y SU PRÁCTICA DE CONFORMIDAD CON EL INSTRUMENTO



# MECANISMO DE EXAMEN DE LAS NORMAS (MEN) (VER NORMAS SUPERADAS)

NOVIEMBRE DE 2011 SE CREA

MARZO DE 2015 SE VUELVE OPERATIVO

31 MIEMBROS. UNA VEZ AL AÑO

EXAMINAR LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO DE LA OIT CON MIRAS A FORMULAR RECOMENDACIONES PARA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

SUGIERE LA DEROGATORIA DE CONVENIOS. YA SE DEROGARON 4 Y SE ELIMINARON 2

# INICIATIVA NORMATIVA INTERNACIONAL

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

## ► Trabajo decente en la economía de plataformas

Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente  
en la economía de plataformas  
(Ginebra, 10-14 de octubre de 2022)



# Clasificación de las plataformas

- *Las que proporcionan servicios o productos digitales a los usuarios individuales, como los medios sociales.*
- *Las que median en el intercambio de bienes y servicios, como las plataformas de comercio electrónico y de empresa a empresa.*
- *Las que ejercen de intermediarias de trabajo entre diferentes usuarios como las empresas, los trabajadores y los consumidores. (OIT, 2021a).*

## **Clasificación por lugar de prestación del servicio:**

- **Plataformas in situ:** *para la prestación de los servicios de que se trate (reparto, transporte, cuidado de personas), precisan localizar en un determinado territorio a los trabajadores involucrados.*
- **Plataformas en línea:** *los trabajadores prestan sus servicios (consultoría, diseño de software, revisión de imágenes para redes sociales) en línea. (OIT, 2022)*

# Diferencia entre plataformas *in situ* y en línea

## Plataformas *in situ*:

- Representan una **fuerza de trabajo visible y localizable**.
- Funcionan como una empresa tradicional: relacionada con mercados de trabajo locales y sus reglas e instituciones.
- Fuente principal de ingresos.
- Trabajadores de plataforma *in situ* – especialmente taxi o reparto- perciben ingresos más altos que quienes no están en la plataforma.

## Plataformas en línea:

- **Fuerza de trabajo invisible y dispersa alrededor del mundo.**
- Crean espacios virtuales globales: realización de determinadas tareas
- Interacción con mercados locales es prácticamente inexistente.
- Fragmenta, extiende y deslocaliza actividades económicas.
- Opción para complementar los ingresos.
- Los trabajadores en línea perciben menos ingresos que los de su misma ocupación fuera de las plataformas

# DEBATE JURÍDICO QUE AMERITA UNA NIT

- A nivel mundial el debate jurídico se concentra en **5 ejes**:
  - 1. **Estatus laboral**: ¿contrato de trabajo o trabajo independiente/ autónomo?
  - 2. Mejoramiento de las **condiciones de trabajo y protección social**
  - 3. **Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva**
  - 4. **Privacidad y confidencialidad de la información, y protección de datos personales**
  - 5. **Competencia desleal** – especialmente relevante en plataformas de transporte.

Abordaje de la protección social de trabajadores/as de plataformas

Clasificación como trabajadores dependientes

Riesgo moral de fraude al tipo de contratación

Mínimo de seguridad social financiado por impuestos generales

Mínima protección-Riesgos para la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social

Extensión de ciertas protecciones de la seguridad social a trabajadores de plataformas sin importar su clasificación

Mayor ineficacia e inequidad

# OIT- TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

## REUNIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

2018

•CIT. Discusión recurrente sobre Diálogo Social y tripartismo: “ «proseguir las investigaciones relativas al acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la economía de plataformas digitales y, sobre esa base [...] adoptar una decisión [...] sobre la conveniencia de convocar una reunión tripartita»

Marzo 2021

•Consejo de Administración: «pedir a la Oficina que convoque una reunión tripartita de expertos sobre la cuestión del ‘trabajo decente en la economía de plataformas’ en el transcurso de 2022»

Marzo 2022

•Consejo de Administración: «se podría contemplar la posibilidad de inscribir en el orden del día, posiblemente desde la 113.ª reunión de la Conferencia (2025), un punto normativo o con miras a una discusión general sobre el trabajo decente en la economía de plataformas [...]»

Noviembre 2022

•Consejo de Administración: Iniciativa normativa sobre trabajo en plataformas

Marzo de 2023

•Consejo de Administración de la OIT decidió elaborar un nuevo instrumento (convenio y/o recomendación) sobre el trabajo decente en las plataformas digitales de trabajo, a partir de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025. Será un proceso de 2 años, y la adopción del nuevo instrumento tendrá lugar en 2027.



# **MECANISMOS ESPECIALES DE CONTROL**



# QUEJA ESPECIAL POR VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL

## COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

- Fue creado por una decisión del Consejo de Administración de OIT
- En 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país en cuestión los convenios pertinentes.
- Importancia de la Libertad Sindical

# COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL ACTUAL

**(del Consejo de Administración)**

**9 miembros**

- Tripartito
- Se reúne 3 veces al año

# ACTORES DEL PROCEDIMIENTO



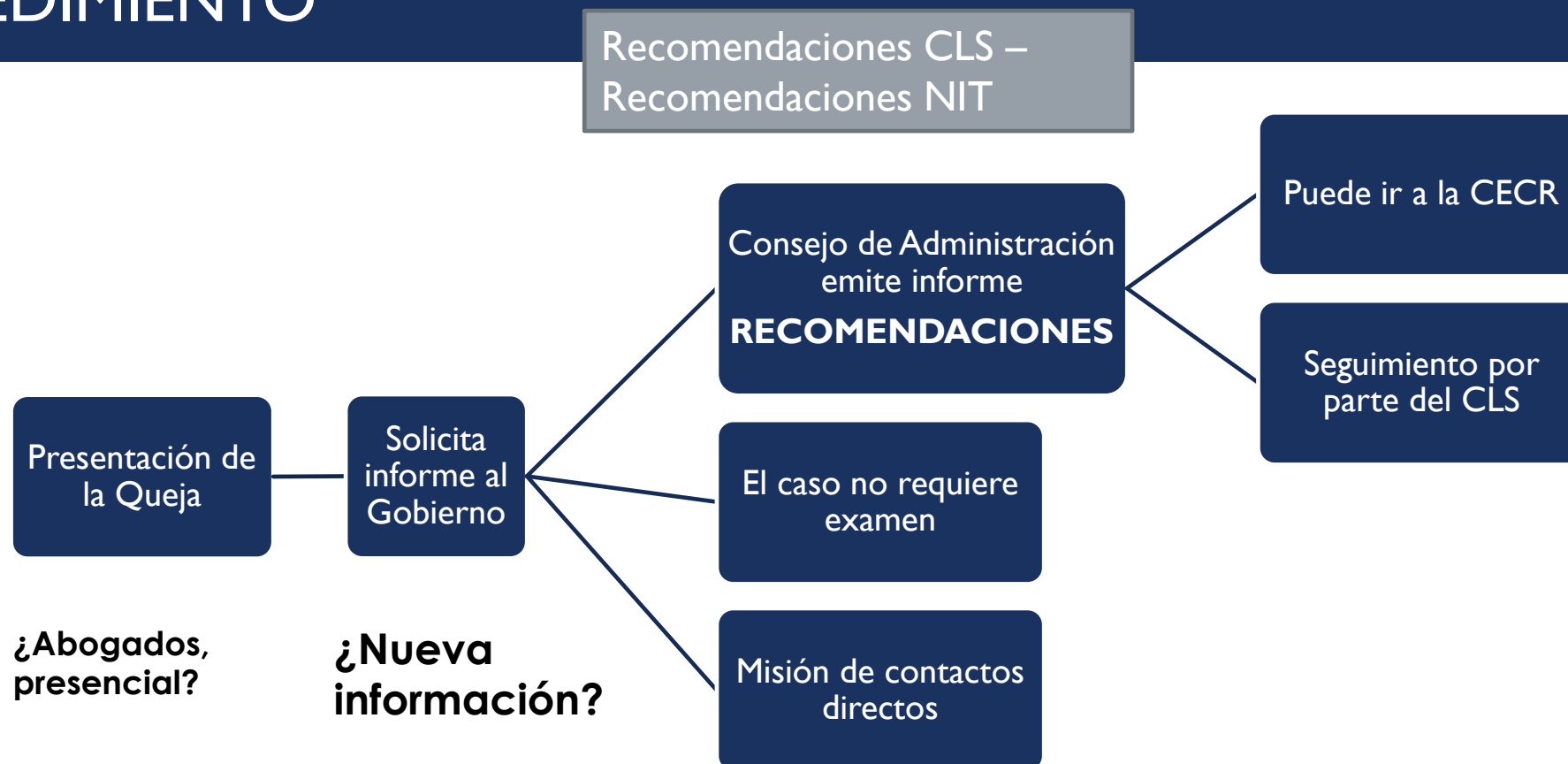
# CAUSALES E IMPEDIMENTOS



## TEMAS TRATADOS

SI	NO
<ul style="list-style-type: none"><li>- Asociación sindical: Discriminación, Despido, estructura sindical, Asesinatos... Ej: Sintraongs</li><li>- Negociación colectiva: No negociación, incumplimiento de CCT...</li><li>- <b><u>Huelga</u></b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Conflictos inter o intra sindicales</li><li>-Como cuarta instancia</li><li>-Casos de reestructuración</li><li>-Salarios, accidentes, etc</li></ul>

# PROCEDIMIENTO



<b>Contenido</b>	
<b>A quién se dirige</b>	Director General
<b>Remitente</b>	CUT/CTC/CGT
<b>Hechos</b>	Con fechas y detalles de las violaciones
<b>Disposiciones violadas</b>	Convenios 87, 98, Ley aprobatoria
<b>Pruebas</b>	Estatutos, actas, comunicados, sentencias, etc
<b>Resumen solicitud</b>	Que remita al CLS
<b>Lugar, fecha</b>	
<b>Remitente</b>	

- CLS tiene más de 3000 casos.
- 382 informes desde su creación
- Reuniones en marzo, junio y noviembre de cada año
- Más de 60 países han actuado

### PAÍSE DE LOS CUALES PROVIENEN MÁS DE 100 CASOS DE VIOLACIÓN DESDE 1951

PAÍS	CASOS ACTIVOS	CASOS EN SEGUIMIENT O	CASOS CERRADO S	TOTAL DE CASOS	LUGAR
ARGENTINA	15	9	169	193	2°
CANADA	1	2	107	110	4°
CHILE	4	3	100	107	6°
COLOMBIA	24	20	160	204	1°
GUATEMALA	18	11	79	108	5°
PERU	19	19	151	189	3°



# MECANISMOS NACIONALES TRIPARTITOS PARA LA PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS RELATIVOS A LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO PROMOVIDOS POR LA OIT

## *CETCOIT*

- *Sui Generis*
- ¿Cómo nace?
- ¿Quiénes la componen?
- Procedimiento
- Efectividad
- Ejemplo de diálogo social

# RECLAMACIÓN

## Se presenta ante el Consejo de Administración

Artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT.

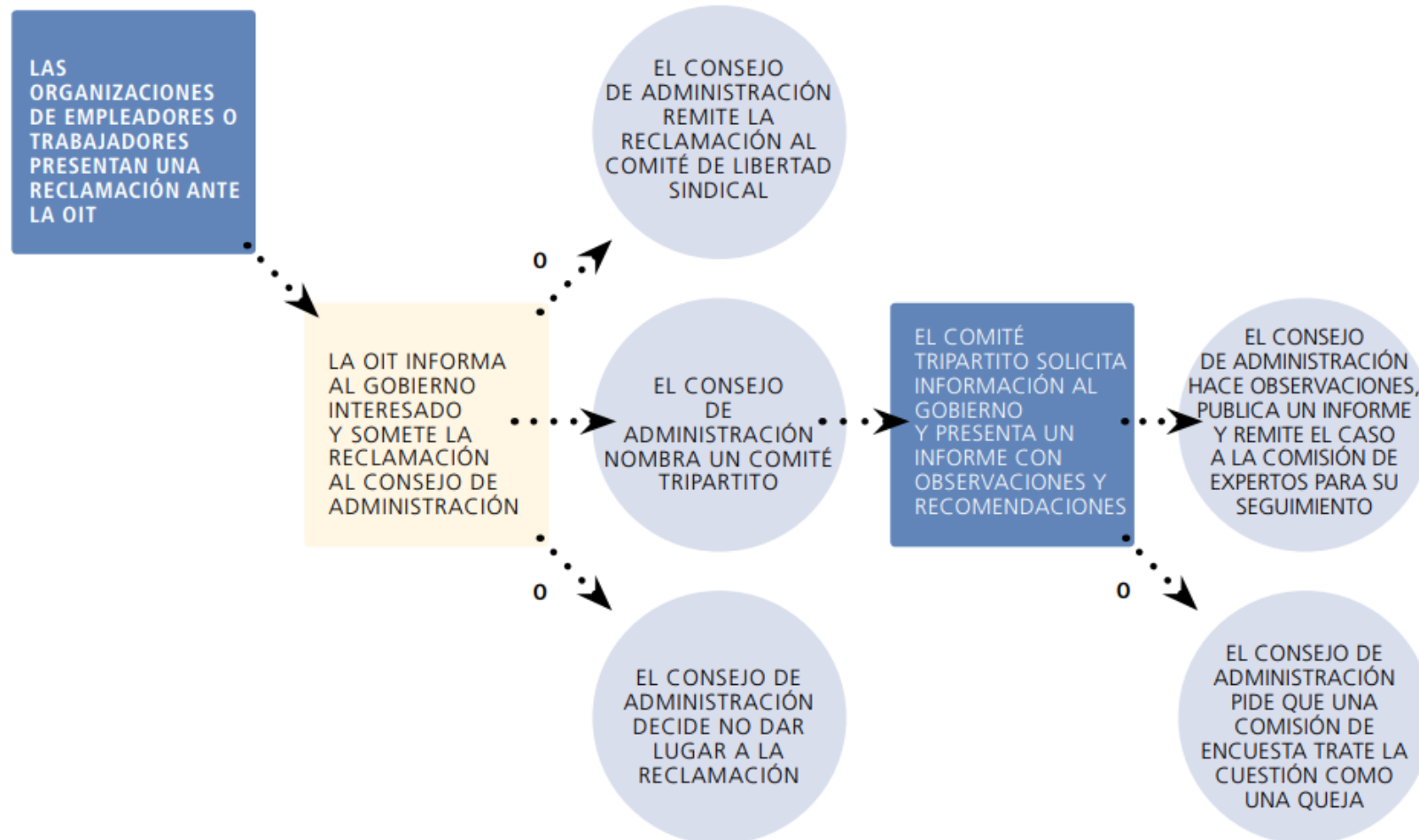
organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores el derecho de presentar al Consejo de Administración de la OIT una reclamación contra cualquier Estado Miembro que, en su opinión, “no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte”

### ¿Quién puede presentar una reclamación?

Las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores pueden presentar reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT. Los individuos no pueden presentar reclamaciones directamente a la OIT, pero pueden comunicar la información pertinente a su organización de trabajadores o de empleadores.

# PROCEDIMIENTO DE LA RECLAMACIÓN

## Procedimiento de reclamación



# QUEJA

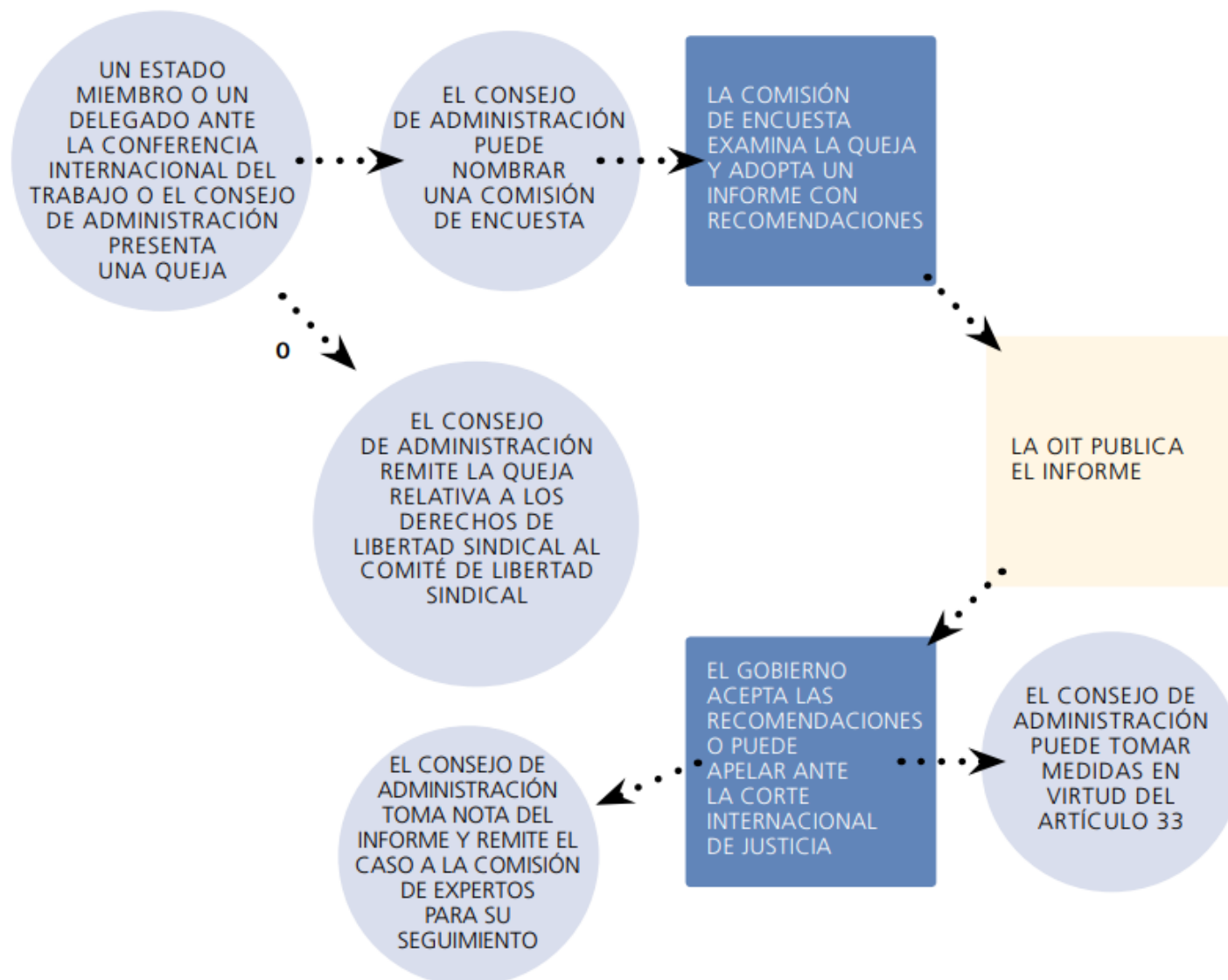
26 al 34 de la Constitución de la OIT

contra un Estado Miembro por incumplimiento de un Convenio ratificado por otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo Convenio, por un delegado a la Conferencia Internacional del Trabajo o por el Consejo de Administración en el marco de sus competencias.

## ¿Quién puede presentar una reclamación?

Las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores pueden presentar reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT. Los individuos no pueden presentar reclamaciones directamente a la OIT, pero pueden comunicar la información pertinente a su organización de trabajadores o de empleadores.

# PROCEDIMIENTO DE LA QUEJA





# SOLICITUD DE INTERVENCIÓN URGENTE

# CRISIS DE OIT

Expedición  
de  
Normas

Sistema de  
Control de  
Normas

## EXPEDICIÓN

No expedición de normas duras

Temas fundamentales en normas blandas

No mención a normas

Derogatoria de normas

Empleadores y Gobierno colombiano en MEN

## CONTROL

En 2012 se golpea a la huelga

Disminuye lista de países CAN

Establecen ciclos para rendir memorias

CEACR debe aceptar que no interpreta NIT

Frenan publicación de recopilación

Discusión de reforma del sistema de control



## OTROS ESTÁNDARES Y MECANISMOS INTERNACIONALES

Líneas  
directrices  
OCDE

Directrices  
empresas  
multinacionales

Sistema  
Interamericano



SISTEMA REGIONAL  
DONDE DEFENDER  
LOS DERECHOS  
LABORALES



Sistema

# SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

Órganos

7 personas,  
periodos de  
4 años

CIDH

Corte  
IDH

Composición

Relatorías  
por país

Relatorías  
temáticas

Relatorías  
por  
derechos:

Magistrados

Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres, 1994

Relatoría sobre los Derechos de las Personas Migrantes, 1996

Relatoría sobre los Derechos de la Niñez, 1998

Relatoría sobre Defensoras y Defensores de Derechos Humanos, 2001

Relatoría sobre los Derechos de las Personas Privadas de Libertad, 2004

Relatoría sobre los Derechos de las Personas Afrodescendientes y contra la Discriminación Racial, 2005

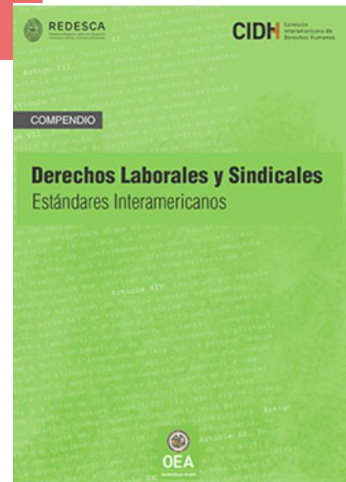
Relatoría sobre los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex, 2014

Relatoría sobre Memoria, Verdad y Justicia, 2019

Relatoría sobre los Derechos de las Personas Mayores, 2019

Libertad de  
Expresión

Derechos  
Económicos  
Sociales y  
Culturales



#### **Comisionada Margarette May Macaulay**

- Relatora para [Personas Afrodescendientes](#); [Derechos de las Personas Mayores](#).
- Relatora para Antigua y Barbuda; Bahamas; Canadá; Dominica; República Dominicana; y Santa Lucía.

#### **Comisionada Esmeralda Arosemena**

- Relatora para [Niñas, Niños y Adolescentes](#); [Pueblos Indígenas](#).
- Relatora para Guatemala; México; Nicaragua; y Venezuela.

#### **Comisionada Roberta Clarke**

- Relatora para [Personas LGBTI](#).
- Relatora para Estados Unidos; Guyana; Jamaica; y Panamá.

#### **Junta Directiva de la Comisión**

- Relatoría de [Movilidad Humana](#); [Personas Defensoras](#).
- Relatoría de Belice; Bolivia; Chile; Colombia; y Saint Kitts and Nevis.

#### **Comisionada Julissa Mantilla**

- Relatora para [Mujeres](#); [Memoria, Verdad y Justicia](#).
- Relatora para Argentina; Barbados; Brasil; El Salvador; y Uruguay.

#### **Comisionado Stuardo Ralón**

- Relator para [Personas Privadas de Libertad](#).
- Relator para Cuba; Ecuador; Haití; Paraguay; Perú; y Surinam.

#### **Comisionado Carlos Bernal**

- Relator para [Personas con Discapacidad](#).
- Relator para Costa Rica; Grenada; Honduras; San Vicente y las Granadinas; y Trinidad y Tobago.

DISTRIBUCIÓN DE RELATORÍAS POR COMISIONADOS



## 2. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS



Peticiones de casos individuales

Sometidos por la CIDH

Por violación a derechos contemplados en la CADH, Agotamiento interno

Por violaciones al Protocolo de San Salvador

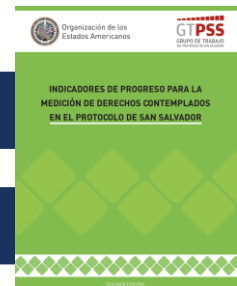
Sistema de informes periódicos

En 2010 inició el Grupo de Trabajo para el análisis de los informes del Protocolo de San Salvador



Derechos a la salud, Seguridad social y educación

Derecho al trabajo y derechos sindicales



Sistema de medidas cautelares

Casos de gravedad y urgencia

Prevenir daños irreparables

Visitas In Loco

Comunicados de prensa

Temáticos

<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/informes/tematicos.asp>

Informes

Por país

Anual

Audiencias temáticas

Ver siguiente



Cuántas audiencias sobre derechos sindicales y de los trabajadores se han realizado en 23 años?



# AUDIENCIAS TEMÁTICAS

**POR PAÍS**

**REGIONALES**  
"Julio de 2022)

12 RE Derechos laborales de personas trabajadoras del sector informal en las Américas

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

<https://www.youtube.com/watch?v=BjWJOOjVe8>

**LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DE ASOCIACIÓN EN AMÉRICA LATINA**  
(Octubre 2018)

[www.youtube.com/watch?v=JQEAR3MybvA](https://www.youtube.com/watch?v=JQEAR3MybvA)

Libertad de expresión y derechos sindicales en América Latina  
Freedom of Expression and Trade Unions in the Americas

**Derecho de Asociación sindical en América**  
(Marzo de 2015)

[www.youtube.com/watch?v=gZMpqTf0ts4&t=2136s](https://www.youtube.com/watch?v=gZMpqTf0ts4&t=2136s)

**Libertad de asociación en Chile**  
(Octubre de 2013)

[www.youtube.com/watch?v=Te16sFuCCKE](https://www.youtube.com/watch?v=Te16sFuCCKE)

Libertad de asociación en Chile  
Comisión Interamericana de Derechos Humanos

**Libertad sindical en Paraguay**  
(Abril 2016)

[www.youtube.com/watch?v=INjO8Y9yJ9I](https://www.youtube.com/watch?v=INjO8Y9yJ9I)

Paraguay: Libertad de asociación  
Paraguay: Freedom of Association

**Libertad Sindical en México**  
(Diciembre 2016)

[www.youtube.com/watch?v=6jRk-\\_bXR6s](https://www.youtube.com/watch?v=6jRk-_bXR6s) Min. 2:10

**Derechos Laborales en Argentina**  
(Octubre de 2017)

[www.youtube.com/watch?v=5KpaEAOHV5s](https://www.youtube.com/watch?v=5KpaEAOHV5s)

**Reforma Laboral en Brasil**  
(Octubre 2017)

[www.youtube.com/watch?v=dYvkch5vT0c](https://www.youtube.com/watch?v=dYvkch5vT0c)

---

# 3. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS



Corte Interamericana  
de Derechos Humanos



# CORTE INTERAMERICANA

**FUNCIÓN CAUTELAR:**  
Medidas provisionarias

Casos en conocimiento

Casos que no están en conocimiento

Casos en etapa de supervisión

**FUNCIÓN CONSULTIVA:**  
Opiniones consultivas

Relevancia jurídica

Estándares interamericanos

*“El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos”*

Titularidad de derechos de personas jurídicas  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_2\\_2\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_2_2_esp.pdf)

**FUNCIÓN CONTENCIOSA:**  
Casos contencioso

Legitimados por activa: CIDH o Estado

Legitimación por pasiva:  
Estados que han reconocido competencia a la CorIDH

- Principio de subsidiariedad
- Proceso efectivo en plazo razonable
- Petición debe presentarse en 6

Libertad Sindical



# OPINIÓN CONSULTIVA 027 DE 2021 (MAYO):

## DERECHOS A LA LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA, Y SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias. (Art. 26 CADH, Art. 8 Protocolo de San Salvador)
- Audiencia pública:  
<https://www.youtube.com/watch?v=FrF2St0z4P4>
- Los derechos a la **libertad sindical**, a la **negociación colectiva** y a la **huelga**, y su relación con los derechos a la libertad de expresión, el derecho de reunión, la libertad de asociación, el derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias.



## ■ REFORMA IN PEJUS

- Permitir que la ley laboral pueda ser derogada, de manera general, in peius, en virtud de un contrato colectivo, colocaría a los trabajadores y las trabajadoras en una situación mayor de desventaja frente al empleador, provocando el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida, y vulnerando así el mínimo de protección establecido por el derecho nacional e internacional. En consecuencia, no sería jurídicamente válido que la legislación nacional autorice a las partes negociantes de un convenio colectivo de trabajo puedan renunciar a la protección de los derechos reconocida en el ámbito interno.

## ■ **La autonomía sindical, la participación de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales:**

“resultan admisibles las disposiciones que tienen por finalidad promover los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales, sin que esto constituya necesariamente una afectación a la autonomía o la libertad sindical”. “obliga a los Estados a adoptar medidas que permitan a las mujeres gozar de una igualdad formal y material en el espacio laboral y sindical”

## ■ **la participación de los sindicatos en el diseño, construcción y evaluación de las normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías:**

“la regulación del trabajo en el contexto de nuevas tecnologías debe realizarse conforme a los criterios de universalidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, garantizando el trabajo digno y decente. Los Estados deben adoptar medidas legislativas y de otro carácter, centradas en las personas, y no principal ni exclusivamente en los mercados, que respondan a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas digitales. En específico, los Estados deben adoptar medidas dirigidas a: a) el reconocimiento de los trabajadores y las trabajadoras en la legislación como empleados o empleadas, si en la realidad lo son, pues de esta forma deberán tener acceso a los derechos laborales que les corresponden conforme a la legislación nacional; y, en consecuencia, b) el reconocimiento de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga

# Jurisprudencia de la Corte Interamericana

## Violencia antisindical

## Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Pedro Huilca Tecse vs. Perú

(La violación a la vida del sindicalista afecta también a la asociación sindical)

Isaza Uribe y otros vs. Colombia (2018)

("Sindicalistas como enemigo interno")

Lagos del Campo vs. Perú

(Libertad de asociación, libertad de expresión, estabilidad laboral)

Hacienda Brasil Verde vs. Brasil  
Fábrica de fuegos vs. Brasil

(trabajo forzoso, inspección laboral, SST)

Spoltore vs. Argentina

(plazo razonable, derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, SST)

## Ex trabajadores del organismo judicial vs. Guatemala (Julio 2022)

- Derecho a la estabilidad y a la huelga.



## Benites Cabrera y otros vs. Perú (Oct. 2022)

- Derecho al trabajo-Estabilidad laboral,

# JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA

## DERECHOS SINDICALES (COLECTIVOS)



# **USO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES Y DE LA DOCTRINA DE OIT**



# USO DE LAS NITY DOCTRINA INTERNACIONAL

1. EN LA LEGISLACIÓN
2. EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL
3. EN ACUERDOS COMERCIALES
4. EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
5. EN SISTEMAS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS



# I. ADECUACIÓN LEGISLATIVA

CASO ACOSO Y VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

CASO EDAD MÍNIMA EN BOLIVIA





# I- ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL



## Preámbulo

Art. 1

Art. 25

Art. 39

Art. 53

Art. 55

Art. 93 y 94

### Bloque de Constitucionalidad:

- Convenios Fundamentales
- Convenios técnicos
- Convenios 81 y 129

en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y **asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo**, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo

ARTICULO 1o. **Colombia es un Estado social de derecho**, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en **el trabajo** y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. **Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.**

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen **parte de la legislación interna.**

ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

**TRABAJO  
DECENTE**

- Empleo
- Protección Social
- Derechos de los Trabajadores
- Diálogo Social

**CONVENIOS  
FUNDAMENTALES**

- Cinco Temas
- 10 Convenios

**CONVENIOS DE  
GOBERNANZA**

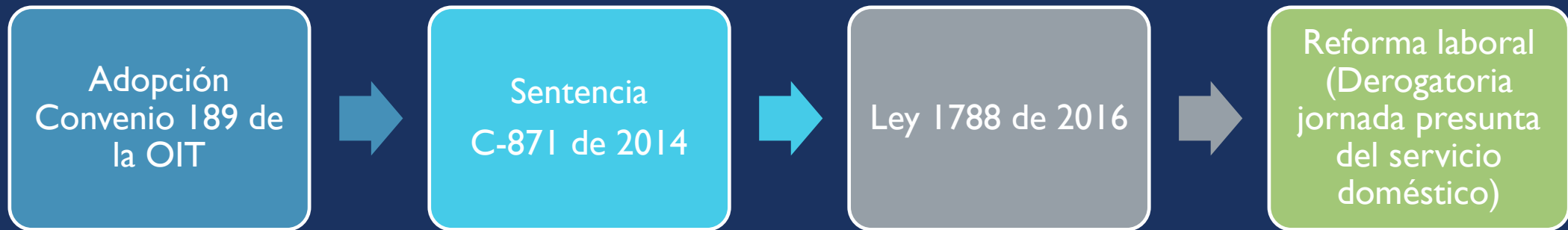
- 81, 129, 122, 144

**CONVENIOS  
TÉCNICOS**

- Temáticos

# APLICACIÓN DE UNA NORMA RATIFICADA

CASO CONVENIO 189 DE LA OIT



<https://www.youtube.com/watch?v=-iBPBc-mVn0>

Agradecimiento UTRASDEC



## 2. EN LA JURISPRUDENCIA

CASO HUELGA EN COLOMBIA

CASO SENTENCIA UBER EN URUGUAY

CASO ASTAC ECUADOR



# 3-EN ACUERDOS COMERCIALES

CASO TLC Y MC DONALDS



## DISPOSICIONES LABORALES EN ACUERDOS COMERCIALES

- Disposiciones laborales en más de 100 acuerdos comerciales regionales (ACR) en alrededor de 140 economías.
- Cerca de la mitad de los acuerdos comerciales celebrados en la última década (2011-2021), contienen disposiciones laborales, frente a sólo 22 por ciento de la década anterior (2001-2010).
- <https://www.ilo.org/LPhub/>





# CASO T-MEC MÉXICO

CONVENIOS 87 Y 98-CASO CLS Y CEARC-REFORMA CONSTITUCIONAL-REFORMA LABORAL-MECANISMO DE RESPUESTA RÁPIDA





# 4. EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CASO ACDAC HUELGA-REINTEGROS





# 5. OTROS SISTEMAS INTERNACIONALES

SISTEMA INTERAMERICANO

