



Organización
Internacional
del Trabajo

Guía práctica

sobre el control de la aplicación de las
Normas internacionales de trabajo
con un enfoque
en los **convenios** para la
igualdad de género

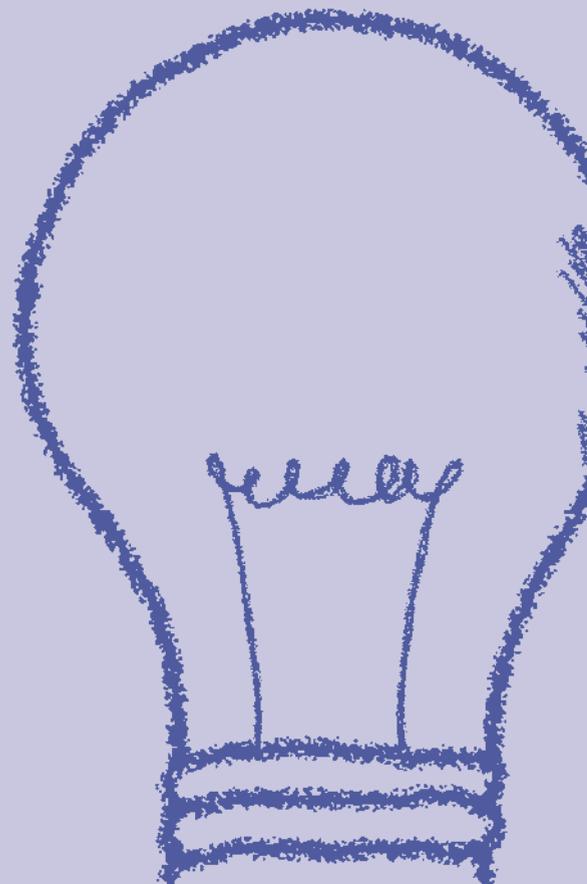




Organización
Internacional
del Trabajo

Guía práctica

sobre el control de la aplicación de las
Normas internacionales de trabajo
con un enfoque
en los **convenios** para la
igualdad de género



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017

Primera edición 2017

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Guía práctica sobre el control de la aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo con un enfoque en los convenios para la igualdad de género

San José OIT / Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2017 136 pp.

Normas Internacionales del trabajo, Normas de la OIT, Convenios de la OIT, Derecho al trabajo, Mujeres, Igualdad de género.
01.03.7

978-92-2-328470-1 (print)

978-92-2-328471-8 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o <http://www.ilo.org/americas/publicaciones/> [sitio web regional].

Impreso en Costa Rica

Índice

INTRODUCCIÓN	5
Los derechos laborales de las mujeres: un requisito indispensable para lograr la igualdad y la equidad	5
Objetivo y población meta	7
Estructura de la Guía	8
¿Cómo utilizar esta Guía?	10
1. Terminología del sistema de control	11
2. La Organización Internacional del Trabajo	15
3. Las normas internacionales del trabajo	19
4. Sistema de control de la OIT	29
5. El papel de los interlocutores sociales y otros grupos de interés	55
6. Convenios para la igualdad de género	65
Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951)	67
Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)	74
Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)	80
Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000)	84
Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)	87



7. El papel de la inspección de trabajo	91
8. El apoyo de la OIT para implementar las NIT en la práctica	95
9. Instrumentos y organismos internacionales que trabajan temas de igualdad	97
10. Listas de verificación práctica	101
11. Ejemplos de formatos para verificaciones prácticas	117
12. Recursos en línea	127
Bibliografía complementaria	133
Contactos	135



Introducción

Los derechos laborales de las mujeres: un requisito indispensable para lograr la igualdad y la equidad

La igualdad de género es crucial para lograr el respeto pleno de los derechos humanos y como tal está en el centro de los valores que promueve el Sistema de las Naciones Unidas (SNU). En las últimas décadas se han realizado progresos significativos en el reconocimiento de la igualdad de género: uno de ellos es la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, la cual es marco de referencia para la formulación de legislación y políticas públicas dirigidas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, la discriminación y la desigualdad aún prevalecen; y millones de mujeres son víctimas de violencia, carecen de acceso a la salud, a la educación, a un trabajo decente y, a pesar de que conforman la mitad de la población mundial, su participación en la formulación de políticas públicas es escasa. Diversos organismos del Sistema de Naciones Unidas trabajan en los diferentes temas referidos al avance de la igualdad de género.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo especializado del SNU que promueve la justicia social y los derechos laborales y que ha estado comprometido con la igualdad de género desde su fundación en 1919. El objetivo fundamental de la OIT es promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La OIT considera que dentro del concepto de “trabajo decente para todas las personas” la igualdad de género es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento.



El enfoque principal o áreas temáticas de la OIT en cuanto a la igualdad de género coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la organización, es decir:

- Promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear más empleo y oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres.
- Mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social.
- Fortalecer el diálogo social y el tripartismo.

El mandato de la OIT para promover la igualdad de género se basa en los convenios internacionales del trabajo, que forman parte de los instrumentos jurídicos que establecen los principios y los derechos básicos en el trabajo y que se denominan normas internacionales del trabajo (NIT). Estas abarcan diversos aspectos relacionados con los derechos de todas las personas trabajadoras y también contemplan situaciones específicas particularmente relevantes para ciertos colectivos o para ciertos tipos de trabajo. En este sentido, existe un grupo de convenios que son determinantes para la promoción de la igualdad de género, a saber:

- Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958).
- Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000).
- Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011).

La OIT cuenta con un sistema de control de la aplicación de las normas que es único en el ámbito internacional y ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. Los órganos de control de la OIT examinan regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señalan áreas en las que se podría mejorar su aplicación. El sistema de control es accesible para los Gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y empleadores. En ese sentido, se constituye en un mecanismo incomparable



de transparencia, rendición de cuentas y exigibilidad. Los comentarios de los órganos de control son fuente importante para la revisión de la legislación, la propuesta de políticas y programas públicos y, en definitiva, para el fortalecimiento del diálogo social.

Para lograr la igualdad de género en el trabajo se requiere el compromiso de Gobiernos, empleadores, trabajadores y de la sociedad en general. Es de particular relevancia la participación directa de las mujeres organizadas tanto en la vigilancia del cumplimiento de la legislación como en la propuesta e implementación de mecanismos para avanzar hacia ese objetivo. Solo si se cuenta con mujeres empoderadas, reflexivas y propositivas, se alcanzará la anhelada igualdad en todos los campos, incluidos los derechos laborales. Para este propósito es fundamental lograr que las organizaciones que trabajan en función de la igualdad de género en el ámbito del trabajo conozcan mejor los mecanismos de control de la OIT.

La OIT, tanto en el proceso de elaboración de las NIT como en su sistema de control, otorga importancia a la participación tripartita (Gobierno, trabajadores y empleadores) y sus procedimientos están diseñados de tal manera que se promueva esa participación. Para ello, es fundamental contar con organizaciones (de trabajadores y empleadores) con capacidad de propuesta e incidencia y que conozcan los procedimientos y los órganos de supervisión de la OIT.

Justamente, la finalidad principal de esta *Guía práctica sobre el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo con un enfoque en los convenios para la igualdad de género* es contribuir al proceso de empoderamiento de las organizaciones que trabajan por la igualdad de género y los derechos laborales para que puedan participar plenamente no solo en el proceso de creación de las NIT, sino principalmente en la implementación de su cumplimiento.

Objetivo y población meta

Como el título lo enuncia, el objetivo de la guía es brindar herramientas para conocer los mecanismos de control de la aplicación de las NIT de forma ágil, resumida y práctica, de tal forma que la OIT, las NIT y los mecanismos de control sean accesibles para gran cantidad de



grupos de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, Gobierno y sociedad civil en general; y, en particular, aquellas que trabajan por la igualdad de género.

Está dirigida, particularmente, a las organizaciones de mujeres tanto del ámbito privado como del público, a las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, para que conozcan mejor los mecanismos que se pueden usar para defender los derechos laborales de las mujeres. De igual forma, puede ser una herramienta útil para las organizaciones de empleadores y otras organizaciones sociales.

Estructura de la guía

La guía está estructurada en once secciones:

1. Terminología del sistema de control. Presenta un glosario de los principales términos utilizados en el sistema de control de la OIT.
2. La Organización Internacional del Trabajo. Se presenta de modo sintetizado qué es la OIT, sus objetivos y cómo se plantea lograrlos.
3. Las normas internacionales del trabajo. En esta parte se hace un recorrido sobre los aspectos básicos de la NIT: su definición, cuáles son, cuáles son los principales temas sobre los que versan, su utilidad e importancia. Además se enumeran los convenios fundamentales del trabajo y los de gobernanza. La sección concluye con una enumeración de las principales obligaciones que adquieren los Estados al ratificar los convenios de la OIT y también aquellos que no los ratifican.
4. Sistema de control de la OIT. Se realiza una descripción sobre los mecanismos de control, divididos en dos grandes grupos: mecanismos de control regular y mecanismos de control especiales. La descripción de cada uno de ellos va acompañada de definiciones, indicación de los órganos competentes en las distintas fases, esquemas gráficos, un paso a paso y algunos ejemplos. Esta parte es medular para entender el control de la aplicación de las NIT.



5. El papel de los interlocutores sociales y otros grupos de interés. En esta sección se puntualiza sobre lo que pueden hacer los interlocutores sociales de la OIT; en particular, las organizaciones de trabajadores y empleadores, tanto en la adopción de las NIT como en el sistema de control de la OIT. Se presenta una lista de las reclamaciones interpuestas por las organizaciones de empleadores y trabajadores y un paso a paso de cómo presentar una reclamación
6. Convenios para la igualdad de género. En esta parte se exponen los cinco convenios para la igualdad de género, detallando el número de ratificaciones de cada uno, los principales aspectos que contienen y las obligaciones que adquieren los Estados ratificantes en virtud de cada uno de estos convenios.
7. El papel de la inspección de trabajo. Se resalta la importancia de contar con una inspección de trabajo eficaz para garantizar la aplicación adecuada de la legislación del trabajo.
8. El apoyo de la OIT para implementar las NIT en la práctica. Se detallan las formas de apoyo que pueda brindar la OIT para la implementación de las NIT.
9. Instrumentos y organismos internacionales que trabajan temas de igualdad. La OIT colabora con otros organismos especializados de Naciones Unidas que promueven la defensa de los derechos humanos, en especial, con el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas.
10. Listas de verificación práctica. Esta sección es eminentemente práctica, pues presenta ideas muy concretas de lo que pueden hacer las organizaciones de aquellos países que no han ratificado los convenios determinantes para la igualdad de género, proponiendo un instrumento muy concreto para identificar las causas que impiden la ratificación y la planificación de acciones encaminadas a lograr esa ratificación. De igual manera, también se incluyen acciones concretas para aquellos casos en que los países incumplen las disposiciones de un convenio ratificado. La sección cierra con ejemplos de formatos para verificaciones prácticas.
11. Recursos en línea. Se presenta una lista de recursos que se pueden encontrar en Internet y ejemplos de búsquedas en NORMLEX.





¿Cómo utilizar esta guía?

Esta guía puede ser utilizada como una introducción a la OIT, a las NIT, en especial a los convenios determinantes en materia de género, y al sistema de control de la OIT; y también como un manual práctico para las organizaciones que trabajan por la igualdad de género y los derechos laborales y que desean realizar un seguimiento a las NIT y formular estrategias y acciones para la ratificación de un convenio o para el cumplimiento de un convenio ya ratificado. Si las organizaciones deciden utilizar los mecanismos de control de la OIT, esta guía brinda un acompañamiento preliminar y realiza sugerencias de recursos útiles para profundizar en el conocimiento de esos mecanismos y cómo acceder a ellos.



I. Terminología del sistema de control

Normas internacionales del trabajo

Convenio: Instrumento que una vez ratificado por un Estado Miembro es vinculante en su territorio nacional y crea obligaciones internacionales.

Protocolos: Instrumento que revisa parcialmente convenio. Está abierto a la ratificación.

Recomendación: Instrumento que no es objeto de ratificación. Contiene directrices para orientar la política, la legislación y la práctica de los Estados.

Normas internacionales del trabajo (NIT): Conjunto de convenios y recomendaciones y protocolos que establecen los principios y los derechos básicos en el trabajo adoptados de forma tripartita por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sistema de control

Mecanismo de control regular: Examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios o protocolos que han ratificado, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

Mecanismos de control especiales: Procesos especiales del sistema de control de la OIT que incluye: el procedimiento de reclamaciones, el procedimiento de quejas y el procedimiento de queja en materia de libertad sindical¹.

¹ El procedimiento de queja en materia de libertad sindical no se detallará en esta guía porque el propósito es presentar las normas sobre igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.



Reclamación: Procedimiento previsto en el artículo 24 de la Constitución de la OIT y por el cual una organización de empleadores o de trabajadores puede alegar ante la OIT la falta de aplicación por parte de un Estado Miembro de las obligaciones derivadas de un convenio ratificado por este.

Queja: Procedimiento previsto en el artículo 26 de la Constitución de la OIT y por el cual se alega ante la OIT que un Estado Miembro no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio ratificado. Se trata del mecanismo de control más grave y solemne.

Órganos y Comisiones

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Comisión de Expertos): Comisión formada por expertos independientes e imparciales que se reúne anualmente a finales de año y realiza un examen técnico de la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por los Estados Miembros.

Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (Comisión de la Conferencia): Comisión tripartita permanente que se reúne una vez al año en junio durante la Conferencia Internacional del Trabajo para analizar el Informe de la Comisión de Expertos.

Comité tripartito *ad hoc*: Comité formado para examinar las reclamaciones presentadas contra un Estado Miembro, en virtud del Artículo 24 de la Constitución.

Comisión de Encuesta: Comisión nombrada para investigar las quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. Se trata en general de violaciones graves y persistentes de convenios ratificados por Estados Miembros.

Conferencia Internacional del Trabajo (CIT): Órgano que elabora y adopta normas internacionales del trabajo. También es un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales. Tiene una composición tripartita y se reúne una vez al año en Ginebra.



Consejo de Administración: Órgano ejecutivo de la OIT y toma las decisiones relativas a la política de la OIT. También desempeña un papel importante relacionado con el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Tiene una composición tripartita y se reúne en Ginebra tres veces al año: en marzo, junio y noviembre.

Oficina Internacional del Trabajo (Oficina): Secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Es responsable de las actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración, de la Conferencia Internacional del Trabajo y de la dirección del Director General.

Informes, Comentarios y Recomendaciones

Memoria detallada: Informe que un Gobierno tiene que enviar a la OIT tras la ratificación de un convenio o cuando uno de los órganos de control se lo solicita.

Memoria simplificada: Informe que un Gobierno tiene que enviar periódicamente a la OIT en el que incluye información sobre el modo en que aplica un convenio ratificado.

Observaciones: En ocasiones también se denominan “observaciones” los comentarios que realizan las organizaciones de empleadores y trabajadores a las memorias de los Gobiernos sobre convenios ratificados, en virtud del artículo 23 (2) de la Constitución de la OIT.

Observación: Comentario formulado por la Comisión de Expertos sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un convenio ratificado por un Estado Miembro.

Observación general: Comentario que formula la Comisión de Expertos dirigido a los Estados Miembros sobre un convenio para facilitar la comprensión de su contenido y de su aplicación, ofrecer recomendaciones sobre su aplicación práctica o afrontar retos concretos en los contenidos de las memorias.



Solicitud directa: Comentario que formula la Comisión de Expertos a los Gobiernos para solicitar más información con respecto a la aplicación de un convenio o sobre incumplimientos menores de aplicación de un convenio ratificado.

Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Informe elaborado por la Comisión de Expertos.

Estudio General: Estudio exhaustivo que publica la Comisión de Expertos sobre la aplicación en la legislación y en la práctica por los Estados Miembros de un instrumento o serie de instrumentos relacionados con un tema en particular acerca de un tema seleccionado por el Consejo de Administración. Este examen concierne al conjunto de los Estados Miembros, tanto si han ratificado los convenios en cuestión como si no lo han hecho.



2. La Organización Internacional del Trabajo

¿Qué es la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia especializada de Naciones Unidas más antigua. Su objetivo principal es promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. La OIT tiene una estructura única entre las agencias multilaterales ya que reúne a representantes de los Gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Este tripartismo permite a los Gobiernos e interlocutores sociales de los 187 Estados Miembros de la organización concertar libremente sus ideas y comparar políticas y experiencias nacionales. Los Gobiernos, empleadores y trabajadores negocian, deliberan y toman conjuntamente todas las decisiones de la organización.

El derecho de las personas trabajadoras a unas condiciones de trabajo decentes es un derecho humano fundamental que la OIT promueve desde su creación en 1919.

La OIT tiene su propia Constitución, sus órganos de administración, su presupuesto y personal, igual que las demás agencias especializadas de Naciones Unidas. Dispone de tres órganos principales: una asamblea general (la Conferencia Internacional del Trabajo), un consejo ejecutivo (el Consejo de Administración) y una secretaría permanente (la Oficina Internacional del Trabajo). La OIT coopera con las Naciones Unidas en las esferas de interés común.

En su 50° aniversario (1969) la OIT fue galardonada con el Premio Nobel de la Paz.



¿Qué objetivos persigue la OIT?

La OIT desarrolla políticas y programas orientados a promover la justicia social y los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en temas relacionados con el trabajo. Así, todas las actividades de la OIT se centran en cuatro objetivos estratégicos:

- Promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear más empleo y oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres.
- Mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social.
- Fortalecer el diálogo social y el tripartismo.

“Para la OIT la tarea consiste en dar forma al cambio para responder a los imperativos de la justicia, incluyendo las necesidades apremiantes del mundo en desarrollo”

Guy Ryder, Director General de la OIT.

¿Cómo logra la OIT sus objetivos?

Para conseguir sus objetivos y promover el progreso social y económico, la OIT:

- Elabora normas internacionales del trabajo respaldadas por un sistema de supervisión de su aplicación.
- Formula políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida y aumentar las oportunidades de empleo.
- Formula e implementa proyectos de cooperación técnica para ayudar a los Estados Miembros a poner en práctica dichas políticas.
- Realiza actividades de formación, educación e investigación.



La fuerza de la OIT reside en esta voluntad permanente de diálogo entre Gobiernos, trabajadores y empleadores. Todos contribuyen a promover y garantizar que las normas internacionales del trabajo se respeten tanto en la legislación como en la práctica en todos Estados Miembros.



3. Las normas internacionales del trabajo

¿Qué son las normas internacionales del trabajo (NIT)?

Las normas internacionales del trabajo (NIT) son instrumentos jurídicos que establecen los principios y los derechos básicos en el trabajo. Son elaboradas de manera tripartita por los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores en consulta con expertos de todo el mundo. Las NIT representan el consenso internacional sobre la forma en que se pueden abordar todas las materias relacionadas con el mundo del trabajo. Las NIT adoptan dos formas principales: convenios y recomendaciones. También la OIT adopta protocolos². Además de las NIT, existen en la OIT otros instrumentos de carácter general, como las declaraciones, resoluciones y muchos repertorios de guías prácticas.

Las normas internacionales del trabajo reflejan valores y principios comunes sobre los asuntos relacionados con el trabajo.

² El protocolo es un instrumento que revisa parcialmente un convenio.



¿Cuál es la diferencia entre un convenio y una recomendación?

Los convenios son instrumentos internacionales que pueden someterse a la ratificación de los Estados Miembros³. Una vez que un Estado ratifica un convenio queda vinculado por él y se compromete a cumplir con las disposiciones establecidas en él, tanto en la ley como en la práctica. Las recomendaciones, en cambio, no son objeto de ratificación. Son directrices destinadas a orientar la política, la legislación y la práctica de los Estados. Las recomendaciones pueden acompañar la adopción de un convenio, y en este caso complementa la aplicación de este último; o pueden ser autónomas y abordar un tema propio.

¿A quiénes van dirigidas las NIT?

Las NIT son instrumentos dirigidos a los Gobiernos que deben elaborar y aplicar una legislación laboral y políticas sociales que estén en conformidad con las normas internacionalmente ratificadas. Las NIT crean obligaciones para los Gobiernos.

¿Qué trabajadores y trabajadoras están cubiertos por las NIT?

La mayor parte de las NIT se aplican a todos los trabajadores, hombres y mujeres, nacionales y no nacionales, tanto aquellos que trabajan con arreglo a contratos formales de trabajo como a aquellos trabajadores y trabajadoras de la economía informal. Algunas NIT están dirigidas a colectivos específicos; por ejemplo, trabajadores y trabajadoras migrantes, trabajadoras y trabajadores domésticos, pescadores, etc.

³ El protocolo está abierto a la ratificación de un Estado obligado ya por el convenio, o puede ratificarlo simultáneamente con el convenio. Se han adoptado seis protocolos hasta la fecha. Entre ellos: el Protocolo de 2014 (PO29) del Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso (1930), el Protocolo de 1990 (PO89) del Convenio núm. 89 (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres) (1948), el Protocolo de 1995 (PO81) del Convenio núm. 81 sobre la inspección del trabajo (1947) y el Protocolo de 2002 (P155) del Convenio núm. 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores (1981).



¿Sobre qué temas versan las NIT?

Desde 1919 hasta abril del 2016, la OIT ha adoptado 189 convenios, 204 recomendaciones y 6 protocolos sobre las siguientes materias:

- Libertad sindical y negociación colectiva.
- Igualdad de oportunidades y de trato.
- Trabajo forzoso.
- Trabajo infantil.
- Consulta tripartita.
- Empleo y formación profesional.
- Seguridad en el empleo.
- Política social.
- Seguridad social.
- Salarios.
- Tiempo de trabajo.
- Administración e inspección del trabajo.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Protección de la maternidad.
- Trabajadores migrantes.
- Otras categorías de trabajadores y trabajadoras como gente de mar, pescadores, pueblos indígenas y tribales, personal de enfermería, trabajadores y trabajadoras domésticas o trabajadores de las plantaciones.



¿Cómo se aplican los convenios?

Los convenios se pueden aplicar adecuando la legislación nacional existente, promulgando nuevas leyes y reglamentos, desarrollando políticas públicas, negociando convenios colectivos, creando instituciones adecuadas o mediante aquellas medidas que el Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, considere pertinentes. Las NIT tienen la suficiente flexibilidad para que se puedan implementar en la legislación y en la práctica de cualquier Estado Miembro teniendo en cuenta las diferencias culturales e históricas, los sistemas jurídicos y el distinto nivel de desarrollo.

¿Para qué se utilizan la NIT?

Además de dar forma a la ley, las normas internacionales del trabajo:

- Aportan directrices para desarrollar políticas nacionales y locales, como las políticas de empleo, de trabajo y de igualdad de género.
- Se utilizan para mejorar diversas estructuras administrativas: la administración del trabajo, la inspección del trabajo, la administración de la seguridad social y los servicios públicos de empleo.
- Establecen criterios de referencia para una conducta empresarial responsable.
- Sirven de modelos para la negociación de contenidos de los convenios colectivos.
- Actúan como una fuente de buenas relaciones laborales.

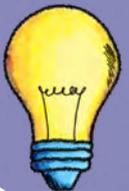
Además, otros organismos internacionales se refieren regularmente a los convenios de la OIT en sus actividades; sobre todo, a los convenios fundamentales. Por ejemplo, los convenios fundamentales están incorporados al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las Empresas Multinacionales y en el marco del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.



¿Qué son los convenios fundamentales del trabajo y los de gobernanza?

Los “convenios fundamentales” o “normas fundamentales” son un grupo de ocho convenios que tratan sobre los derechos humanos fundamentales en el trabajo o los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Los ocho convenios son los siguientes:

- Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
- Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).
- Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso (1930).
- Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957).
- Convenio núm. 138 sobre la edad mínima (1973).
- Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).
- Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958).



La mayoría de los Estados Miembros han ratificado los 8 convenios. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 establece que aquellos Estados Miembros que no los han ratificado tienen la obligación de promover los principios recogidos en estos convenios por el mero hecho de ser Estados Miembros de la OIT. La razón es que la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la erradicación del de trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación son valores básicos inherentes a la pertenencia a la OIT.

Los principios incluidos en los 8 convenios fundamentales se promueven incluso en aquellos Estados Miembros que no los han ratificado.

Además, los convenios de gobernanza revisten especial importancia y se considera prioritaria su ratificación. Los convenios de gobernanza son los siguientes:

- Convenio núm. 81 sobre la inspección del trabajo (1947).
- Convenio núm. 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura) (1969).
- Convenio núm. 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) (1976).
- Convenio núm. 122 sobre la política del empleo (1964).

¿Qué obligaciones tiene un Estado Miembro al ratificar un convenio?

Cuando un Estado Miembro ratifica un convenio, en general este entra en vigor un año después de la fecha de ratificación. Esa ratificación conlleva ciertas obligaciones para el Estado; entre ellas las siguientes:



- Adoptar medidas para aplicar el convenio en la legislación y en la práctica.
- Aceptar el control internacional sobre la aplicación del convenio.
- Enviar a la Oficina Internacional del Trabajo informes a intervalos regulares sobre las medidas que han tomado para poner en práctica el convenio (memorias).
- Dialogar con los interlocutores sociales sobre las mejores formas de aplicación.
- Crear instituciones y mecanismos para fortalecer la aplicación de los derechos laborales.

Si mi país no ha ratificado un convenio, ¿es vinculante?

Para que un Estado Miembro quede vinculado por un convenio es imprescindible que lo ratifique. Si no lo ratifica, no tiene obligación de implementarlo en la práctica. Sin embargo, incluso aquellos Estados que no ratifican un convenio pueden utilizar su contenido como modelo para redactar su legislación y desarrollar sus políticas y programas nacionales.

En lo que respecta a los 8 convenios fundamentales, en virtud de la declaración los Estados Miembros sí tienen la obligación de promover sus principios aunque no los hayan ratificado, y el derecho de igualdad de trato y no discriminación queda incluido dentro de los derechos fundamentales.

Las normas internacionales del trabajo sirven como guía de acción en aquellos Estados que no se han ratificado los convenios.

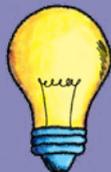


¿Está obligado un Estado Miembro a ratificar un convenio?

Cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adopta nuevos instrumentos, convenios y recomendaciones, la Oficina Internacional del Trabajo envía los textos finales a cada Estado Miembro para que los sometan a las autoridades competentes⁴. Una vez clausurada la Conferencia en la que se adoptó el instrumento, los Gobiernos cuentan con el plazo de un año (o 18 meses por circunstancias excepcionales) para someter el texto a las autoridades competentes: normalmente se trata del Parlamento o de la Asamblea Nacional. Al someterlo, el Gobierno debe indicar qué acción quiere que se tome. Si se trata de un convenio, el Gobierno puede proponer ratificarlo o no, o adoptar medidas para su aplicación en el pleno nacional. Si se trata de una recomendación, el Gobierno puede fomentar la adopción de medidas en el plano nacional para su aplicación.

Además, si el Estado ha ratificado el Convenio núm. 144 sobre consulta tripartita (1976), el Gobierno tiene la obligación de someter el texto también a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de presentar sus propuestas a las autoridades competentes. Aunque el Estado no haya ratificado el Convenio núm. 144, es una buena práctica que obtenga la opinión de los interlocutores sociales en el proceso.

4 Véase el Art. 19, párrafos 5, 6 y 7 de la Constitución de la OIT. El Consejo de Administración adoptó un memorándum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes, el cual fue revisado en 2005.



¿Ha ratificado mi país el Convenio núm. 144 sobre consultas tripartitas de las normas internacionales del trabajo?

Argentina	1987
Belice	2000
Bolivia	No
Brasil	1994
Chile	1992
Colombia	1999
Costa Rica	1981
Cuba	No
Ecuador	1979
República Dominicana	1999

El Salvador	1995
Guatemala	1989
Haití	No
Honduras	2012
México	1978
Nicaragua	1981
Panamá	2015
Paraguay	No
Perú	2004
Uruguay	1987
Venezuela	1983



En la práctica, cuando se someten los nuevos instrumentos adoptados, los Gobiernos tienen las opciones siguientes:

1. Si la legislación nacional ya cuenta con normas en la materia equivalentes a las del convenio, el Gobierno puede recomendar su ratificación.
2. Si la legislación o la práctica nacional está por debajo del nivel del convenio, el Gobierno puede recomendar la ratificación y proponer que se modifique la ley o se redacte una nueva ley.
3. El Gobierno puede recomendar postergar la decisión acerca de la ratificación para tener más tiempo para realizar consultas o investigaciones.
4. El Gobierno puede recomendar que no se tome ninguna acción, es decir, no ratificar.

¿Cuándo entra en vigor un convenio?

Las disposiciones finales de cada convenio especifican los criterios de entrada en vigor en cada Estado Miembro. En términos generales, un convenio entra en vigor doce meses después del registro oficial de su ratificación.



4. Sistema de control de la OIT

¿Cómo supervisa la OIT que los Gobiernos aplican los convenios que han ratificado?

La OIT, además de elaborar y adoptar las NIT, supervisa la manera en la que los Gobiernos garantizan que los convenios que hayan ratificado se apliquen en sus países. Este control se hace a través del sistema de control de la OIT. Es el sistema más elaborado y eficaz de Naciones Unidas. Si bien el aumento del número de Estados Miembros, convenios, ratificaciones y de memorias recibidas genera muchos desafíos, el Consejo de Administración de la OIT revisa periódicamente los procedimientos para garantizar la máxima eficacia y eficiencia tanto para los Estados Miembros como para los órganos que integran el sistema de control. El sistema tiene dos componentes: el mecanismo de control regular y los mecanismos especiales.

<p>Mecanismo de control regular</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Examen técnico de memorias de los Gobiernos y comentarios de las organizaciones de empleadores y trabajadores por la Comisión de Expertos ○ Examen tripartito del Informe de la Comisión de Expertos por la Comisión de la Conferencia
<p>Mecanismos de control especiales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reclamaciones ○ Quejas ○ Quejas sobre libertad sindical⁵

⁵ Existe un procedimiento específico para tratar las quejas sobre casos de incumplimiento de los principios de la libertad sindical. No lo examinaremos en esta guía por tratar de los convenios sobre igualdad de género.



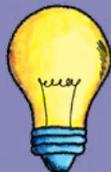
¿En qué consiste el mecanismo de control regular?

El sistema de control regular consiste en un proceso que combina un examen de la aplicación de los convenios ratificados por dos órganos. Primero, un examen técnico por parte de una Comisión de Expertos y segundo otro examen tripartito por parte de una Comisión de la Conferencia.

¿En qué consiste el examen técnico de memorias y comentarios?

En virtud del artículo 22 de la Constitución, los Estados Miembros tienen la obligación de informar regularmente a la OIT sobre las medidas que están adoptando para aplicar los convenios que han ratificado. La información que debe enviar el Estado sobre esas medidas recibe el nombre de “memoria”. Cuando el Estado envía una memoria a la OIT, una comisión especial examina la información y emite comentarios sobre ella. Esta comisión se llama la **Comisión de Expertos**.

La Comisión de Expertos se reúne anualmente entre noviembre y diciembre para realizar un análisis técnico sobre las medidas que están adoptando los Gobiernos para aplicar los convenios ratificados en la ley y en la práctica. La Comisión está compuesta por 20 Miembros independientes e imparciales de distintas regiones geográficas, culturas y sistemas jurídicos, económicos y sociales. Se nombra a los miembros por periodos de 3 años renovables. La Comisión de Expertos se reúne a puerta cerrada.



Cuando la Comisión de Expertos lee y analiza las memorias, puede emitir dos tipos de comentarios:

- **Solicitudes directas:** De manera general, después del análisis de la primera memoria, la Comisión formula una solicitud directa para pedir más información sobre la aplicación de un convenio. Asimismo, cuando considera que un Gobierno no está aplicando plenamente el convenio, pero que ese incumplimiento es sobre temas menores, la Comisión de Expertos puede formular una solicitud directa. Las solicitudes directas se comunican directamente al Estado Miembro y no se publican en el informe anual de la Comisión.
- **Observaciones:** Cuando la Comisión de Expertos considera que hay incumplimientos graves o de larga duración, formula una “observación”. Las observaciones se publican todos los años en un informe titulado *Informe de la Comisión de Expertos*. La Comisión también puede indicar en una observación un progreso realizado en la aplicación de un convenio.

A través de las memorias y de los comentarios, ya sean solicitudes directas u observaciones, la Comisión de Expertos y el Gobierno mantienen un diálogo sobre el cumplimiento de los convenios y sobre la mejor forma de aplicar sus disposiciones en la legislación y en la práctica.

Tal como lo ha indicado la Comisión de Expertos en sus informes anuales, “es un órgano independiente establecido en la Conferencia Internacional de Trabajo y sus miembros son nombrados por el Consejo de Administración de la OIT. Está compuesta por expertos en el terreno jurídico que se encargan de examinar la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por parte de los Estados Miembros”.

La Comisión de Expertos realiza un examen técnico e imparcial de la manera en que los Estados Miembros aplican los convenios en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta las diferentes realidades y sistemas jurídicos nacionales. Al hacerlo, debe determinar el alcance jurídico, contenido y significado de las disposiciones de los convenios. Sus opiniones y recomendaciones no son vinculantes y buscan orientar las acciones de las autoridades nacionales. El carácter persuasivo de esas opiniones y recomendaciones se deriva de la legitimidad y racionalidad de la labor de la Comisión basada en su imparcialidad, experiencia y competencia técnica. La función técnica y la autoridad moral de la Comisión



están ampliamente reconocidas, especialmente porque ha llevado a cabo su labor de supervisión durante más de 85 años, y debido a su composición, independencia y métodos de trabajo cimentados en el diálogo continuo con los Gobiernos, teniendo en cuenta la información que transmiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esto se ha reflejado en la incorporación de las opiniones y recomendaciones de la Comisión en legislaciones nacionales, instrumentos internacionales y decisiones de los tribunales”⁶.

Todos los años la Comisión de Expertos publica su informe anual, que incluye lo siguiente:

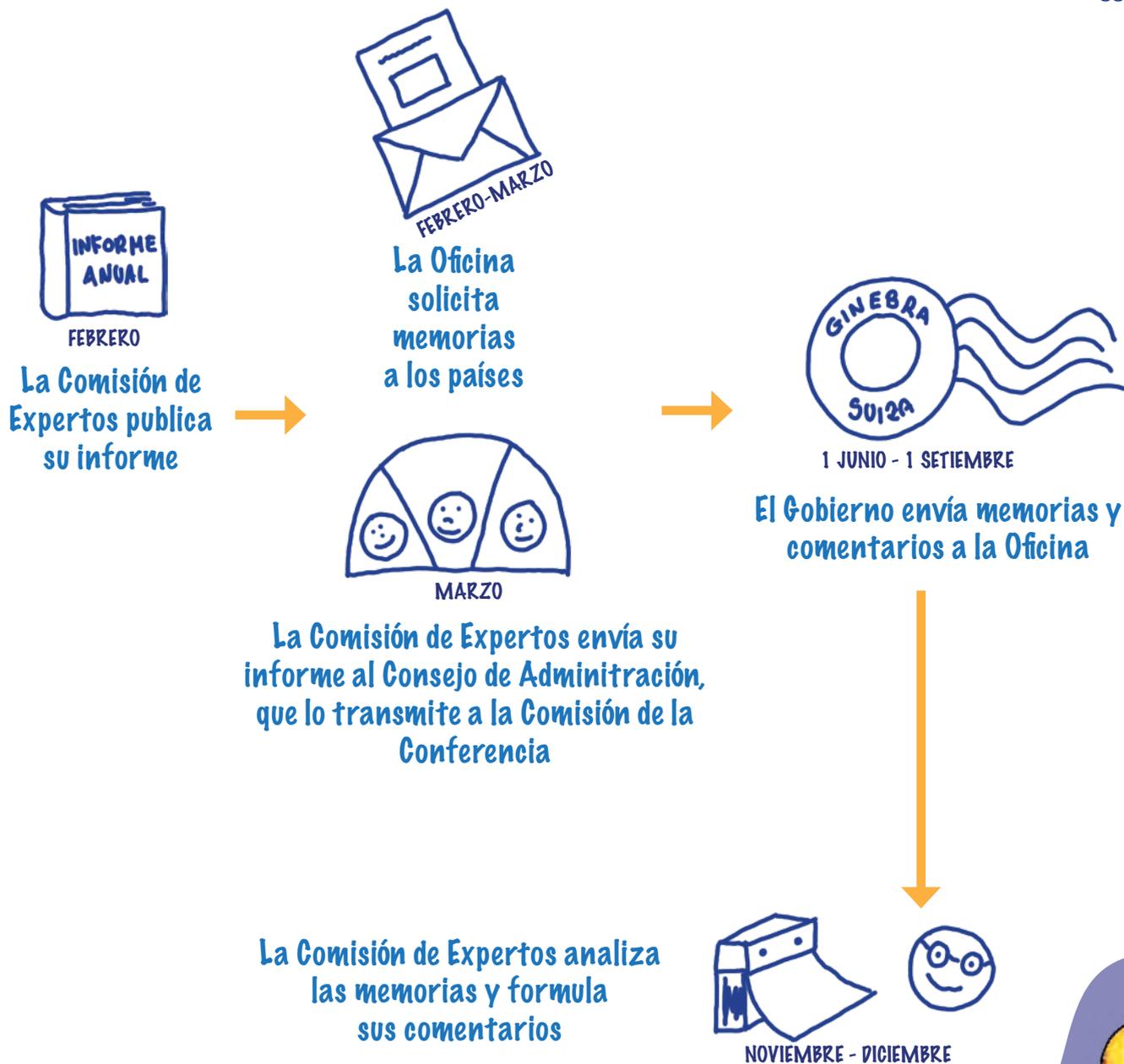
- La Nota al lector: aporta indicaciones sobre la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia.
- El Informe general: describe el desarrollo de los trabajos de la Comisión y hasta qué punto los Estados Miembros han cumplido con sus obligaciones constitucionales con respecto a las normas internacionales del trabajo, y hace hincapié en cuestiones de interés general que se derivan de la labor de la Comisión de Expertos.
- Las observaciones referidas a ciertos países sobre la aplicación por parte de los Estados Miembros de los convenios ratificados, así como observaciones sobre la sumisión a las autoridades competentes.
- El Estudio general: se publica en un volumen separado.

El informe de la Comisión de Expertos se somete al Consejo de Administración para ser transmitido a la Conferencia y lo analice una comisión tripartita que se llama la **Comisión de la Conferencia**.

Las observaciones se publican en el Informe de la Comisión de Expertos y las solicitudes directas se envían directamente a los Gobiernos. Todas las observaciones y solicitudes directas se pueden consultar íntegramente en la página web de la OIT sobre Normas del trabajo.

⁶ Véanse CIT, 104.ª reunión, 2015, Informe III (Parte IA) Informe de la Comisión de Expertos, página 11.





¿Con qué frecuencia tienen que enviar los Gobiernos memorias a OIT?

Un Estado Miembro no tiene que enviar memorias a la OIT todos los años sobre todos los convenios. Existe un sistema de presentación de memorias. Según este sistema, la primera memoria debe enviarse en el transcurso del segundo año después de la ratificación de un convenio.

Después de la primera memoria, se solicitan memorias periódicas. Si se trata de memorias sobre los 8 convenios fundamentales o de los 4 de gobernanza, el Gobierno tiene que enviarlas cada 3 años.

En caso del resto de los convenios, los Gobiernos envían memorias cada 5 años.

En cualquier caso, la Comisión de Expertos puede solicitar una memoria en intervalos más breves si lo considera necesario o si recibe comentarios de organizaciones de trabajadores o empleadores sobre la aplicación del convenio en cuestión. La Comisión de la Conferencia también puede solicitar una memoria fuera del periodo regular.

Descripción de los convenios de la OIT en materia de género⁷

	C.100	C.111	C.156	C.183	C.189
Tipo de convenio	Fundamental	Fundamental	Técnico	Técnico	Técnico
Número de ratificaciones	173	175	44	34	24
Frecuencia de envío de memorias sobre Convenios ratificados	3 años	3 años	5 años	5 años	5 años

⁷ Hasta septiembre de 2017.



¿Cómo se debe elaborar una memoria?

Todos los años, entre febrero y marzo, la Oficina Internacional del Trabajo envía a los Gobiernos una solicitud detallando las memorias que deben enviar a la Oficina. Los Gobiernos tienen entre el 1° de junio y el 1° de septiembre para comunicar las memorias a la Oficina. En la página web del Departamento de Normas se puede encontrar el calendario detallado sobre las memorias que un Gobierno tendrá que enviar, así como las solicitudes directas y observaciones a las que deberá dar contestación. Es una herramienta muy útil para redactar las memorias.

Normalmente el Ministerio del Trabajo de cada país coordina el proceso de elaboración de las memorias, que comienza recopilando información de todas las autoridades con responsabilidades sobre el tema en cuestión. En el caso de los convenios relativos a la igualdad de género, puede solicitar información a las Unidades de género de los propios Ministerios de Trabajo, a los Institutos de la Mujer, Secretaría de Igualdad, Inspección del Trabajo, jueces y magistrados y a las Unidades de género de otras instituciones sectoriales, institutos de formación, etc.

Si el Estado ha ratificado el Convenio núm. 144 sobre consulta tripartita (1976), debe consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las cuestiones que pueden derivarse de las memorias sobre convenios ratificados. Con la información completa redacta la memoria y, según el artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT, se la envía a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que tienen el derecho a formular comentarios sobre ella.

El Gobierno debe enviar la memoria a la OIT junto con los comentarios formulados por las organizaciones de trabajadores y empleadores. El Gobierno podría incluso dar respuesta a los comentarios de los interlocutores sociales, y en el caso de no hacerlo, la Comisión de Expertos le solicitará información al respecto en sus siguientes comentarios. Aunque el Gobierno incumpliera con su obligación de compartir la memoria con las organizaciones de empleadores y trabajadores, estas tienen derecho a enviar sus comentarios a la Oficina Internacional del Trabajo en cualquier momento. Al recibir directamente los comentarios, la Oficina acusa recibo y envía al mismo tiempo una copia al Gobierno correspondiente para que pueda contestar.



Cuando los Gobiernos no cumplen con su obligación de envío de memorias, la Comisión de Expertos no puede analizar los progresos realizados en el país y se rompe el diálogo. En estos casos, la Comisión de Expertos solicita de nuevo la información y se intenta reanudar el diálogo.



¿Qué información debe contener una memoria?

Las memorias que los Gobiernos redactan para enviar a la Oficina Internacional del Trabajo deben contener lo siguiente:

Primera memoria después de la ratificación:

- ✓ Respuestas redactadas de conformidad con el formulario de la memoria aprobada por el Consejo de Administración de la OIT para cada convenio. La primera memoria que debe enviar el Gobierno es una memoria detallada⁸.

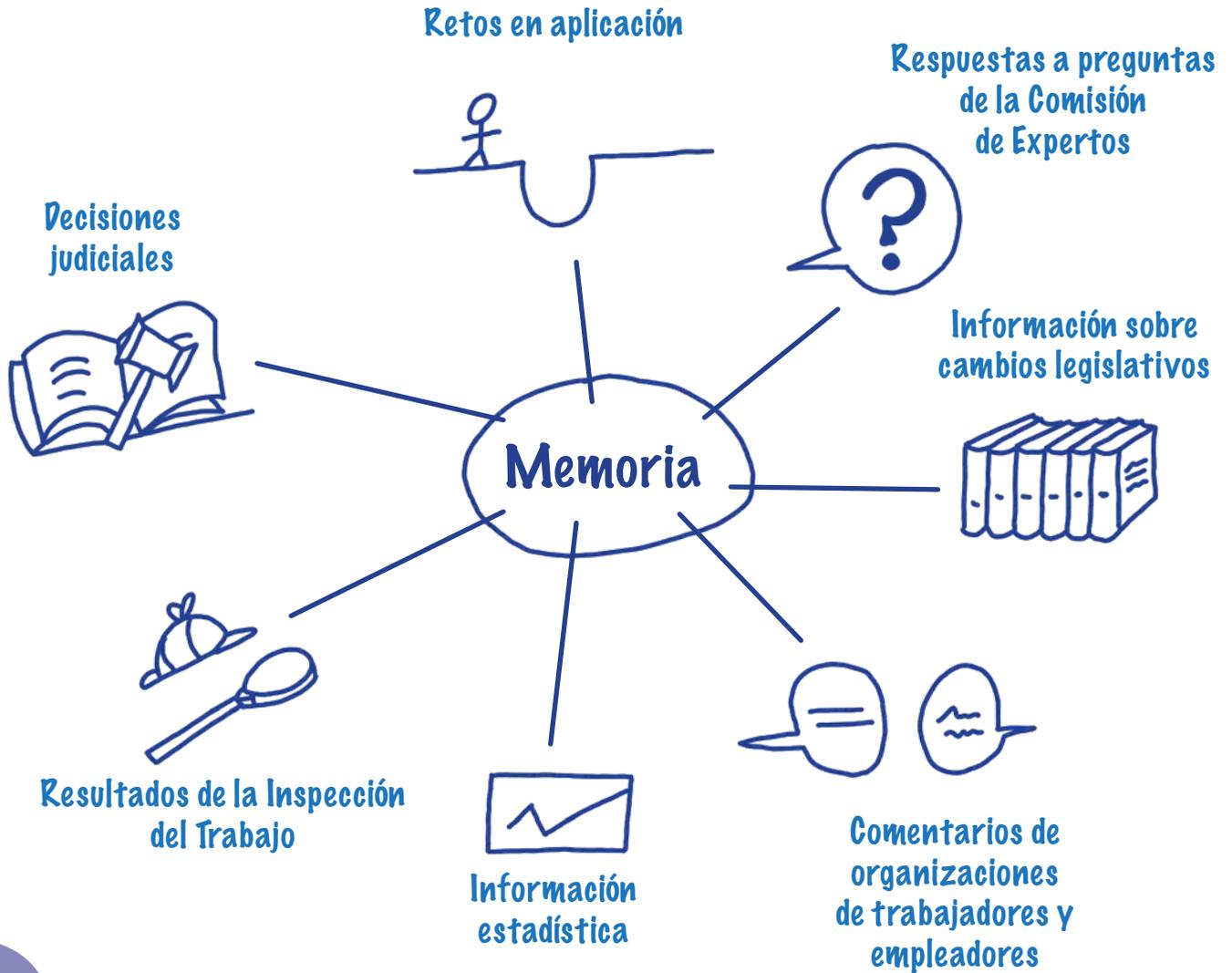
Memorias periódicas⁹:

- ✓ Respuestas a las preguntas y solicitudes de la Comisión de Expertos que se incluyen en las solicitudes directas y en las observaciones.
- ✓ Información sobre los posibles cambios legislativos y sobre las características y efectos de esos cambios.
- ✓ Información estadística, resultados de inspecciones y decisiones judiciales o administrativas, información económica o jurídica relevante, etc. sobre la aplicación del convenio.
- ✓ Los textos de los comentarios de las organizaciones de trabajadores y empleadores.
- ✓ Respuestas a los comentarios de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

⁸ Además, los Gobiernos tienen que enviar memorias detalladas cuando se han producido cambios sustanciales en la legislación que inciden sobre un convenio ratificado. Se pide al Gobierno que envíe una memoria detallada con el fin de que la Comisión de Expertos pueda conocer los pormenores de la nueva situación jurídica y práctica en el país. De todas formas, la Comisión de Expertos o la Comisión de la Conferencia en cualquier momento puede pedir expresamente al Gobierno que envíe una memoria detallada cuando considere que está justificado.

⁹ Estas memorias se denominan memorias simplificadas.





¿En qué consiste el examen tripartito del Informe de la Comisión de Expertos?

Todos los años, durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), que se celebra en junio en la sede de la OIT en Ginebra se reúne la Comisión de la Conferencia, compuesta por delegados de los Gobiernos, empleadores y trabajadores. En esta Comisión se estudia de forma tripartita cómo los Estados cumplen con las obligaciones derivadas de la ratificación de los convenios.

Así, la Comisión de la Conferencia analiza y discute el Informe de la Comisión de Expertos y elige 24 casos individuales de especial gravedad para analizarlos y debatir sobre ellos. Los casos se eligen por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, según un proceso establecido por ellos¹⁰. Los debates de la Comisión de la Conferencia permiten establecer un diálogo entre los Estados Miembros y los interlocutores sociales sobre las dificultades que encuentran para cumplir con sus obligaciones internacionales. Este foro permite a los Gobiernos mostrar su voluntad política de realizar los cambios necesarios en el país e incluso solicitar a la Oficina su asistencia técnica. Por lo tanto, el trabajo de la Comisión de la Conferencia se basa, por un lado, en el Informe de la Comisión de Expertos y, por otro lado, en las respuestas orales o escritas suministradas por los Gobiernos.

Tras el análisis de cada caso individual, escuchando al Gobierno y al resto de los delegados, la Comisión de la Conferencia formula y adopta unas conclusiones y recomendaciones sobre las acciones que el Estado debe emprender. Al final de su reunión, la Comisión adopta un Informe que se remite al plenario de la Conferencia Internacional del Trabajo para su adopción.

10 Véase: OIT. GB.323/INS/5/Anexo1. 323.ª reunión, Ginebra, 12-27 de marzo del 2015





FEBRERO

La Comisión de Expertos publica su informe



MARZO

La Comisión de Expertos envía su informe al Consejo de Administración, que lo transmite a la Comisión de la Conferencia



JUNIO

La Comisión de la Conferencia elige 24 casos y los discute



El Gobierno comunica información



El pleno de la CIT adopta el informe



La Comisión de la Conferencia envía su informe al pleno de la CIT



La Comisión de la Conferencia formula sus conclusiones



Se escucha a todos los delegados



Casos en los que la Comisión de la Conferencia ha adoptado conclusiones relativas a los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183 entre 2000 y 2017

	C.100	C.111	C.156	C.183
2000	-	Afganistán, Brasil, Irán	-	-
2001	-	Irán	-	-
2002	-	Qatar	-	-
2003	-	Irán	-	-
2004	-	República Dominicana, El Salvador	Japón	-
2005	-	Arabia Saudita	-	-
2006	Reino Unido	Irán, México, Eslovaquia	-	-
2007	Japón	Bangladesh, India	-	-
2008	-	República Checa, República Dominicana, Irán	-	-
2009	Mauritania	Irán, Corea, Kuwait	-	-
2010	India	República Checa, Irán, Rusia	-	-
2011	-	Fiji	-	-
2012	-	-	-	-
2013	-	República Dominicana, Irán, Corea, Arabia Saudita	-	-
2014	-	Corea, República Dominicana, Kazajstán	-	-
2015	-	Corea	-	-
2016	-	República Checa, Qatar	-	-
2017	-	Bahrein	-	-



Si un Estado Miembro no ha ratificado un convenio, ¿tiene alguna obligación respecto del mismo?

Un Estado Miembro puede optar por no ratificar un convenio. La OIT considera importante ver la evolución que se produce en los Estados que no los ratifican. Así, en virtud del artículo 19, párrafos 5e) y 6d) de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen que enviar regularmente información sobre las medidas que han adoptado para dar efecto a las disposiciones de algunos convenios no ratificados y recomendaciones, y para indicar cualquier obstáculo que les impide o retrasa la ratificación de un convenio determinado.

Todos los años, el Consejo de Administración elige un tema específico que desea que se analice en detalle, y la Comisión de Expertos publica un Estudio General sobre la legislación y práctica en los Estados Miembros sobre ese tema. El Estudio General hace un análisis de las dificultades y de los obstáculos que los Estados Miembros encuentran para su aplicación e identifica medidas para superar esos retos.

El control regular paso a paso

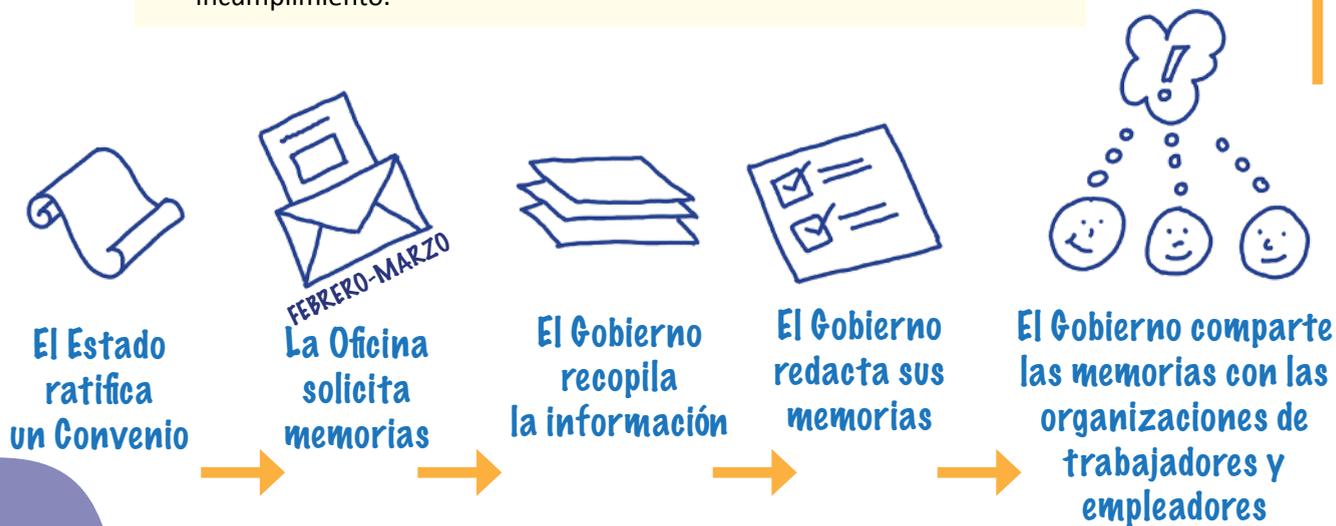
- **Paso 1:** El Gobierno ratifica un convenio y se compromete a aplicar el convenio en la ley y en la práctica y a someterse al control internacional de su aplicación.
- **Paso 2:** En febrero/marzo de cada año la Oficina Internacional del Trabajo solicita a los Gobiernos las memorias que tienen que enviar ese año sobre cómo está aplicando el convenio.
- **Paso 3:** El Gobierno recopila información sobre la forma en que las distintas autoridades están aplicando las obligaciones del convenio.



- **Paso 4:** Una vez recopilada la información necesaria, el Gobierno redacta una memoria.
- **Paso 5:** Al finalizar la redacción de la memoria, el Gobierno la comparte con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.
- **Paso 6:** Las organizaciones de empleadores y trabajadores leen la memoria del Gobierno y escriben sus propios comentarios, si consideran que no se está aplicando bien el convenio, los retos ante los que se encuentra, otras medidas más eficaces que el Gobierno no está tomando, cómo ellos contribuyen su implementación, etc.
- **Paso 7:** El Gobierno envía a la OIT su memoria con los comentarios de las organizaciones de los trabajadores y empleadores antes del 1^o de septiembre. En caso de que el Gobierno no comparta la memoria con los interlocutores sociales, ellos pueden dirigirse a la OIT igualmente y formular sus comentarios.
- **Paso 8:** Una vez recibida la memoria, la Comisión de Expertos la analiza. Si los interlocutores sociales han formulado comentarios, la Comisión los analiza también para elaborar un comentario basado en toda la información disponible.
- **Paso 9:** En noviembre-diciembre, una vez revisada toda la información de que dispone, la Comisión de Expertos formula sus comentarios. Los comentarios pueden ser observaciones o solicitudes directas.
- **Paso 10:** Se recopilan todas las observaciones que ha redactado y adoptado la Comisión de Expertos y se publica el Informe anual de la Comisión.
- **Paso 11:** El Informe de la Comisión de Expertos se publica en febrero de cada año.
- **Paso 12:** El Informe de la Comisión de Expertos se envía al Consejo de Administración, que lo tramita a la Comisión de la Conferencia.



- **Paso 13:** En junio, durante la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión de la Conferencia elige y discute 24 casos de incumplimiento considerados los más serios de entre los publicados por la Comisión de Expertos en su Informe. Se puede elegir casos de buenas prácticas.
- **Paso 14:** Durante la discusión se da la oportunidad a cada Gobierno de ofrecer más información que no haya enviado antes para explicar por qué está incumpliendo y qué medidas va a tomar para corregir la situación.
- **Paso 15:** Una vez que se ha escuchado al Gobierno, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y al resto de delegados que quieran aportar sus opiniones, la Comisión de la Conferencia formula sus conclusiones, que suelen incluir recomendaciones.
- **Paso 16:** Tras analizar todos los casos, se adopta un informe que se aprueba en plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- **Paso 17:** La Comisión de Expertos hace un seguimiento de los casos de incumplimiento.





¿En qué consisten los mecanismos de control especiales?

Los mecanismos de control especiales son procedimientos diferentes basados en la presentación de recursos ante la OIT por la no aplicación de las NIT. Existen tres procedimientos: la reclamación, la queja y la queja sobre libertad sindical.

¿Qué es una reclamación?

Cuando una organización de empleadores o de trabajadores considera que un Estado Miembro no ha cumplido con las obligaciones de un convenio que ha ratificado puede denunciarlo ante la OIT. En virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT esa denuncia se llama reclamación.

Solo las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores nacionales o internacionales pueden presentar reclamaciones a la OIT. No obstante, siempre cabe la posibilidad de que individuos u organizaciones no gubernamentales se acerquen a los interlocutores sociales y les ofrezcan información y sus puntos de vista para que estos presenten la reclamación.

Una vez que la organización de trabajadores o empleadores ha presentado la reclamación, el Consejo de Administración la examina para ver si cumple todos los requisitos del artículo 24 de la Constitución de la OIT, en cuyo caso la acepta a trámite y designa un Comité Tripartito *ad hoc* para examinarla. Además, la reclamación se envía al Gobierno interesado para que responda a las alegaciones que se han realizado. Tras analizar toda la información, el Comité Tripartito presenta un informe con sus conclusiones y recomendaciones al Consejo de Administración para que lo apruebe. Si consideran que existen efectivamente incumplimientos, el Consejo de Administración propone al Gobierno que adopte medidas para solucionarlos y pide a la Comisión de Expertos que haga un seguimiento del caso.



Reclamaciones presentadas entre 1976 y 2017 que versan sobre los convenios fundamentales

Derechos fundamentales	Número de reclamaciones presentadas por los interlocutores sociales
Discriminación (C100, C111)	43
Trabajo forzoso (C029)	24
Libertad de asociación y negociación colectiva (C087, C098)	40 ¹¹
Trabajo infantil (C138, C182)	2

Una reclamación paso a paso

- **Paso 1:** Cuando una organización de empleadores o de trabajadores considera que un Estado Miembro incumple con un convenio ratificado puede presentar una reclamación. Podría también optar por usar el procedimiento regular y enviar comentarios sobre la implementación práctica directamente a la OIT.
- **Paso 2:** Tras valorar las opciones, la organización redacta una reclamación y la envía a la OIT.
- **Paso 3:** La OIT acusa recibo de la reclamación e informa al Gobierno afectado sobre la recepción de la reclamación.
- **Paso 4:** Inmediatamente comienza el proceso de admisión y el Consejo de Administración examina la reclamación y decide si se admite a trámite. Si no se admite, el proceso termina aquí.



- **Paso 5:** Si el Consejo de Administración admite la reclamación, nombra a un Comité Tripartito *ad hoc* que analizará el caso concreto. El Comité Tripartito establece su propio procedimiento.
- **Paso 6:** De ser necesario, el Comité Tripartito solicitará más información al Gobierno o a la organización querellante.
- **Paso 7:** El Comité Tripartito examina la información que tiene a su disposición.
- **Paso 8:** El Comité Tripartito redacta un informe con sus observaciones y sus recomendaciones.
- **Paso 9:** Se invita al Gobierno a estar representado cuando se examina el asunto en la sesión del Consejo de Administración.
- **Paso 10:** El Consejo de Administración emite también unas observaciones sobre el informe antes de publicarlo.
- **Paso 11:** El Consejo de Administración puede decidir publicar el informe sobre el caso.
- **Paso 12:** La Comisión de Expertos sigue realizando un seguimiento del caso a través del sistema regular de memorias.





¿Qué es una queja?

Según el artículo 26 de la Constitución de la OIT, se puede presentar una queja ante la Oficina Internacional del Trabajo contra un Estado Miembro. Son aptos para presentar este tipo de queja: un Estado Miembro en contra de otro Estado Miembro que, a su juicio, no esté cumpliendo con las obligaciones de un convenio que ambos hayan ratificado; cualquier delegado a la Conferencia Internacional del Trabajo; y el Consejo de Administración de oficio cuando examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 y 26 de la Constitución de la OIT sobre la reclamación.

En general, se recurre a este procedimiento cuando se acusa a un Estado Miembro de cometer violaciones persistentes y graves, y que se haya negado reiteradamente a mejorar la situación.

Al recibir y declarar admisible una queja, el Consejo de Administración puede decidir el establecimiento de una Comisión de Encuesta para estudiar el caso. La Comisión de Encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT. Hasta la fecha, se han presentado 32 quejas y se han creado 13 Comisiones de Encuesta. En relación con los Convenios núm. 100 y núm. 111 se han presentado cinco quejas: Chile (1975: C001, C111) (2016: C087, C098, C103, C135, C151), República Federal de Alemania (1985: C111), Libia (1986: C095, C111, C118), Rumanía (1989: C111), Bahrein (2011: C111) y Venezuela (2016: C087, C095, C111).

Dicha Comisión está compuesta siempre por tres personas independientes y neutrales que analizan la situación. Para poder recabar la información necesaria, se puede visitar el país con la autorización del Estado. Tras analizar toda la información, la Comisión de Encuesta elabora su informe, que recoge los hechos objeto de la queja, determina la existencia o no de la violación del convenio ratificado y, de ser necesario, formula recomendaciones. El informe de la Comisión de Encuesta se envía al Consejo de Administración. Para que tenga efecto, no se requiere la aprobación del Consejo de Administración. El Estado cuenta con tres meses para informar al Director General de la OIT si acepta o no las recomendaciones del informe de la Comisión de Encuesta. Si no las acepta, se puede someter el caso a la Corte Internacional de Justicia. La decisión de la Corte es inapelable.



Si un Estado se niega a cumplir con las recomendaciones de una Comisión de Encuesta, el Consejo de Administración puede, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, tomar medidas adicionales para obtener el cumplimiento de las obligaciones del Estado Miembro. La primera vez en la historia de la OIT que se usó este procedimiento fue en el año 2000 cuando el Consejo de Administración solicitó a la Conferencia Internacional del Trabajo que arbitrara medidas para hacer que Myanmar pusiese fin al uso del trabajo forzoso¹¹.

Una queja paso a paso

¿Quién puede presentar una queja?

- **Paso 1:** Un Estado Miembro cuando considera que otro Estado Miembro incumple con un convenio que ambos Estados han ratificado.
- **Paso 2:** El Consejo de Administración.
- **Paso 3:** Cualquier delegado a la Conferencia Internacional del Trabajo.

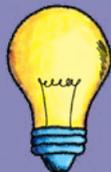
Procedimiento:

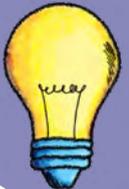
- **Paso 4:** Al recibir una queja, el Consejo de Administración examina su admisibilidad.
- **Paso 5:** Si el Consejo de Administración admite a trámite la queja, puede nombrar una Comisión de Encuesta.
- **Paso 6:** La Comisión de Encuesta puede viajar al país para recabar toda la información necesaria.

¹¹ En 1996, se había presentado una queja contra Myanmar en virtud del artículo 26 de la Constitución por violación del Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso (1930), y la Comisión de Encuesta resultante constató que en este país estaba muy extendido y era sistemático el uso del trabajo forzoso.



- **Paso 7:** La Comisión de Encuesta examina y analiza toda la información a su disposición.
- **Paso 8:** La Comisión de Encuesta emite sus recomendaciones en un informe y el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo lo comunica al Consejo de Administración.
- **Paso 9:** Se publica el Informe de la Comisión de Encuesta.
- **Paso 10:** El Gobierno cuenta con tres meses para aceptar o no las recomendaciones.
- **Paso 11:** En el caso de que el Gobierno no acepte las recomendaciones, debe informar si desea someter la queja ante la Corte Internacional de Justicia.
- **Paso 12:** La Corte Internacional de Justicia puede confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones de la Comisión de Encuesta, y su decisión es inapelable.
- **Paso 13:** En caso de que un Estado Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta o a la decisión de la Corte Internacional de Justicia, el Consejo de Administración puede recomendar a la Conferencia Internacional del Trabajo las medidas que estime convenientes para el cumplimiento de dichas recomendaciones.





5. El papel de los interlocutores sociales y otros grupos de interés

¿Qué pueden hacer las organizaciones de trabajadores y empleadores con respecto a las NIT?

El papel de los interlocutores sociales es importante tanto en la adopción de las NIT como en el sistema de control de la OIT porque participan tanto en el sistema regular como en los procedimientos especiales. En concreto, los interlocutores sociales pueden:

- Participar en la elección de temas sobre los que versarán las NIT.
- Participar en la redacción de los textos.
- Participar en la votación de las NIT.
- Impulsar la ratificación de los convenios por sus Gobiernos.
- Formular comentarios a las memorias periódicas que los Gobiernos envían a la OIT sobre la aplicación de los convenios que han ratificado.
- Enviar información adicional a la Comisión de Expertos sobre la aplicación práctica de los convenios.
- Iniciar reclamaciones o quejas por incumplimientos de los convenios de la OIT.





Ejemplo de comentarios de la Comisión de Expertos

“La Comisión toma nota de las observaciones presentadas por la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) y la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) recibidas el 2 de septiembre de 2014 que señalan que los trabajadores domésticos no están cubiertos por el Código del Trabajo y no gozan de iguales derechos que los demás trabajadores, y que las personas mayores de 35 años tienen mayores dificultades para acceder al empleo. Las organizaciones sindicales se refieren también a las cuestiones que ya están siendo examinadas por la Comisión como la persistente exigencia de pruebas de embarazo y de pruebas relativas al estado seropositivo respecto del VIH para acceder y permanecer en el empleo y la discriminación salarial de que son objeto los trabajadores de origen haitiano y de otros países latinoamericanos en el sector de la construcción. La Comisión toma nota también de las observaciones presentadas por la Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) de 28 de agosto de 2014 en las que se expresa el rechazo a la discriminación y se informa sobre las actividades llevadas a cabo en el marco de la política sobre VIH y el sida en el lugar de trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto, en particular sobre la situación de los trabajadores domésticos y las personas mayores de 35 años y sobre las actividades llevadas a cabo en el marco de la política sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo”.**

Fragmento de la Observación adoptada en 2014 sobre el Convenio núm. 111 al Gobierno de República Dominicana.



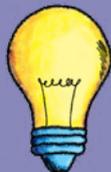
¿Qué papel tienen las organizaciones de la sociedad civil en la supervisión de las NIT?

El sistema de control de la OIT está diseñado para que sean los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores los que adopten un papel activo. Eso implica que las organizaciones de la sociedad civil no pueden presentar comentarios sobre la aplicación de convenios ni reclamaciones o quejas directamente a la OIT. Las organizaciones no gubernamentales y otras instituciones pueden contribuir a la supervisión a través de las organizaciones de empleadores o de trabajadores, colaborando con ellas en sus actividades.

¿Cómo contribuyen las organizaciones de trabajadores y empleadores a garantizar que un Gobierno cumpla con las disposiciones de un convenio que ha ratificado?

En virtud del artículo 23, párrafo 2) de la Constitución de la OIT, los interlocutores sociales tienen derecho a recibir copias de las memorias que envía el Gobierno a la OIT y a formular comentarios sobre ellas. Es muy importante que los interlocutores sociales formulen dichos comentarios para que la Comisión de Expertos cuente con información complementaria sobre las condiciones existentes en un Estado Miembro determinado y pueda tener una imagen completa de la situación concreta.

Los interlocutores sociales también pueden en cualquier momento enviar comentarios a la OIT sobre la aplicación de un convenio ratificado. Sin embargo, para que la Comisión de Expertos los pueda examinar en el año en curso, los comentarios deben presentarse antes del 1º de septiembre de cada año. En este caso, la Oficina Internacional del Trabajo recibirá las observaciones formuladas y enviará una copia de ellas al Gobierno correspondiente para que pueda contestar como considere conveniente.



Es muy importante recordar que las organizaciones de los empleadores y trabajadores pueden en cualquier momento enviar comentarios a la OIT si consideran que su Gobierno no está cumpliendo con un convenio.

Ejemplo de comentarios de la Comisión de Expertos

La Comisión toma nota de las observaciones presentadas por la Central General de Trabajadores (CGT) recibidas el 1.º de septiembre de 2014 y de la respuesta del Gobierno.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Brecha salarial. La Comisión toma nota de que según la CGT existe una gran desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres y en los casos en que la mujer ocupa puestos de mayor nivel, esta percibe menores salarios. La Comisión toma nota de que según las estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas, la brecha en el ingreso promedio total nacional entre hombres y mujeres en 2012 fue del 5 por ciento y en 2013 fue de casi el 7 por ciento. Sin embargo, si se examina la diferencia salarial entre hombres y mujeres según la rama de actividad (teniendo en cuenta, en particular que los salarios mínimos son fijados por rama de actividad o zona geográfica), dicha variación es en algunos casos mucho más pronunciada. Por ejemplo, la diferencia en el ingreso promedio es del 14,67 por ciento en la agricultura, silvicultura, caza y pesca; del 45,24 por ciento en la industria manufacturera; del 37,14 por ciento en el comercio y la hotelería; del 30,72 por ciento en los servicios comunales y sociales, y del 63,87 por ciento entre los conductores del transporte. La brecha es menor en los sectores de mayor calificación (10 por ciento en la rama de los profesionales y técnicos). La Comisión había tomado nota, en el marco del examen de la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la baja tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo y de la marcada segregación ocupacional por motivo de sexo tanto en zonas urbanas como rurales. La Comisión recuerda que las diferencias salariales siguen siendo una de las formas más persistentes de desigualdad entre hombres y mujeres y que los Gobiernos, junto con las organizaciones de empleadores y



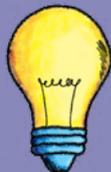
de trabajadores, deben tomar medidas más proactivas para sensibilizar, evaluar, promover y hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 668 y 669). ***La Comisión pide al Gobierno que tome medidas concretas, junto con los interlocutores sociales, para dar tratamiento adecuado a la brecha salarial por motivo de género, que envíe información al respecto y que acompañe información estadística desglosada por sexo sobre la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo (indicando los sectores de ocupación y nivel de ingresos), en el sector público y privado.***

Fragmento de la Observación adoptada en 2014 sobre el Convenio núm. 100 al Gobierno de Honduras.

¿Qué formato deben tener los comentarios que haga una organización de empleadores o trabajadores a una memoria?

No existe un formato o formulario específico que las organizaciones de empleadores o de trabajadores tengan que utilizar para emitir sus comentarios: presentarlas por escrito es suficiente. Aunque no exista un formulario específico es conveniente que contenga la siguiente información:

- Nombre de la organización que presenta la información (incluido un domicilio específico para recibir comunicaciones de la OIT).
- Referencia al convenio sobre el cual se hacen los comentarios.
- Descripción de la situación concreta:
 - Disposiciones del convenio que se están incumpliendo.
 - Hechos concretos.
 - Documentación relevante (copias de legislación relevante, información estadística, etc.).
- Firma de las personas que lo presentan.
- Fecha y lugar donde se redactan los comentarios.



¿Se han presentado muchas reclamaciones por incumplimiento de los convenios?

Como se señala en apartados anteriores, los interlocutores sociales cuentan con un procedimiento especial –las reclamaciones– para denunciar ante la OIT el incumplimiento por un Estado de las disposiciones de un convenio. Desde 1924 los interlocutores sociales han presentado 179 reclamaciones, de las cuales 109 versaban sobre al menos uno de los convenios fundamentales. Algunas de las que se incluyen en la tabla no se admitieron a trámite ya que no cumplían los requisitos formales.

Las organizaciones de empleadores y trabajadores deben recordar que existen diversos mecanismos a su disposición para denunciar ante la OIT el incumplimiento de un convenio y deben elegir bien el canal que usan porque las reclamaciones siguen un procedimiento complejo y lento.



**Reclamaciones presentadas en el periodo 1976-2017
sobre los Convenios núms. 100, 111, 156, 183 y 189**

Año	Convenios sobre los que versa la Reclamación	Estado Miembro	Organización
1976	C111	República Federal de Alemania, Italia, Países Bajos , Dinamarca	Trabajadores
1977	C111	Checoslovaquia	Trabajadores
1978	C111	República Federal de Alemania	Trabajadores
1982	C111	Noruega	Trabajadores
1984	C111	República Federal de Alemania	Trabajadores
1985	C001, C002, C024, C029, C030, C035, C037, C038, C111	Chile	Trabajadores
1985	C095, C111	Jamahiriya Árabe Libia	Trabajadores
1986	C87, C98, C111, C135, C151	Francia	Trabajadores
1986	C111, C117	España	Trabajadores
1987	C029, C062, C081, C087, C098, C099, C100, C102, C111, C132, C135, C138, C139, C144, C148, C154, C155, C156	República Federal de Alemania	Trabajadores
1987	C111, C122	URSS	Trabajadores
1989	C095, C102, C111, C118, C122	Mauritania	Trabajadores
1990	C095, C105, C111, C118	Iraq	Trabajadores
1991	C111	República Checa y Eslovaca	Trabajadores
1991	C111	Yugoslavia	Trabajadores
1991	C111	República Checa y Eslovaca	Trabajadores
1991	C004, C081, C088, C095, C100, C111, C143, C144, C158	Venezuela	Empleadores



1994	C111	República Checa	Trabajadores
1995	C105, C111	Senegal	Trabajadores
1995	C011, C087, C098, C100, C111, C122	Perú	Trabajadores
1996	C081, C087, C100, C111	Perú	Trabajadores
1997	C097, C111, C122	España	Trabajadores
1997	111, C122	Hungría	Trabajadores
1998	C111, C158	Etiopía	Trabajadores
1998	C111	Qatar	Trabajadores
1998	C111	Bosnia y Herzegovina	Trabajadores
2001	C111	Ecuador	Trabajadores
2001	C111	Chile	Trabajadores
2005	C111	Reino Unido	Trabajadores
2005	C087, C098, C111, C158	Francia	Trabajadores
2009	C100	Japón	Trabajadores
2013	C111	Polonia	Trabajadores
2014	C111	Qatar	Trabajadores
2014	C111, C130	Eslovaquia	Trabajadores
2014	C111	Bolivia	Trabajadores
2014	C29, C111	Portugal	Trabajadores
2014	C111	Perú	Trabajadores
2014	C111, C144	Colombia	Trabajadores
2014	C100, C111	Paraguay	Trabajadores
2016	C087, C098, C100, C111	Colombia	Trabajadores
2016	C111	Francia	Trabajadores
2017	C026, C100, C111, C151	Perú	Trabajadores
2017	C111	Rumanía	Trabajadores

Fuente: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50010:3213670632349161:::P50010_DISPLAY_BY:1



Un Estado Miembro que ha recibido muchas reclamaciones no necesariamente es más “incumplidor” que otro que nunca ha recibido una reclamación. En ocasiones, los interlocutores sociales no recurren a los mecanismos internacionales para lograr el cumplimiento de los convenios, sino que a través del diálogo social y los mecanismos internos logran superar los retos que se encuentran en la aplicación práctica de los convenios.

Asimismo, se necesitan organizaciones de empleadores y trabajadores fuertes y estructuradas para lograr un verdadero diálogo social que contribuya a lograr consensos clave en el mundo del trabajo. Además, no todos los interlocutores sociales tienen el mismo grado de conocimiento de los órganos de supervisión, lo que hace que sea más utilizado en algunos países que en otros.

¿Qué formato debe seguir una reclamación?

No existe un formulario específico que las organizaciones de empleadores o de trabajadores tengan que utilizar para presentar una reclamación, pero para que se admita a trámite debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Presentarse por escrito a la OIT.
- Por parte de una organización profesional de empleadores o trabajadores.
- Se debe hacer referencia expresa al artículo 24 de la Constitución de la OIT.
- Se debe involucrar a un Estado Miembro de la OIT.
- Debe versar sobre un convenio que haya ratificado el Estado en cuestión.
- Debe indicar en qué aspecto el Estado no ha garantizado la aplicación efectiva del convenio.



6. Convenios para la igualdad de género

La igualdad de oportunidades y de trato ha sido siempre uno de los objetivos prioritarios de la OIT. Desde sus inicios la OIT ha adoptado un papel activo en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo.

Para ello la OIT:

- Promueve igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.
- Adopta normas internacionales del trabajo que cubren las necesidades específicas de las mujeres.
- Promueve la ratificación de los convenios específicos sobre el tema.
- Supervisa la aplicación práctica de los convenios específicos.
- Incorpora la perspectiva de género a todas las normas internacionales del trabajo.
- Promueve la perspectiva de género en la puesta en práctica de las normas internacionales del trabajo.
- Realiza estudios e investigaciones sobre las necesidades, experiencias e intereses de las mujeres en el ámbito laboral.
- Presta asesoramiento y orientación sobre igualdad de género y la incorporación de consideraciones de género en políticas, programas e instituciones.
- Presta asistencia y asesoramiento sobre incorporación de la perspectiva de género en las fases de diseño y seguimiento/evaluación de proyectos de cooperación técnica.



- Ofrece formación y desarrollo de capacidades sobre metodologías y herramientas para integrar la igualdad de género en el análisis, la planificación y la práctica.
- Colabora con otras agencias de Naciones Unidas en temas de género.

Todos los convenios de la OIT son relevantes para los hombres trabajadores y las mujeres trabajadoras y la defensa de sus derechos e intereses, pero hay algunos que son particularmente relevantes para las mujeres trabajadoras porque tratan expresamente sobre la igualdad y la no discriminación. Los convenios importantes sobre género son los siguientes:

- Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951)
- Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)
- Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
- Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000)
- Convenio núm. 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)



Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951)



Ratificaciones

El Convenio núm. 100 es uno de los convenios de la OIT más ratificados, y en la actualidad cuenta con 173¹² ratificaciones. Al tratarse de un convenio fundamental, incluso los Estados Miembros que no lo han ratificado deben cumplir con el principio de no discriminación en la remuneración.



¿Qué dice el Convenio?

El Convenio establece el derecho fundamental a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Si bien la mayoría de las políticas en las que se contempla explícitamente una remuneración inferior para las mujeres han quedado relegadas al pasado, la brecha de remuneración entre las mujeres y los hombres sigue siendo uno de los ejemplos más evidentes de la discriminación estructural por razones de género. Este tipo de discriminación se ve en todos los países, incluso en los más desarrollados.



¿Qué trabajadores y trabajadoras cubre?

El Convenio se aplica a todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, nacionales o no nacionales, tanto del sector público como privado, asalariadas o por cuenta propia, y que trabajan en cualquier rama de la economía formal e informal.

12 A septiembre de 2017.





¿Cómo define el Convenio la remuneración?

El Convenio define el término remuneración como el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento que se pague a la persona trabajadora en dinero o en especie por el empleador, directa o indirectamente, por su trabajo. Se trata de una definición amplia que incluye todos los elementos que una persona trabajadora puede percibir por su trabajo, incluidos los pagos en metálico o en especie, así como los pagos realizados directamente o indirectamente por el empleador a la persona trabajadora por su trabajo. La razón de establecer una definición tan amplia es que si sólo se comparan los sueldos básicos, no se refleja gran parte del valor monetario percibido por el desempeño de un trabajo, aunque esos componentes adicionales suelen ser considerables y cada vez componen una parte más importante de los ingresos totales.



¿Cómo define el Convenio un trabajo de igual valor?

El concepto de “trabajo de igual valor” permite un amplio ámbito de comparación, que incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo “igual”, el “mismo” o “similar”, y también engloba trabajos de una naturaleza absolutamente diferente, pero que, sin embargo, son de igual valor. Con el fin de determinar si diferentes trabajos tienen el mismo valor, se tiene que realizar un examen de las tareas que implican. Este examen debe realizarse basándose en criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios para evitar que se vea contaminado por los prejuicios de género.

El concepto de “valor”, aunque no se define específicamente en el Convenio, se refiere al valor del trabajo a efectos del cálculo de la remuneración. En el contexto del Convenio, el término “valor” implica que se debería utilizar otro medio, además de las fuerzas del mercado, para garantizar la aplicación del principio, dado que las fuerzas del mercado pueden estar intrínsecamente condicionadas por los prejuicios de género.

El concepto de “igual valor” requiere un método de medición y comparación del valor relativo de los distintos empleos. Se debe proceder a un examen de las respectivas tareas sobre la base de criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios para evitar que la evaluación se vea condicionada por los prejuicios de género. Si bien en el Convenio



no se establece ningún método específico para ese examen, se presupone el uso de técnicas adecuadas para la evaluación objetiva del empleo con miras a determinar su valor, mediante la comparación de factores tales como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo. En el Convenio también se especifica que las diferencias entre las tasas de remuneración son compatibles con el principio consagrado en este si corresponden, independientemente del sexo, a diferencias determinadas en dicha evaluación

Ejemplo de comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 100

Artículo 3. Evaluación objetiva de los empleos. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que se han realizado evaluaciones personalizadas, en cada secretaría de estado, y se ha evaluado a cada miembro del personal de cada dirección general para verificar que tienen el perfil idóneo y que no haya disparidad en los salarios para puestos de igual responsabilidad. A este respecto, la Comisión observa, de la documentación presentada, que el Gobierno se refiere a la evaluación del desempeño que tiene por objeto evaluar el modo en que un trabajador realiza sus tareas. La Comisión subraya que ésta difiere de la evaluación objetiva de los empleos, cuyo objetivo consiste en medir el valor relativo de los empleos que tienen diferente contenido sobre la base de las tareas que comportan. La evaluación objetiva de los empleos tiene por objeto la evaluación del trabajo y no del trabajador (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 696). ***A fin de facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, la Comisión pide al Gobierno que tome medidas con miras a adoptar un mecanismo de evaluación objetiva de los empleos que permita medir y comparar el valor relativo de los mismos sobre la base***



de criterios objetivos y no discriminatorios, exentos de prejuicios de género, tales como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre toda evolución a este respecto.

Fragmento de la Solicitud directa adoptada en 2014 sobre el Convenio núm. 100 al Gobierno de Honduras.



¿Qué obligaciones tiene el Estado al ratificar el Convenio?

El Estado tiene la obligación de:

- Garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración en las esferas de su actividad.
- Promover la aplicación del principio en las esferas en las que el Gobierno no interviene ni directa ni indirectamente en la negociación de los salarios.
- Derogar la legislación contraria al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- Prohibir la discriminación salarial en situaciones en las que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes pero que sin embargo, son de igual valor.
- Promover la aplicación del Convenio por otros medios como mediante sistemas de fijación de la remuneración y los convenios colectivos entre los empleadores y los trabajadores.

La Recomendación núm. 90 sobre igualdad de remuneración, que acompaña al Convenio y que se adoptó igualmente en 1951, establece que si después de la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, se considera imposible la aplicación inmediata del principio de igualdad, deberían adoptarse medidas para su aplicación progresiva.



El Convenio núm. 100 es uno de los convenios fundamentales y todos los Estados Miembros, aunque no hayan ratificado el convenio, deben promover el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Ejemplos de comentarios de la Comisión de expertos

Artículos 1 y 2 del Convenio. Brecha salarial. En su observación anterior, la Comisión tomó nota de los programas y medidas adoptados y pidió al Gobierno que enviara información sobre el impacto de los mismos en la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y en la reducción de la brecha salarial. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que se ha adoptado una política nacional de empleo que tiene en cuenta las características y necesidades de mujeres y hombres, en especial de los grupos de población más vulnerable. Uno de los ejes de dicha política busca implementar medidas de acción positiva a favor de las mujeres para disminuir la segregación ocupacional entre hombres y mujeres, promover el acceso de las mujeres a puestos directivos y trabajos de alta especialización e incentivar el establecimiento de servicios de cuidado infantil en el seno de las empresas. El Gobierno añade que el PLANIG 2012-2017 contiene objetivos tendientes a incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y a mejorar la calidad del empleo. En el marco de su implementación se ha logrado una significativa participación de las mujeres en proyectos de capacitación y en proyectos productivos, y se ha incrementado el salario promedio de las mismas. Tres programas laborales «Jóvenes a la obra», «Vamos Perú» y «Trabaja Perú» tienen entre sus objetivos mejorar el acceso de las mujeres a una gama más amplia de empleos. La Comisión observa, sin embargo, que según las estadísticas recolectadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el ingreso medio de las mujeres en 2012 alcanzó el



66,6 por ciento del ingreso de los varones (64,4 por ciento para el área urbana y 57,3 por ciento para el área rural). La Comisión subraya que las diferencias salariales siguen siendo una de las formas más persistentes de desigualdad entre las mujeres y los hombres. La persistencia continuada de estas diferencias exige que los Gobiernos, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomen medidas más proactivas para sensibilizar, evaluar, promover y hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor (Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 669). En este sentido, la Comisión recuerda que es especialmente importante disponer de datos estadísticos completos y fiables sobre las remuneraciones de los hombres y de las mujeres para elaborar, poner en práctica y evaluar las medidas adoptadas para eliminar las diferencias de remuneración. La recopilación, el análisis y la difusión de esta información son fundamentales para detectar y tratar la desigualdad de remuneración (véase Estudio General de 2012, párrafo 888). ***La Comisión pide al Gobierno que tome medidas para identificar y dar tratamiento a las causas subyacentes de la brecha salarial existente, tales como la discriminación por motivo de género, los estereotipos de género sobre las aspiraciones, preferencias y capacidades de las mujeres, o la segregación ocupacional vertical y horizontal y a promover el acceso de las mujeres a una gama más amplia de empleos en todos los niveles, incluso en puestos de dirección y en empleos mejor remunerados. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre toda evolución al respecto, así como sobre las medidas de sensibilización al principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor llevadas a cabo entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones en el marco del PLANIG 2012-2017. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comuniqué datos estadísticos desagregados por sexo sobre la distribución de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y sobre las remuneraciones percibidas por hombres y mujeres por sector de actividad económica, incluido el sector público.***



Artículo 3. Evaluación objetiva del empleo. *En su observación anterior, la Comisión pidió al Gobierno que informara sobre el sistema de evaluación del empleo que estaba siendo desarrollado por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa que dicha Dirección está llevando a cabo una experiencia de validación de la metodología de evaluación de puestos de trabajo con enfoque de género en dos empresas privadas. Una vez terminada la experiencia se elaborará una «Guía para la aplicación del principio de igual remuneración entre hombres y mujeres». La guía tendrá el objetivo de divulgar el principio del Convenio, ayudar a los empleadores en la fijación de las remuneraciones y promover la inclusión del principio del Convenio en la negociación colectiva. La guía podrá ser utilizada por empresas de todos los tamaños y sectores, tanto públicas como privadas. **Teniendo en cuenta la persistente brecha salarial por motivo de género, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias con miras a adoptar sin demora un sistema de evaluación objetiva de los empleos. La Comisión pide al Gobierno que envíe mayor información sobre la «Guía para la aplicación del principio de igual remuneración entre hombres y mujeres», en particular sobre el modo en que la misma garantizará que la evaluación de los trabajos se llevará a cabo sobre la base de criterios absolutamente objetivos y exentos de todo sesgo de género. Sírvase enviar una copia de la mencionada guía, una vez que la misma sea adoptada.***

Fragmento de la Observación adoptada en 2014 sobre el Convenio núm. 100 al Gobierno de Perú.



Convenio núm. III sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)

Ratificaciones

El Convenio núm. 111 es uno de los convenios más ratificados: cuenta actualmente con 174¹³ ratificaciones. Además es un convenio fundamental, por lo que incluso aquellos Estados que todavía no lo han ratificado tienen que promover y realizar el principio de no discriminación en el empleo.

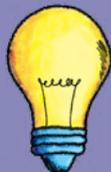
¿Qué dice el Convenio?

El Convenio establece que todas las personas trabajadoras y las que buscan trabajo tienen derecho a que se les trate en igualdad de condiciones, independientemente de las características ajenas a su capacidad de desempeñar el trabajo.

Los criterios que establece el Convenio que no se pueden utilizar como base para discriminar en el empleo son: el sexo, la raza y el color, la ascendencia nacional, la religión, la opinión política y el origen social y aquellos adicionales que los Estados Miembros determinen previa consulta con los interlocutores sociales y con otros organismos apropiados. Se pueden determinar por medio de la legislación nacional o por otros medios, como un convenio colectivo. Además, existen otros instrumentos de la OIT que prohíben la discriminación basada en la edad, discapacidad, estado de VIH/Sida y las responsabilidades familiares.

Los órganos de control han considerado que dentro de la discriminación por motivo de sexo se incluyen las discriminaciones basadas en el estado civil, el embarazo, la maternidad, las responsabilidades familiares, por género y el acoso sexual.

¹³ A septiembre de 2017.





¿Cómo define el Convenio la discriminación?

El Convenio define discriminación “como cualquier distinción, exclusión o preferencia (fundada sobre ciertos criterios), que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

El Convenio prohíbe la discriminación directa e indirecta en el empleo. Es importante saber que para que se considere que existe discriminación es indiferente poder o no identificar al actor de dicha discriminación o que haya obrado con intencionalidad.

Solo están justificadas las diferencias de trato basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, que puedan estar justificadas por la protección de la seguridad del Estado y las que tengan el carácter de medidas de protección o de asistencia.

Se prohíbe la discriminación no solo en el acceso al empleo, sino también en la formación y en las condiciones de trabajo. La Recomendación núm. 111 menciona que todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

- Acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;
- Acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo.
- Ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona.
- Seguridad en el empleo.
- Remuneración por un trabajo de igual valor.
- Condiciones de trabajo; entre ellas, horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo.



En ningún caso ninguno de los criterios pueden ser causa justificada para terminar la relación laboral.

Temas habituales que los órganos de control han analizado en el marco de la discriminación directa o indirecta en el empleo y la ocupación incluyen:

- el acoso sexual
- la segregación ocupacional
- condiciones de trabajo en zonas francas de exportación
- condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores domésticos



¿Qué trabajadores y trabajadoras cubre?

El Convenio se aplica a todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, nacionales o no nacionales, tanto del sector público como privado, asalariados o por cuenta propia y que trabajen en cualquier rama de la economía formal e informal.

El Convenio núm. 111 establece el derecho fundamental a tener las mismas oportunidades y el mismo trato en el acceso al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.



¿Qué obligaciones tiene el Estado?

El Estado tiene que:

- Formular e implementar una política nacional cuyo objetivo sea la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.
- Derogar o modificar las disposiciones legislativas discriminatorias.



- Promulgar legislación apropiada.
- Poner fin a las prácticas administrativas discriminatorias.
- Adoptar medidas específicas destinadas a combatir las desigualdades comprobadas en la práctica.
- Promover la igualdad por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales.
- Cooperar con organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- Promover programas educativos para garantizar la aceptación y el cumplimiento de la política de igualdad de oportunidades y trato.
- Aplicar la política en actividades de orientación técnica y vocacional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.

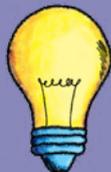
Además, la Recomendación núm. 111 que acompaña al Convenio y que se adoptó junto con el Convenio, establece que los Estados deberían crear organismos apropiados para promover la aplicación de la política de no discriminación en los sectores del empleo público y privado y, en particular, examinar las quejas que podrían presentarse. Asimismo, las autoridades encargadas de luchar contra la discriminación en materia de empleo y ocupación deberían colaborar estrechamente y de manera continuada con las autoridades encargadas de luchar contra la discriminación en otros sectores a fin de coordinar las medidas adoptadas.



Ejemplo de comentarios de la Comisión de Expertos

Artículo 1 del Convenio. Acoso Sexual. En sus comentarios anteriores, la Comisión se refirió a la necesidad de modificar el Código del Trabajo a fin de que las disposiciones sobre el acoso sexual contemplen expresamente tanto el acoso sexual que se asimila a un chantaje (*quid pro quo*) como el derivado de un ambiente de trabajo hostil y se sancione adecuadamente a los responsables, sean empleadores o trabajadores. La Comisión recordó, además, que tratar el acoso sexual a través de procedimientos penales no es suficiente. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica al respecto que no es posible, por el momento, modificar lo establecido en el Código del Trabajo, que las disposiciones existentes están en conformidad con el Convenio y que no se han recibido denuncias sobre acoso sexual ante el Ministerio de Trabajo o la Inspección del Trabajo. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias con miras a incluir en el Código del Trabajo una definición de acoso sexual que contemple expresamente el acoso sexual que se asimila a un chantaje (*quid pro quo*) y aquel derivado de un ambiente de trabajo hostil que cubra todos los aspectos del empleo y la ocupación, así como un mecanismo de reparación de las víctimas y de sanción de los responsables, sean éstos empleadores, colegas de trabajo o clientes. La Comisión pide asimismo al Gobierno que informe sobre las medidas de sensibilización y de prevención del acoso sexual adoptadas en el sector público y privado así como sobre toda denuncia de acoso sexual en el ámbito laboral presentada ante la Inspección del Trabajo o la autoridad judicial.**

Políticas de promoción de la igualdad de género. Sector privado. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas y programas adoptados en el marco de la Política Nacional de Empleo y Trabajo Digno que se han dirigido tanto a hombres como a mujeres y que consisten en: políticas activas de empleo a través de servicios gratuitos (que beneficiaron en un 68,5 por ciento a hombres y en un 31,5 por ciento a mujeres), de intermediación laboral y de autoempleo; actividades de formación y de fomento empresarial.



También se han adoptado diversos programas tendientes a dar a las mujeres mayor acceso al crédito y a la asistencia técnica en el marco de la producción. El Gobierno menciona en este sentido la Ley núm. 717 de 2010 creadora del Fondo de Compra de Tierras con Equidad de Género para Mujeres Rurales. También se refiere al establecimiento de centros de desarrollo infantil que han permitido a numerosas mujeres incorporarse al trabajo o ampliar sus horas de trabajo e indica que se ha continuado la práctica de incluir cláusulas específicas en beneficio de las mujeres trabajadoras en los convenios colectivos (de 58 convenios colectivos firmados, 45 incluyen cláusulas específicas en beneficio de las mujeres). La Comisión toma nota, sin embargo, de que según el informe «Women, Business and the Law» (Mujeres, empresa y legislación), de 2014, del Banco Mundial, la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo es del 49 por ciento. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre las medidas específicas adoptadas, incluyendo las medidas adoptadas por el Instituto Nicaragüense de la Mujer, con miras a incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y su impacto. ***La Comisión pide también al Gobierno que envíe mayor información sobre las medidas de acceso al crédito y a la propiedad de la tierra para las mujeres y los resultados de su aplicación, así como sobre el impacto de las actividades de formación y fomento empresarial en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, incluso en carreras no tradicionales, incluyendo estadísticas al respecto. La Comisión pide asimismo al Gobierno que envíe información sobre toda medida adoptada con miras a eliminar estereotipos relativos a las funciones de las mujeres y los hombres en la familia y en el mundo del trabajo y que se asegure que las medidas tendientes a armonizar las responsabilidades laborales y familiares beneficien tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.***

Fragmento de la Solicitud directa adoptada en 2014 sobre el Convenio núm. 111 al Gobierno de Nicaragua.



Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)



Ratificaciones

El Convenio sobre responsabilidades familiares es un convenio técnico que ha recibido 44¹⁴ ratificaciones desde su adopción.



¿Qué dice el Convenio?

El objetivo del Convenio es crear la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares y entre estos y aquellas personas sin esas responsabilidades. El Convenio intenta proteger a las personas que quieren reintegrarse en el mercado de trabajo tras una ausencia debida a responsabilidades familiares.



¿Qué trabajadores y trabajadoras cubre?

El Convenio se aplica a todas las personas trabajadoras puesto que toda persona puede tener que asumir responsabilidades familiares en un momento dado. Se aplica tanto a hombres como a mujeres, nacionales o no nacionales, tanto del sector público como del privado, que trabajen en cualquier rama de la economía y a todas las categorías de trabajadores y todas las formas de actividad profesional, sea en régimen de dedicación completa o parcial, con contratos de carácter temporal o dedicados a otras formas de empleo, sea asalariado o por cuenta ajena.

¹⁴ A septiembre del 2017.





¿Cómo define el Convenio a las trabajadoras y a los trabajadores con responsabilidades familiares?

El Convenio les define como personas trabajadoras con responsabilidades familiares: con hijos u otros miembros de su familia directa a cargo que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Cuando el Convenio habla de discriminación, la define en los mismos términos que el Convenio núm. 111. El Convenio establece que la responsabilidad familiar no debe constituir por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.



¿Qué obligaciones tiene el Estado?

Los Estados que lo ratifiquen deberán, de conformidad con las condiciones y posibilidades nacionales:

- Elaborar una política nacional que permita a las personas con responsabilidades familiares desempeñar un trabajo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
- Tener en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades.
- Desarrollar y promover servicios comunitarios, públicos o privados, como los servicios y los medios de asistencia a la infancia y a las familias.

Las autoridades deberán adoptar medidas para promover la mejor comprensión por parte del público del principio de igualdad de oportunidades y de trato y sobre los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares. Los Estados Miembros pueden optar por aplicar el Convenio por vía legislativa, convenios, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales u otros métodos. También pueden aplicarlo por etapas: por ejemplo, empezando por cubrir a personas trabajadoras con hijos a cargo y luego con otros parientes.

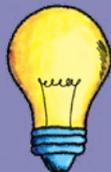


La Recomendación núm. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares sugiere que se adopten medidas para aliviar la carga que entrañan para las personas trabajadoras sus responsabilidades familiares (especialmente, mediante servicios de ayuda en el hogar y de cuidados a domicilio) y para promover que el hombre y la mujer compartan estas responsabilidades. Asimismo, para facilitar la conciliación familiar sugiere que se preste especial atención a las medidas generales destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida en el trabajo, incluida la reducción progresiva y la flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo. La Recomendación también sugiere el establecimiento de una licencia parental. Prevé asimismo el otorgamiento a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, cuando sea necesario, de prestaciones de seguridad social, de desgravaciones fiscales o de otras medidas.

El Convenio intenta que los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares puedan elegir libremente su empleo y ejercerlo en igualdad de condiciones que aquellos sin responsabilidades familiares y que sus necesidades sean tenidas en cuenta en lo que concierne a las condiciones de empleo y la seguridad social. También tiene el objetivo de facilitar la formación profesional de estos trabajadores para que puedan integrarse y permanecer, así como reintegrarse en la fuerza de trabajo.

Ejemplo de comentarios de la Comisión de Expertos

Artículo 4, b), del Convenio. La Comisión toma nota de las mejoras impulsadas por el Gobierno con miras a lograr una mayor flexibilidad en las licencias por enfermedad de hijo o pariente a cargo, las cuales se reflejan en un número importante de convenios colectivos que prevén diferentes tipos de licencia de diversa duración a favor de los trabajadores que deben ocuparse de sus hijos o de parientes a cargo en caso de enfermedad. **La Comisión pide al Gobierno que continúe tomando medidas al respecto a los efectos de lograr una mejor conciliación de las responsabilidades**



familiares y profesionales de los trabajadores y que informe sobre su impacto.

Artículo 5. En sus comentarios anteriores la Comisión se refirió a la obligación del empleador, prevista en la legislación, de crear centros de atención infantil cuando emplea a más de 30 mujeres en su empresa o centro de trabajo. En dicha ocasión, la Comisión subrayó que el objetivo del Convenio es establecer la igualdad de oportunidades y de trato en la vida profesional entre hombres y mujeres con responsabilidades y que, en consecuencia, todos los servicios y mejoras desarrollados en la materia deberían estar dirigidos tanto a los hombres como a las mujeres. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Inspección del Trabajo controla in situ la aplicación de este principio. La Comisión pide al Gobierno que garantice que en la práctica la obligación del empleador de crear centros de atención infantil beneficie a todos sus empleados tanto hombres como mujeres sin distinción por motivos de sexo e invita al Gobierno a que en el marco de la Comisión de Análisis y Estudio para la Implementación de Obligaciones Derivadas de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo se estudie la posibilidad de modificar el artículo 155 del Código del Trabajo a fin de asegurar que los centros de atención infantil estén a disposición tanto de las trabajadoras como de los trabajadores. ***La Comisión pide asimismo al Gobierno que informe sobre la aplicación y el impacto de esta disposición en la práctica así como sobre las actividades y progresos alcanzados por la Oficina de Regulación de Centros de Cuidado Infantil Diario (ORCIDD) y toda otra medida adoptada o prevista para dar aplicación al Convenio.***

Fragmento de la Solicitud directa adoptada en 2011 sobre el Convenio núm. 156 al Gobierno de Guatemala.



Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000)

Ratificaciones

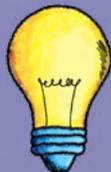
Un total de 34¹⁵ Estados Miembros han ratificado el Convenio núm. 183 desde su adopción, entre ellos, Belice, Cuba y la República Dominicana.

¿Qué dice el Convenio?

El Convenio establece que toda mujer tiene derecho a 14 semanas de licencia por maternidad y a recibir una prestación en dinero que le garantice su mantenimiento y el de su hijo en condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado. Esta licencia deberá incluir un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto. La prestación no debe ser inferior a las dos terceras partes de los ingresos que recibía antes de la baja por maternidad. Además, la mujer también debe tener acceso a determinadas prestaciones médicas.

Además, establece que un empleador no puede despedir a una mujer durante el embarazo, ni durante su ausencia por licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, con el nacimiento del hijo y con sus consecuencias o la lactancia. El Convenio garantiza el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente con la misma remuneración y a no desempeñar un trabajo que se considere como perjudicial para su salud o la de su hijo durante el embarazo o durante el periodo de lactancia. El Convenio también incluye el derecho de las madres lactantes a interrupciones contabilizadas como tiempo de trabajo remuneradas o la reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

¹⁵ A septiembre del 2017.



La Recomendación núm. 191 sobre la protección de la maternidad que acompaña al Convenio, entre otras cosas, establece una extensión a 18 semanas y su prolongación en el caso de nacimientos múltiples.



¿Qué trabajadoras cubre?

El Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. Los Estados Miembros que ratifiquen el Convenio pueden, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadoras cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas específicos de importancia considerable.



¿Qué obligaciones tiene el Estado?

Al ratificar el Convenio núm. 183, el Estado tiene que:

- Adoptar las medidas legislativas pertinentes o adaptar las existentes para dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio relativas a:
 - Duración de licencia de maternidad.
 - Prestaciones pecuniarias y médicas.
 - Protección de la salud.
 - Protección del empleo y no discriminación.
- Adoptar medidas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo;
- Adoptar medidas para garantizar que no se obliga a las mujeres embarazadas o lactantes a realizar un trabajo perjudicial para su salud o la de su hijo.

Además, la Recomendación núm. 191 incluye directrices que los Estados pueden considerar muy útiles a la hora de aplicar las disposiciones del Convenio.



Ejemplo de comentarios de la Comisión de Expertos

Artículo 8 del Convenio. Protección del empleo. En relación con sus comentarios anteriores relativos a la protección de la mujer, en particular durante el embarazo, la Comisión toma nota con **interés** de que la Ley del Trabajo (enmienda), núm. 3, de 2011, ha introducido el nuevo artículo 42, 1), en la Ley del Trabajo, en el que se establece que el embarazo de una trabajadora o una razón vinculada con este embarazo, no constituye una causa justificada y suficiente para el despido o para la imposición de una sanción disciplinaria contra una trabajadora.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Fragmento de la Observación adoptada en 2014 sobre el Convenio núm. 183 al Gobierno de Belice.



Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)



Ratificaciones

Un total de 24¹⁶ países ha ratificado el Convenio núm. 189 desde su adopción en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, entre ellos Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Panamá, Paraguay, la República Dominicana y Uruguay. El Convenio entró en vigor el 5 de septiembre de 2013.



¿Qué dice el Convenio?

El Convenio establece los derechos y principios básicos aplicables, y exige que los Estados Miembros tomen una serie de medidas para que las trabajadoras y trabajadores domésticos tengan un trabajo decente. En él se establecen las normas laborales mínimas para este sector, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, un límite a los pagos en especie, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de libertad sindical y negociación colectiva.



¿Cómo define el Convenio a las trabajadoras y trabajadores domésticos?

Según el Convenio, la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para ellos dentro de una relación de trabajo, independientemente de que la persona trabajadora sea nacional o no nacional. Puede trabajar a tiempo completo o tiempo parcial, puede ser empleada o empleado por una sola familia o por varios empleadores, puede residir en la casa del empleador o estar viviendo en su propia residencia.

16 A septiembre de 2017.





¿Quién es el empleador o empleadora de una trabajadora o un trabajador doméstico?

El empleador o la empleadora de una trabajadora o un trabajador doméstico puede ser un miembro de la familia para quien se realiza el trabajo o una agencia o empresa que emplea a trabajadoras y trabajadores domésticos y que los pone a disposición de los hogares.



¿Qué obligaciones tiene el Estado?

Al ratificar el Convenio núm. 189, el Estado tiene que:

- Adoptar las medidas legislativas pertinentes o adaptar las existentes para dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio relativas a:
 - Promoción y protección de los derechos humanos.
 - Protección contra el abuso, el acoso y la violencia.
 - Condiciones de empleo equitativas, y condiciones de trabajo y de vida decentes.
 - Información sobre las condiciones de empleo.
 - Tiempo de trabajo.
 - El período de descanso semanal que debe ser de al menos 24 horas consecutivas.
 - Remuneración.
 - Seguridad y salud en el trabajo.
 - Seguridad social y maternidad.



- Adoptar medidas para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a las trabajadoras y trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidas las personas trabajadoras domésticas migrantes.
- Adoptar medidas para que las trabajadoras y trabajadores domésticos tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.
- Formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones.

El Convenio núm. 189 reconoce el valor económico y social del trabajo doméstico y establece sin ambigüedad que se trata de un trabajo que debe ejercerse en condiciones de trabajo decente. Es un “trabajo como ningún otro, con los mismos derechos que cualquier otro”, como dice el eslogan de la campaña hacia la ratificación de este Convenio.

En 2011, cuando se adoptó el Convenio también se adoptó la Recomendación núm. 201 que ofrece directrices a los Estados para aplicar las disposiciones del Convenio.

Ejemplos de comentarios de la Comisión de Expertos

La Comisión toma nota de la detallada información proporcionada por el Gobierno en su primera memoria sobre la aplicación del Convenio.

Artículo 2 del Convenio. Ámbito de aplicación. Exclusiones. La Comisión toma nota de que la Ley núm. 18065, de 26 de noviembre de 2006, sobre Trabajo Doméstico, no excluye a ninguna categoría de trabajadores de su ámbito de aplicación. La Comisión toma nota también de que en virtud del inciso *b)* del artículo 2 del decreto núm. 224/007 no se considera trabajo doméstico el realizado por el personal de servicio doméstico rural. **A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que indique el régimen legal bajo el cual están cubiertos los trabajadores domésticos rurales.**



Artículo 7. Información comprensible sobre condiciones de empleo. Contrato escrito de trabajo. El Gobierno informa que en el convenio colectivo de 10 de noviembre de 2008, las partes acordaron tomar medidas para sensibilizar a todo el país respecto a la formalización del contrato de trabajo doméstico y que el convenio colectivo de 10 de abril de 2013 dispuso que el Consejo de Salarios elaborara un contrato de trabajo tipo para el sector para julio de 2015. **Al tiempo que toma nota de estas informaciones, la Comisión espera que el contrato tipo para el sector que elaborará el Consejo de Salarios incluya los elementos previstos en este artículo del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre toda evolución al respecto.**

Artículos 8, párrafos 1, 2) y 4), y 9, apartado c). Trabajadores domésticos migrantes. Oferta de empleo escrita. Repatriación. Derecho a conservar documentos de viaje y de identidad. La Comisión toma nota de que la legislación específica y la Ley núm. 18250 de 6 de enero de 2008 de Migración no incluyen disposiciones que exijan que los trabajadores migrantes que son contratados en un país para prestar servicio en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo en los que se especifiquen las condiciones de empleo antes de cruzar las fronteras nacionales, ni contemplan el derecho de los trabajadores migrantes a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo ni a conservar sus documentos de viaje y de identidad. El Gobierno señala que los aspectos sociales y laborales del proceso de integración regional se encuentran en evolución. **Al tiempo que espera que el desarrollo de los aspectos sociales y laborales del proceso de integración denominado MERCOSUR tenga en cuenta las disposiciones de estos artículos del Convenio, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre toda evolución al respecto.**

Fragmento de la Solicitud directa adoptada en 2014 sobre el Convenio núm. 189 al Gobierno de Uruguay.



7. El papel de la inspección del trabajo

La inspección del trabajo tiene un papel fundamental en la creación de trabajo decente al velar por el cumplimiento de la legislación laboral. La función de los inspectores del trabajo es examinar cómo los empleadores y trabajadores cumplen con la legislación nacional en los centros de trabajo y hacerles recomendaciones sobre cómo aplicar mejor la legislación en la práctica. Además, los inspectores del trabajo señalan a las autoridades nacionales las lagunas y deficiencias de la legislación nacional.

En materia de igualdad de oportunidades y de trato, protección de la maternidad y otros temas relacionados específicamente con la igualdad de género, los inspectores del trabajo desempeñan un papel primordial. En materia de género hay multitud de disposiciones legislativas, que en muchos casos se han adoptado tras la ratificación de los convenios de la OIT, y que los inspectores del trabajo supervisan, por ejemplo:

- Posibles acciones discriminatorias en el acceso al empleo.
- Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo.
- Posibles discriminaciones derivadas del estado civil, embarazo, responsabilidades familiares de la mujer.
- Posibles casos de acoso sexual.
- Posible trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.



- Diferencias de valoración salarial entre trabajos que realizan mujeres y hombres cuando los trabajos son idénticos y a veces intercambiables.
- Distinta valoración salarial por hora del trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial, estando este último desempeñado mayoritariamente por mujeres
- Despidos en periodo de embarazo o lactancia.
- No otorgar el tiempo de lactancia.

Existe una amplia variedad de medios a disposición de la inspección del trabajo. Los dos métodos principales son hacer cumplir la ley (que tradicionalmente se percibe como control o supervisión) y las medidas preventivas. No hay contradicción entre la prevención, por un lado, y el control y la sanción, por otro. Cada vez con mayor frecuencia los servicios de inspección del trabajo están creando y poniendo en práctica políticas de prevención con la idea de que eliminar condiciones de trabajo deficientes o minimizar los riesgos desde el principio es más beneficioso que recurrir sistemáticamente a sanciones derivadas de que esas condiciones y riesgos existen.

Ejemplos de comentarios de la Comisión de Expertos

Inspección del trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que indicara cuáles eran las medidas que se adoptaban en caso de obstrucción por parte de los empleadores de las tareas de los inspectores del trabajo y cuál es la autoridad encargada de examinar las denuncias por discriminación en el sector público. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que según el decreto supremo núm. 019-2006-TR, la obstrucción a la entrada de los inspectores es una falta grave pasible de sanción y que las denuncias por discriminación en el sector público son examinadas por el Tribunal del Servicio Civil adscrito a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Las decisiones del tribunal son apelables ante la autoridad judicial. La CATP señala a este respecto que si bien la legislación considera la discriminación como una infracción grave,



la inspección del trabajo ha realizado pocas intervenciones al respecto. La Comisión toma nota de que la CTA se refiere al aumento de denuncias por obstrucción a la actividad de la inspección en 2013 debido a la ineficacia de las sanciones impuestas ante tales hechos e indica que SERVIR y el Tribunal del Servicio Civil no se encuentran operativos aún. La Comisión subraya la importancia de la inspección del trabajo en el control de la aplicación de las disposiciones relativas a la no discriminación, la igualdad y la igualdad de remuneración y en la colecta de información sobre la naturaleza y el resultado de las quejas examinadas. La Comisión recuerda asimismo la importancia de que las sanciones impuestas por los órganos encargados de la inspección del trabajo sean suficientemente disuasivas y se remite en este aspecto a sus comentarios formulados en relación con la aplicación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). ***La Comisión pide al Gobierno que tome medidas concretas con miras a asegurar que el sistema de inspección del trabajo sea eficaz y contribuya a promover la igualdad de oportunidades y dar tratamiento a la discriminación en el trabajo. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre el funcionamiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y del Tribunal del Servicio Civil, así como estadísticas sobre el número y la naturaleza de las denuncias sobre discriminación presentadas en el sector público y privado, el tratamiento dado a las mismas por las distintas autoridades competentes, las sanciones impuestas y la reparación acordada. Sírvase enviar copia de las decisiones judiciales relevantes.***

Una aplicación adecuada de la legislación laboral depende de una eficaz inspección del trabajo. Es importante contar con una inspección del trabajo efectiva y acorde con las normas internacionales del trabajo, particularmente con el Convenio núm. 81 sobre la inspección de trabajo (1947)¹⁷, que se refiere a la organización, los servicios y las funciones de la inspección del trabajo. Entre otros aspectos, esos convenios establecen

17 También se adoptó el Convenio núm. 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura) (1969).



que la cantidad de inspectores debe ser suficiente para garantizar el desempeño de sus funciones tomando en cuenta el número de establecimientos sujetos a la inspección así como la complejidad de las disposiciones legales y que los establecimientos deben ser inspeccionados con la frecuencia necesaria para garantizar la efectiva aplicación de la legislación. Para garantizar la aplicación en la práctica de la igualdad de oportunidades y de trato es imprescindible fortalecer las inspecciones de trabajo y garantizar que los inspectores están suficientemente capacitados sobre temas de género para poder identificar los incumplimientos. Una adecuada formación para poder identificar las situaciones de discriminación es esencial, por ejemplo, en casos de acoso sexual y discriminación en cuanto a la remuneración, tanto en la prevención como en el acceso a la justicia y de sanciones.

Sigue habiendo una brecha entre los derechos establecidos en las normas nacionales e internacionales y la situación real de las trabajadoras y los trabajadores. Estos derechos deben llevarse a la práctica. El principal obstáculo que impide que los trabajadores ejerzan sus derechos es la falta de conocimiento. Por lo tanto, un elemento crucial para mejorar la igualdad entre hombres y mujeres es la divulgación de información sobre dichos derechos, y la inspección del trabajo puede ejercer un papel fundamental en esta labor. Es importante asegurar que la inspección del trabajo mantenga contactos con los órganos nacionales específicos que se ocupan de la discriminación, tales como las Defensorías del pueblo.



8. El apoyo de la OIT para implementar las NIT en la práctica

La OIT no solo supervisa la aplicación de los convenios ratificados por los Estados Miembros, sino que también proporciona diversas formas de asistencia técnica, a través de las cuales los funcionarios de la Oficina Internacional del Trabajo y otros expertos contribuyen a que los Estados Miembros aborden los problemas en la legislación y en la práctica para facilitar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado.

Las formas de asistencia técnica incluyen:

- Actividades de promoción, como seminarios y cursos a escala nacional para sensibilizar en torno a las normas, desarrollar las capacidades de los actores nacionales para su utilización y aportar consejos técnicos sobre cómo aplicarlas en beneficio de todos.
- Asistencia para elaborar la legislación nacional para que esté de conformidad con las normas de la OIT.
- Misiones consultivas, misiones de contactos directos o misiones de alto nivel: Los funcionarios de la OIT se reúnen con los funcionarios de los Gobiernos para discutir los problemas en la aplicación de las normas con ánimo de encontrar soluciones.

Muchas de estas actividades de asistencia técnica las realizan los especialistas en normas internacionales del trabajo asignados a las oficinas de la OIT situadas en todo el mundo. Los y las especialistas en normas se reúnen con los funcionarios gubernamentales y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para suministrar asistencia en lo



que respecta a las nuevas ratificaciones de convenios y a las obligaciones de envío de memorias, para analizar las soluciones a los problemas planteados por los órganos de supervisión y para revisar los proyectos de legislaciones con miras a garantizar que estén de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Igualmente, la OIT también cuenta con especialistas de género y puntos focales de género. Los y las especialistas de género también ofrecen asesoramiento e información para fomentar que los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y trabajadores incorporen consideraciones de género en sus políticas, programas e instituciones y así lograr cambios positivos y avanzar en la igualdad en el trabajo.

Asimismo, los y las especialistas en actividades para los empleadores y los trabajadores tienen un papel importante en la asistencia técnica que la OIT ofrece a su respectivo sector.

Además, el Centro Internacional de Formación de la OIT, que se encuentra en Turín, Italia, ofrece formación sobre las normas internacionales del trabajo a funcionarios gubernamentales, empleadores, trabajadores, juristas, jueces, y profesores de derecho, así como cursos especializados sobre las normas del trabajo, la mejora de la productividad y el desarrollo de las empresas, las normas internacionales del trabajo y la globalización y los derechos de las trabajadoras.



9. Instrumentos y organismos internacionales que trabajan temas de igualdad

La OIT colabora con otros organismos especializados de Naciones Unidas que promueven la defensa de los derechos humanos; entre ellos, el Comité para Eliminación de la Discriminación Racial y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), considerada como la declaración internacional de los derechos de las mujeres y que proporciona las bases para garantizar que hombres y mujeres tengan igual acceso e igualdad de oportunidades en la política, incluyendo el sufragio activo y pasivo, la educación, la salud y el empleo. En la actualidad 189¹⁸ Estados la han ratificado.

La CEDAW establece no solo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen esos derechos. Además, reconoce el papel que desempeña la cultura y la tradición en limitar el ejercicio de los derechos fundamentales de la mujer.

La CEDAW define la discriminación como “... cualquier distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

18 A septiembre de 2017.



Cuando los Estados ratifican la CEDAW se comprometen a:

- Incorporar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en su sistema legal.
- Abolir todas las leyes discriminatorias.
- Adoptar las leyes adecuadas para prohibir la discriminación contra la mujer.
- Establecer tribunales y otras instituciones públicas para asegurar la efectiva protección de las mujeres contra la discriminación.
- Asegurar la eliminación de todos los actos de discriminación contra mujeres por parte de personas, organizaciones o empresas.
- Tomar medidas contra toda forma de trata o explotación de las mujeres.

Además, los Estados Partes se comprometen a enviar al menos cada 4 años un informe sobre las medidas que han adoptado para cumplir con sus obligaciones derivadas de la ratificación. El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer analiza los informes que envían los Gobiernos. El Comité puede también invitar a otros organismos especializados de Naciones Unidas a enviar información sobre los Estados Partes cuyos informes se están considerando, así como sobre el trabajo que están haciendo esos organismos que contribuya a aplicar la CEDAW. El Comité también invita a representantes de organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales a que le suministren información.

El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer está formado por 23 expertas de todo el mundo “de gran prestigio moral y competencia” nombradas por sus Gobiernos y elegidas por los Estados parte a título personal y tienen un mandato de 4 años. Desde sus orígenes sus miembros casi siempre han sido mujeres.

Los informes de los Gobiernos deben incluir información sobre cada uno de los artículos de la CEDAW y tienen como punto de partida las observaciones finales realizadas por el Comité sobre el anterior informe y señalando las novedades que se hayan producido.



El Comité, además, recomienda que los Estados Partes consulten a organizaciones no gubernamentales en la preparación de sus informes. El Comité tiene el propósito de mantener un diálogo constructivo para mejorar la situación en dicho Estado de los derechos enunciados en la CEDAW. El Comité emite unas conclusiones finales con unas observaciones y recomendaciones.

Varias disposiciones de la CEDAW están relacionadas con las normas internacionales del trabajo sobre igualdad de género. Así, la OIT presenta informes al Comité basándose en los comentarios realizados por la Comisión de Expertos, en las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de la Conferencia, en investigaciones de la OIT, en estudios de los interlocutores sociales y en los resultados obtenidos a través de la cooperación técnica. Igualmente, la OIT ofrece al Comité asesoramiento sobre cuestiones técnicas como pueden ser medidas especiales de carácter temporal o sobre igualdad de remuneración. La OIT y el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer intentan: 1) garantizar la coherencia de las recomendaciones formuladas por los órganos de supervisión de las Naciones Unidas y de la OIT, y 2) proporcionar una plataforma de acción conjunta dentro del sistema de las Naciones Unidas a fin de promover la igualdad de género a escala nacional.



10. Listas de verificación práctica

¿Ha ratificado mi país el convenio de la OIT?

En la siguiente tabla puede verificar qué convenios ha ratificado su país en materia de género. Recuerde que para ver información actualizada sobre la ratificación de convenios puede visitar la base de datos de NORMLEX alojada en la página web de la OIT. En la sección “Recursos en línea” encontrará información práctica sobre qué contenidos tiene la base de datos y cómo usarla.

Ratificaciones de convenios a septiembre de 2017

	C.100	C.111	C.156	C.183	C.189
Argentina	1956	1968	1988	No ratificado	2014
Belice	1999	1999	1999	2005	No ratificado
Bolivia	1973	1977	1998	No ratificado	2013
Brasil	1957	1965	No ratificado	No ratificado	No ratificado
Chile	1971	1971	1994	No ratificado	2015
Colombia	1963	1969	No ratificado	No ratificado	2014
Costa Rica	1960	1962	No ratificado	No ratificado	2014
Cuba	1954	1965	No ratificado	2004	No ratificado
República Dominicana	1953	1964	No ratificado	2016	2015
Ecuador	1957	1962	2013	No ratificado	2013
El Salvador	2000	1995	2000	No ratificado	No ratificado
Guatemala	1961	1960	1994	No ratificado	No ratificado



	C.100	C.111	C.156	C.183	C.189
Haití	1958	1976	No ratificado	No ratificado	No ratificado
Honduras	1956	1960	No ratificado	No ratificado	No ratificado
México	1952	1961	No ratificado	No ratificado	No ratificado
Nicaragua	1967	1967	No ratificado	No ratificado	2013
Panamá	1958	1966	No ratificado	No ratificado	2015
Paraguay	1964	1967	2007	No ratificado	2013
Perú	1960	1970	1986	2016	No ratificado
Uruguay	1989	1989	1989	No ratificado	2012
Venezuela	1982	1971	1984	No ratificado	No ratificado

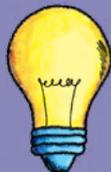
¿Qué puedo hacer si mi país no ha ratificado uno de los convenios de la OIT para la igualdad de género?

En el caso de que su país no haya ratificado un convenio, usted puede hacer las siguientes verificaciones y tomar acciones:

¿Ha sometido el Gobierno el convenio a las autoridades competentes (normalmente el Parlamento o Asamblea nacional) para examinar su ratificación?

- ✓ Tome contacto con el Ministerio de Trabajo (o aquel Ministerio encargado de los asuntos laborales) y solicite información sobre el proceso de sumisión²⁰.
- ✓ En caso de que el texto del convenio no se haya sometido al Parlamento (o a la autoridad competente), organice una campaña para su sumisión.

20 “La finalidad fundamental de la sumisión consiste en fomentar la adopción de medidas en el plano nacional para la aplicación de los convenios y de las recomendaciones. Por otra parte, en el caso de los convenios, el procedimiento también tiene por objeto promover su ratificación”. Fuente: I. Fines y objetivos de la sumisión, apartado a) del Memorándum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes.



- ✓ En el caso de que se presentase la sumisión y no se tomara la decisión de ratificarlo, intente plantearla nuevamente para su consideración.
- ✓ Tome contacto con miembros del Parlamento (o autoridad competente) para hablar sobre la posible ratificación.
- ✓ Promueva que la ratificación del convenio sea una prioridad emprendiendo una campaña pública.

¿El Gobierno ha mantenido consultas con las organizaciones de empleadores y trabajadores para dialogar sobre la conveniencia de la ratificación del convenio?

- ✓ En caso de que no haya habido consultas tripartitas, solicite que se lleven a cabo.
- ✓ En caso de que se realizasen consultas, tome contacto con las organizaciones de empleadores y trabajadores y dialogue sobre la necesidad actual de ratificación, sus necesidades y prioridades.
- ✓ Tome contacto con otras organizaciones de trabajadores y empleadores y hable con ellas sobre el tema y exploren vías de colaboración.
- ✓ Tome contacto con organizaciones de la sociedad civil (organizaciones de mujeres, de derechos humanos, etc.) que trabajen sobre estos temas y explore vías de colaboración.

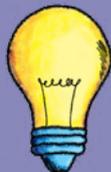
¿Se ha revisado recientemente la legislación relativa a la no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, sobre responsabilidades familiares, protección de maternidad y trabajadoras y trabajadores domésticos?

- ✓ Solicite apoyo a la OIT para realizar reuniones o talleres prácticos sobre el convenio que considere que su país debe ratificar.
- ✓ Solicite apoyo a la OIT para realizar estudios e investigaciones sobre la adecuación de la legislación nacional a las normas internacionales del trabajo, independientemente de si han sido ratificados los convenios o no.
- ✓ Promueva la actualización de la legislación nacional mediante campañas específicas en colaboración con la inspección del trabajo, los interlocutores sociales y la sociedad civil que trabaje en temas de género y derechos laborales.



Si su país no ha ratificado un convenio, puede intentar identificar las causas que han ocasionado o impedido su ratificación. Al encontrar las causas será más fácil planificar acciones para llegar a su ratificación. El análisis de las causas lo puede realizar usando una variedad de técnicas. Una de ellas puede ser un diagrama de Ishikawa o de causa y efecto. El diagrama tiene la forma de un pez con su “espina dorsal” y el resto de las espinas que le salen por los costados.

En las espinas se van colocando las causas que identificamos y sus posibles causas secundarias y terciarias que puedan afectar. Una vez que haya identificado todas las posibles causas, puede ir definiendo acciones específicas que puedan eliminar la causa.



¿Qué puedo hacer si mi país ha ratificado el convenio?

A continuación se incluye una relación de preguntas organizadas por convenio que pueden servir para:

- Identificar temas clave del cumplimiento de un convenio.
- Ayudar a comprobar si un convenio se está aplicando en la práctica.
- Orientar sobre las investigaciones que puede realizar para comprobar las acciones que se están desarrollando para aplicar un convenio.
- Clasificar y organizar información que se puede incluir en memorias sobre un convenio ratificado.
- Preparar información relevante para que organizaciones de empleadores y trabajadores puedan incluirla en comentarios a memorias sobre convenios ratificados.
- Identificar áreas de verificación para conocer mejor la realidad sobre un tema en vistas de una posible ratificación del convenio.



Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951)

En el caso de que su país haya ratificado el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración, usted se puede hacer las siguientes preguntas:

(Recuerde que estas preguntas le pueden servir a las autoridades gubernamentales para redactar memorias sobre el Convenio que tengan que enviar a la OIT y a las organizaciones de empleadores y trabajadores para formular comentarios sobre la implementación práctica del Convenio.)

- ¿Existen disposiciones en la legislación nacional que sean contrarias al Convenio?
- ¿Existen métodos para fijar los tipos de remuneración?
- ¿Cuál es actualmente la diferencia entre la tasa de remuneración de los hombres y las mujeres en el país?
- ¿Se promueve la aplicación del principio de igualdad de remuneración en todos los sectores de la economía?
- ¿Se promueve la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre todas las categorías de trabajadores?
- ¿Define la legislación del trabajo el concepto de igual salario por trabajo de igual valor?
- ¿Se realiza una evaluación objetiva de los empleos basada en las tareas que implican?
- ¿En la fijación del salario mínimo se tienen en cuenta los criterios de igual salario por trabajo de igual valor?
- ¿Existen mecanismos de control para dar aplicación a las disposiciones legislativas y reglamentarias?
- ¿Existen sanciones por incumplimiento de las disposiciones legislativas y reglamentarias?
- ¿Existen mecanismos nacionales para vigilar la aplicación del Convenio?



Convenio núm. 111 sobre la discriminación empleo y ocupación, (1958)

En el caso de que su país haya ratificado el Convenio núm. 111 sobre igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, usted se puede hacer las siguientes preguntas:

(Recuerde que estas preguntas le pueden servir a las autoridades gubernamentales para redactar memorias sobre el Convenio que tengan que enviar a la OIT y a las organizaciones de empleadores y trabajadores para formular comentarios sobre la implementación práctica del Convenio.)

- ¿Existen disposiciones en la legislación nacional que sean contrarias al Convenio?
- ¿Existe legislación que defina la discriminación en los términos que establece el convenio?
- ¿Se prohíbe la discriminación basada en todos los criterios incluidos en el Convenio?
- ¿Se prohíbe la discriminación en todos los procesos, incluidos el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y el acceso a la formación?
- ¿Se prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta?
- ¿Existe legislación que prohíba el acoso sexual en el trabajo?
- ¿Se prohíben las pruebas de embarazo en la legislación?
- ¿Existe legislación que prohíba la terminación de la relación laboral basada en el sexo, el estado civil, el embarazo o las responsabilidades familiares?
- ¿Existe una política nacional tendiente a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación?
- ¿Las organizaciones de trabajadores y empleadores han participado en el proceso de desarrollo, ejecución y monitoreo de la política?
- ¿Se está aplicando en la práctica la política de no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación?



- ¿Existen mecanismos de control para dar aplicación a las disposiciones legislativas y reglamentarias?
- ¿Existen sanciones por incumplimiento de las disposiciones legislativas y reglamentarias?
- ¿Existen mecanismos nacionales para vigilar la aplicación del Convenio?

Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

En el caso de que su país haya ratificado el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, usted se puede hacer las siguientes preguntas:

(Recuerde que estas preguntas le pueden servir a las autoridades gubernamentales para redactar memorias sobre el Convenio que tengan que enviar a la OIT y a las organizaciones de empleadores y trabajadores para formular comentarios sobre la implementación práctica del Convenio.)

- ¿Existen disposiciones en la legislación nacional que sean contrarias al Convenio?
- ¿Existe una política nacional tendiente a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación?
- ¿La política de igualdad de oportunidades y trato tiene entre sus objetivos que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar su trabajo sin ser objeto de discriminación sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales?
- ¿Las organizaciones de trabajadores y empleadores han estado en el proceso de desarrollo, ejecución y monitoreo de la política?
- ¿Se está aplicando la política en la práctica?
- ¿Se están desarrollando o promoviendo servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar?



- ¿Se tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades (por ejemplo, en la planificación de los nuevos barrios se incluyen centros de cuidado infantil, centros diurnos para los adultos mayores, escuelas...)?
- ¿Existen mecanismos de control para dar aplicación a las disposiciones legislativas y reglamentarias?
- ¿Existen sanciones por incumplimiento de las disposiciones legislativas y reglamentarias?
- ¿Existen mecanismos nacionales para vigilar la aplicación del Convenio?

Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000)

En el caso de que su país haya ratificado el Convenio núm. 183 sobre protección de la maternidad, usted se puede hacer las siguientes preguntas:

(Recuerde que estas preguntas le pueden servir a las autoridades gubernamentales para redactar memorias sobre el Convenio que tengan que enviar a la OIT y a las organizaciones de empleadores y trabajadores para formular comentarios sobre la implementación práctica del Convenio.)

- ¿Existen disposiciones en la legislación nacional que sean contrarias al Convenio?
- ¿Se han adoptado medidas para garantizar que la maternidad no constituye una causa de discriminación en el empleo?
- ¿Tienen las mujeres derecho a una licencia de maternidad de al menos 14 semanas?
- ¿Reciben las mujeres durante su licencia por maternidad prestaciones pecuniarias suficientes (es decir, no inferiores a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones) para garantizar que ella y su hijo tienen unas condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado?
- ¿Las mujeres embarazadas o lactantes pueden negarse a realizar un trabajo perjudicial para su salud o la de su hijo sin que tenga una repercusión negativa en su trabajo?

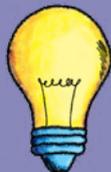


- ¿Se prohíbe a un empleador despedir a una mujer durante el embarazo o lactancia por motivos relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia?
- ¿Recae la carga de la prueba sobre los motivos de un posible despido sobre el empleador?
- ¿Tiene la mujer derecho a una o varias interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo?
- ¿Existen lactarios o lugares donde almacenar la leche, en definitiva, se han puesto en marcha medidas que permitan la realización efectiva de la lactancia?
- ¿Tiene derecho la mujer a regresar a su puesto de trabajo o a uno similar tras la licencia de maternidad?
- ¿Existen mecanismos de control para dar aplicación a las disposiciones legislativas y reglamentarias?
- ¿Existen sanciones por incumplimiento de las disposiciones legislativas y reglamentarias?
- ¿Existen mecanismos nacionales para vigilar la aplicación del Convenio?

Convenio núm. 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)

En el caso de que su país haya ratificado el Convenio núm. 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores doméstico, usted se puede hacer las siguientes preguntas:

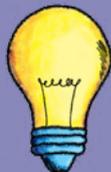
(Recuerde que estas preguntas le pueden servir a las autoridades gubernamentales para redactar memorias sobre el Convenio que tengan que enviar a la OIT y a las organizaciones de empleadores y trabajadores para formular comentarios sobre la implementación práctica del Convenio.)



- ¿Existen disposiciones en la legislación nacional que sean contrarias al Convenio?
- ¿Se promueven los derechos humanos de las trabajadoras y trabajadores domésticos?
- ¿Se están adoptando medidas para proteger los derechos humanos de las trabajadoras y trabajadores domésticos?
- ¿Se han adoptado medidas para respetar, promover y hacer realidad los siguientes derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos?
 - La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
 - La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
 - La abolición efectiva del trabajo infantil.
 - La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- ¿Pueden las trabajadoras y trabajadores domésticos y sus empleadores crear organizaciones, federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas?
- ¿La edad mínima para trabajar como trabajador doméstico es la misma que la edad que para las trabajadoras y trabajadores en general?
- ¿Existen mecanismos para prevenir que las trabajadoras y trabajadores domésticos sufran abusos, acoso o violencia?
- ¿Disfrutan las trabajadoras y trabajadores domésticos de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente?
- ¿Reciben información las trabajadoras y trabajadores domésticos sobre sus condiciones de trabajo?
- ¿Pueden las trabajadoras y trabajadores domésticos decidir libremente si residen o no en el hogar para el que trabajan?
- ¿Están obligados las trabajadoras y trabajadores domésticos a acompañar a los miembros del hogar durante los períodos de descansos diarios y semanales o durante las vacaciones anuales?



- ¿Tienen las trabajadoras y trabajadores domésticos derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad?
- ¿Disfrutan de las mismas condiciones de trabajo en relación con las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descansos diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas que el resto de trabajadores?
- ¿Se les aplica a las trabajadoras y trabajadores domésticos el salario mínimo?
- ¿Disfrutan de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad?
- ¿Se protege a las trabajadoras y trabajadores domésticos contra las prácticas abusivas de agencias de empleo públicas y privadas?
- ¿Tienen las trabajadoras y trabajadores domésticos acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general?
- ¿Existen mecanismos de control para dar aplicación a las disposiciones legislativas y reglamentarias?
- ¿Existen sanciones por incumplimiento de las disposiciones legislativas y reglamentarias?
- ¿Existen mecanismos nacionales para vigilar la aplicación del Convenio?



¿Qué puedo hacer si mi país incumple las disposiciones de un convenio que ha ratificado?

Si considera que su país no está cumpliendo con las obligaciones que ha asumido con la ratificación del convenio, usted puede:

- ✓ Informarse de qué medidas está tomando su Gobierno en la actualidad.
- ✓ Informarse de qué compromisos ha adquirido para poner en práctica el convenio a medio plazo.
- ✓ Obtener copia de las memorias recientes enviadas por su Gobierno a la OIT sobre los convenios en cuestión.
- ✓ Verificar si las organizaciones de empleadores o trabajadores han presentado comentarios a la OIT por el incumplimiento del convenio en cuestión. Si no:
 - Hablar con las organizaciones de empleadores y trabajadores para ver si han realizado comentarios sobre las memorias del Gobierno a la OIT.
 - Leer los comentarios que los órganos de supervisión de la OIT han emitido hasta la fecha sobre la aplicación práctica de su país.
 - Verificar si las organizaciones de empleadores o trabajadores han presentado reclamaciones a la OIT por el incumplimiento del convenio en cuestión.
 - Convocar una reunión tripartita para dialogar sobre las posibles formas de dar aplicación práctica al convenio en cuestión.

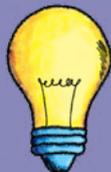


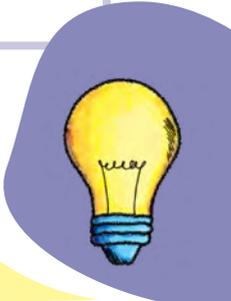
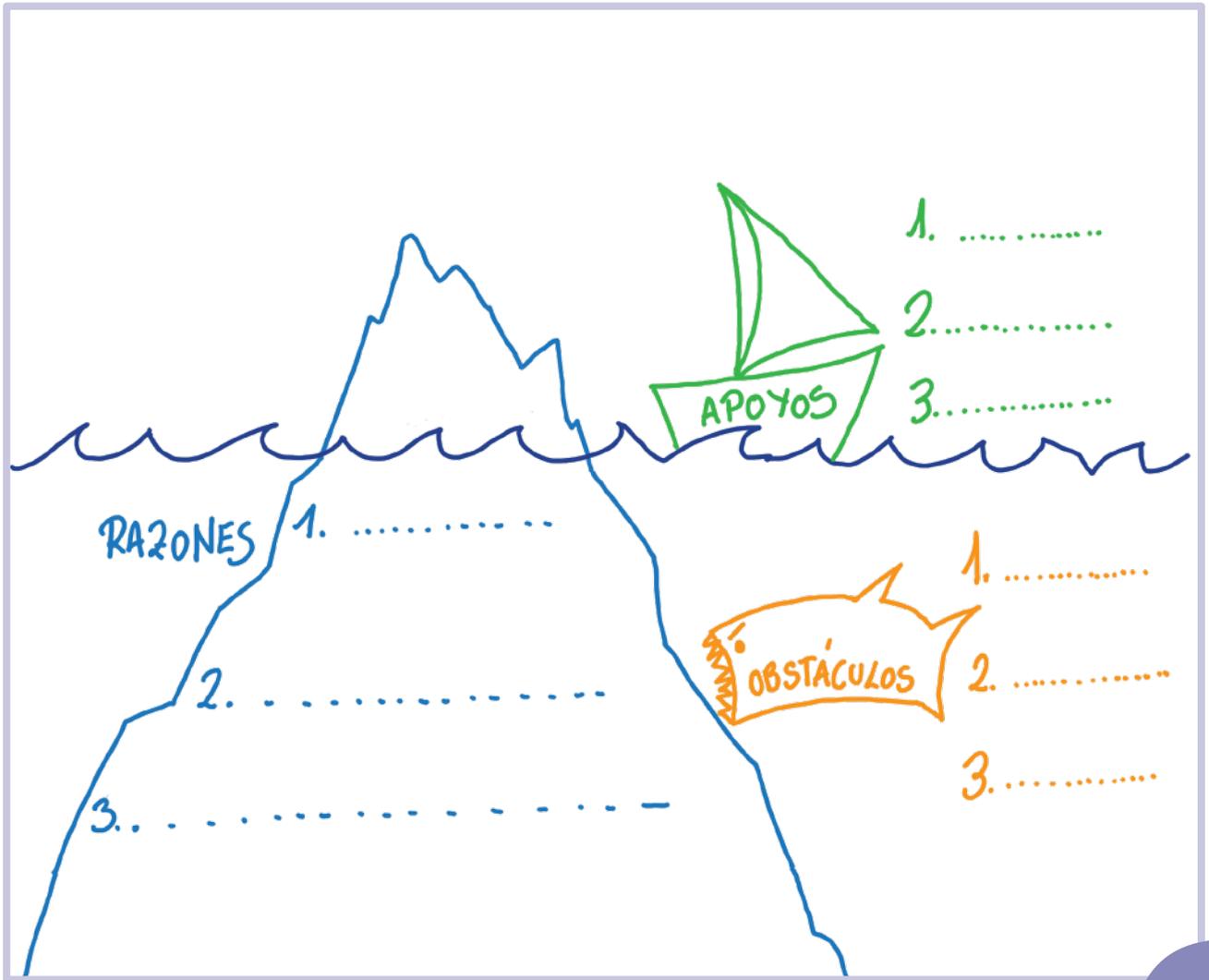
- Dialogar con las organizaciones empleadores y de trabajadores para ver qué medidas quieren tomar para promover el cumplimiento del Gobierno. ¿Quieren redactar y enviar comentarios a los organismos de control de la OIT? ¿Quieren presentar una reclamación por incumplimiento?
- Solicite apoyo a la OIT para organizar reuniones o talleres sobre la aplicación práctica del convenio.

Si en su país se está incumpliendo con las disposiciones de un convenio, podría intentar identificar las causas de dicho incumplimiento. Para identificar las causas puede igualmente utilizar el diagrama de Ishikawa u otras herramientas gráficas, como un diagrama del iceberg.

Como en un iceberg, en muchas situaciones o problemas solamente vemos “la punta”, lo que sobresale, lo que se ve y es evidente. En nuestro caso, a veces es muy evidente que no se cumple con las disposiciones de un convenio, pero es importante identificar las causas reales para promover acciones que realmente vayan a solucionar el problema, no solo poner parches o atacar los síntomas.

En el diagrama que les proponemos, pueden identificar las razones que consideran que influyen en el no cumplimiento, los apoyos que deben buscar para promover el cumplimiento y los obstáculos que se encontrarán.





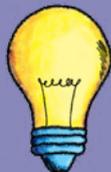
3. ¿Existe una política nacional que promueva las disposiciones del Convenio?

Nombre de la política	
Fechas de ejecución	
Ámbito de aplicación	
Objetivos específicos	
Organismos ejecutores	
Organismos colaboradores	
Protocolos/directrices que apoyen la implementación	
Presupuesto asignado	
Resultados alcanzados	



4. ¿Con qué entidades (organizaciones de empleadores y trabajadores y otros organismos apropiados) se ha colaborado para desarrollar e implementar la política?

Nombre de la organización	
Fecha de reunión o información	
Participantes	
Resultados específicos	
Acciones programadas para el futuro	
Comentarios sobre la reunión	



5. ¿Se han desarrollado programas específicos para dar cumplimiento al Convenio?

Programa de acción	
Objetivos específicos	
Plazos de ejecución	
Organismos ejecutores	
Acciones que se han desarrollado	
Objetivos que se han cumplido	
Organizaciones de trabajadores y empleadores que han participado en su diseño e implementación	
Otras entidades o grupos que han participado en el diseño y ejecución	



6. ¿Existen mecanismos nacionales para vigilar la aplicación del Convenio?

Nombre del organismo	
¿Se ha creado específicamente o se le ha confiado a un organismo existente?	
Composición del organismo	
Dependencia jerárquica	
Autoridad que tiene el organismo	



7. ¿Existen mecanismos de control para dar aplicación a las disposiciones legislativas y reglamentarias?

Descripción de mecanismos de control para supervisar la aplicación práctica de las disposiciones legales en materia de género:

.....

.....

.....

¿Está la inspección del trabajo (o autoridad competente) suficientemente dotada de recursos humanos y financieros para realizar su trabajo en condiciones óptimas?

.....

.....

.....

¿Recopila la inspección del trabajo (o autoridad competente) información estadística sobre el incumplimiento de las normas sobre igualdad de género?

.....

.....

.....

¿Están los inspectores del trabajo suficientemente formados en temas de género?

.....

.....

.....

¿Ofrecen los inspectores del trabajo información a los empleadores y a los trabajadores sobre cómo aplicar mejor la legislación en la práctica?

.....

.....



8. ¿Existen sanciones por incumplimiento de la legislación sobre igualdad de género?

¿Qué sanciones existen por incumplimiento? (administrativas, penales, laborales o de otra naturaleza)

En casos de incumplimientos de legislación laboral en materia de género, ¿sobre quién recae la carga de la prueba?

¿Quién es la autoridad responsable de aplicar las sanciones?

¿Recopila la inspección de trabajo (o autoridad competente) estadísticas sobre infracciones y sanciones sobre los temas relativos a la igualdad de género?

¿Cuántas sanciones se han aplicado durante este año?



9. ¿Se puede lanzar una campaña de ratificación del Convenio?

Objetivos	
Público meta	
Actividades	
Personas responsables	
Calendario de acciones	
Recursos necesarios	



12. Recursos en línea

NORMLEX

La OIT pone a disposición de cualquier usuario abundante información sobre las normas internacionales del trabajo. En concreto existe una página web que se llama Normas del trabajo que ofrece información sobre las normas internacionales del trabajo, los órganos y procedimientos de control, publicaciones y política normativa.

La página web de Normas se encuentra a la siguiente dirección:

<http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

En la página web de Normas del trabajo se encuentra la base de datos NORMLEX, que ofrece información actualizada sobre ratificaciones, la obligación de envío de memorias, los comentarios de los órganos de supervisión, la legislación nacional sobre trabajo y seguridad social, etc. Igual que la mayoría de las bases de datos de la OIT, NORMLEX se puede consultar en español, en inglés y en francés.

NORMLEX se aloja en la página web siguiente:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>

NORMLEX está formada por las siguientes secciones por las que puede navegar libremente:

Instrumentos: En esta sección encontrará los textos de todos los convenios y las recomendaciones que se han adoptado desde los inicios de la OIT. Podrá hacer búsquedas de los instrumentos por tipo, número, tema y estado.

Documentos básicos: Aquí encontrará otros documentos esenciales de la organización interna de la OIT, como su constitución, Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y otros reglamentos, el manual de procedimientos en materia de convenios y recomendaciones, estudios generales desde 1985, entre otros. También están alojadas aquí las Declaraciones adoptadas sobre los convenios fundamentales y sobre justicia social para una globalización equitativa.



Ratificación de los convenios de la OIT: En este apartado encontrará información actualizada sobre los convenios que los Estados Miembros de la OIT han ratificado. Si usted no sabe qué convenios de la OIT ha ratificado su país, cuáles están en vigor, cuántos países han ratificado un convenio en su región, este es el apartado que le resolverá esas dudas. Las consultas las puede hacer por país o por convenio.

Control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo: Esta sección incluye todos los comentarios (observaciones y solicitudes directas), conclusiones y recomendaciones de los órganos de supervisión de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo, también se pueden ver los casos sobre la libertad sindical, las reclamaciones (Art. 24) y las quejas (Comisión de encuesta, Art. 26). Las búsquedas se pueden hacer por país, específicamente por órgano de supervisión, por año, por tema o por convenio.

Memorias regulares: Toda la información sobre las memorias que un Gobierno tiene que enviar a la OIT, los plazos, el tipo de memoria, los comentarios recientes de la Comisión de Expertos a los cuales dará respuesta, el estudio general, el formulario para memorias detalladas y los formularios sobre convenios no ratificados se encuentran en esta sección. Igual que en las otras secciones, las búsquedas las podemos hacer por convenio o por país.

Perfiles por país: Si lo que quiere es tener una visión general sobre la situación en un país concreto, los convenios de la OIT que ha ratificado, la legislación laboral vigente, la situación del país en relación con la obligación de presentar memorias, el diálogo que se mantiene con los órganos de supervisión, los comentarios que han realizado los interlocutores sociales sobre cómo se implementan los convenios en la práctica o las quejas y reclamaciones que se han presentado, este es el sitio más adecuado. Esta sección es especialmente útil para acceder de forma rápida a toda la información relativa a la aplicación de las normas internacionales del trabajo de un país concreto.

Datos comparativos: Esta sección ofrece datos comparativos sobre la ratificación de los convenios fundamentales y prioritarios por país, región y año.



EJEMPLOS DE BÚSQUEDAS EN NORMLEX

Entonces, en la práctica imaginémos las siguientes situaciones:

Ejemplo 1: Queremos saber si Honduras ha ratificado el Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). ¿Dónde obtendríamos esa información?

Hay multitud de formas de acceder a esta información según hemos visto, pero podríamos encontrar la información navegando de la siguiente forma:

- ➡ NORMLEX (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>)
- ➡ Ratificación de los Convenios de la OIT
- ➡ Ratificaciones por país
- ➡ Honduras

Siguiendo esta navegación llegamos al listado completo de los convenios que ha ratificado Honduras desde que es Miembro de la OIT. Ahí vemos que Honduras ha ratificado 26 convenios, que todos están en vigor y entre ellos se encuentra el Convenio núm. 111. Si queremos ver qué convenios no ha ratificado Honduras, podemos ver el listado completo de los convenios no ratificados entrando en el enlace que aparece a mano derecha de la página en el extremo superior.

NORMLEX Information System on International Labour Standards

Búsqueda | Instrucciones de uso | Glosario

Página de entrada NORMLEX > Ratificaciones por país > Ratificaciones por Honduras

Ratificaciones de Honduras

25 Convenios

- Convenios fundamentales: 8 sobre 8
- Convenios de gobernanza (Prioritarios): 3 sobre 4
- Convenios Monoccos: 14 sobre 177

De los 25 Convenios ratificados por Honduras, 25 están en vigor, ninguno ha sido denunciado ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses

Visualizar la lista por: Tipo : Número : Tema : Estatus

Véase también
 • Convenios no ratificados

Convenio	Fecha	Estatus	Nota
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	21 febrero 1957	En vigor	
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	27 junio 1956	En vigor	
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	27 junio 1956	En vigor	
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	09 agosto 1956	En vigor	
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	04 agosto 1958	En vigor	
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	20 junio 1960	En vigor	
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Estat mínimo especificado: 14 años.	09 junio 1980	En vigor	
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	25 octubre 2001	En vigor	
De gobernanza (prioritarios)			
Convenio	Fecha	Estatus	Nota
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	06 mayo 1983	En vigor	



Ejemplo 2: Queremos saber qué comentarios le ha hecho últimamente la Comisión de Expertos a Costa Rica sobre cómo está implementando el Convenio núm. 100 sobre igualdad en la remuneración. ¿Cómo nos enteramos?

- ⇒ **NORMLEX** (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>)
- ⇒ **Control de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo**
- ⇒ **Control por país**
- ⇒ **Costa Rica**
- ⇒ **Comentarios de la Comisión de Expertos, C100**

Siguiendo esta navegación llegamos a los comentarios más recientes que la Comisión de Expertos ha realizado sobre Costa Rica. Aquí podemos ver el texto completo de la observación que la Comisión le ha hecho a Costa Rica y que se ha publicado en el Informe de la Comisión que se ha presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo en junio del respectivo año. También podremos encontrar el resto de comentarios que ha emitido la Comisión de Expertos, tanto las observaciones como las solicitudes directas, desde 190.

NORMLEX Information System on International Labour Standards

Búsqueda | Instrucciones de uso | Glosario

Instrumentos

Documentos básicos

Ratificación de los convenios de la OIT

Control de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo

Control por país

Búsqueda de comentarios de los Expertos de Costa Rica

Procedimientos relativos a OIT

Casos sobre Libertad Sindical

Recomendaciones (Art. 24)

Comisión de encuesta (Art. 26)

Memorias regulares

Perfiles por país

Datos Comparativos

Convenio sobre el trabajo marítimo (2006)

NATLEX

Legislación nacional sobre derechos laborales y sociales

LEGOSH

Global database on occupational safety and health

Página de entrada NORMLEX > Perfiles por país > Costa Rica > Comentarios

Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013)
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Costa Rica (Ratificación : 1960)

Visualizar en: Inglés - Francés

Visualizar todo | Formato de impresión

Otros comentarios sobre C100

Observación

- 2013
- 2012
- 2011

Solicitud directa

- 2013
- 2012
- 2011
- 2009
- 2007
- 2006
- 2003
- 2001
- 1999
- 1998
- 1994
- 1993
- 1992
- 1990

La Comisión toma nota de los comentarios presentados por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRNL) de 2 de septiembre de 2012. **La Comisión pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.**

Artículo 1 del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La Comisión se refiere desde hace años al artículo 37 de la Constitución Nacional que establece que el salario «será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia» y el artículo 167 del Código del Trabajo que dispone que «para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual...». La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a los perfiles ocupacionales e indica que los mismos respetan el principio del Convenio ya que fueron elaborados a partir de criterios objetivos. Dichos perfiles son utilizados para la determinación de los salarios mínimos. A este respecto, la Comisión recuerda que cuando la cuestión salarial es objeto de legislación, el principio consagrado en el Convenio debe tener plena expresión legislativa. La Comisión recuerda asimismo que el principio de «trabajo de igual valor» incluye el trabajo que es de naturaleza completamente diferente, aun aquellos llevados a cabo en condiciones, jornada y eficiencia diferentes, pero que tienen sin embargo igual valor. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar la legislación dando plena expresión legislativa al principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y que informe sobre los progresos alcanzados sobre el particular.**

Segregación ocupacional por motivo de género. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las medidas adoptadas en el marco de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007-2017) y en particular del Plan de Acción 2012-2014 del PIEG relacionadas con el desarrollo de empresa y emprendimientos de mujeres rurales así como la formación y capacitación técnica en áreas con baja presencia femenina. El Gobierno destaca asimismo la alta participación de las mujeres en ocupaciones que requieren formación profesional y educación formal. La Comisión toma nota por otra parte de que según la información proporcionada por el Gobierno, los perfiles ocupacionales mencionados más arriba consisten en la agrupación de diversas ocupaciones de naturaleza diferente en 23 categorías ocupacionales, las cuales se subdividen a su vez según el nivel de formación en trabajadores no calificados, semicalificados y calificados. Dichos perfiles constituyen una herramienta técnica que permite otorgar igual valor a ocupaciones que a pesar de poseer distintas características, en su naturaleza se asemejan para agruparse en una misma categoría ocupacional. La Comisión se basa en la información de tener en cuenta la naturaleza de los trabajos que se deben realizar en la categoría ocupacional.



Ejemplo 3: ¿Cuándo tiene que presentar el Gobierno de Guatemala su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 156 sobre responsabilidades familiares, ¿dónde tenemos que ir?

- ➡➡➡ NORMLEX (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>)
- ➡➡➡ Memorias regulares
- ➡➡➡ Convenio ratificado (art.22/35) por país
- ➡➡➡ Guatemala

Siguiendo esta navegación vemos el listado de memorias solicitadas y recibidas sobre los comentarios de la Comisión de Expertos de Guatemala en los próximos años. Así, en el 2016 tuvo que enviar memorias sobre los Convenios núms. 100, 111 y 156 que ha ratificado relativos a materia de género.

NORMLEX Information System on International Labour Standards Búsqueda | Instrucciones de uso | Glosario

Página de entrada NORMLEX > Memorias regulares > Convenios ratificados (Art.22/35) > Obligación de envío de memorias por Guatemala

Memorias solicitadas y respuestas a los comentarios de la CEACR: Guatemala

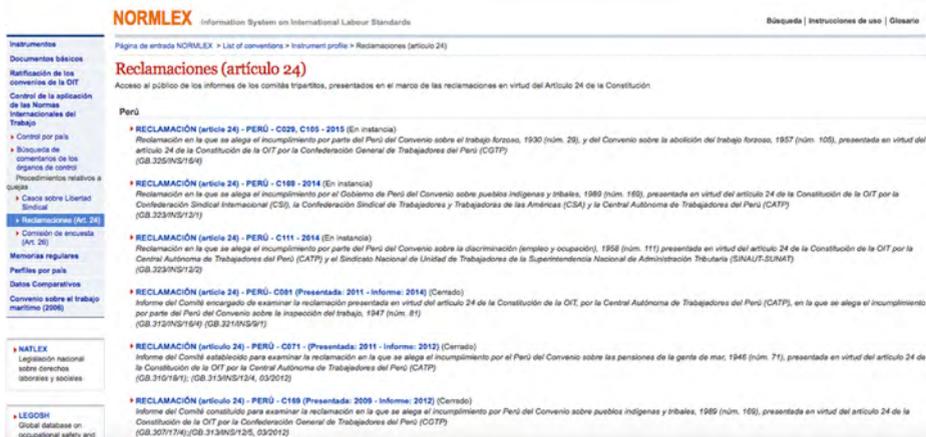
2016						
Convenio	Ratificación	Tipo de Informe	Comentarios pendientes	Estatus	Formularios de memorias	
C011	1988	Regular		Solicitada	(pdf, 1234b)	
C059	1989	Regular	Solicitud directa 2011	Solicitada	(pdf, 2829b)	
C077	1952	Regular	Solicitud directa 2011	Solicitada	(pdf, 4529b)	
C078	1952	Regular	Solicitud directa 2011	Solicitada	(pdf, 4349b)	
C079	1952	Regular		Solicitada	(pdf, 4659b)	
C087	1952	Fuera del ciclo (Solicitud de la CEACR)	Observación 2015	Solicitada	(pdf, 709b)	
C090	1952	Regular		Solicitada	(pdf, 4709b)	
C094	1952	Regular	Observación 2011	Solicitada	(pdf, 4749b)	
C095	1952	Regular	Solicitud directa 2013	Solicitada	(pdf, 5799b)	
C100	1961	Regular	Observación 2013, Solicitud directa 2013	Solicitada	(pdf, 479b)	
C111	1960	Regular	Observación 2013, Solicitud directa 2013	Solicitada	(pdf, 589b)	
C112	1961	Regular	Solicitud directa 2011	Solicitada	(pdf, 1519b)	
C113	1961	Regular	Solicitud directa 2011	Solicitada	(pdf, 409b)	
C114	1961	Regular	Solicitud directa 2011	Solicitada	(pdf, 3909b)	
C122	1988	Regular	Observación 2014	Solicitada	(pdf, 5609b)	
C124	1989	Regular		Solicitada	(pdf, 3199b)	
C131	1988	Regular	Observación 2011	Solicitada	(pdf, 959b)	
C141	1989	Regular		Solicitada	(pdf, 5779b)	



Ejemplo 4: ¿Alguna vez se ha presentado una reclamación a Perú por incumplimiento del Convenio núm. 111 sobre discriminación en el empleo o la ocupación?

- ⇒ NORMLEX (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>)
- ⇒ Control de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo
- ⇒ Control por país
- ⇒ Perú
- ⇒ Reclamaciones (artículo 24)

Siguiendo esta navegación vemos el listado de las reclamaciones que se han presentado en virtud del Art. 24 de la Constitución de la OIT, es decir, las reclamaciones que se han presentado contra Perú. Podemos incluso acceder al texto completo del informe emitido por el Comité que incluye las conclusiones y recomendaciones realizadas al país. Podemos ver que se han presentado reclamaciones relativas al incumplimiento del Convenio núm. 111 en 1996 presentada por la Confederación Iberoamericana de Inspectores de Trabajo que no fue admitida y otra reclamación presentada por la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y la Confederación Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) que sí fue admitida a trámite.



NORMLEX Information System on International Labour Standards

Búsqueda | Instrucciones de uso | Glosario

Página de entrada NORMLEX > List of conventions > Instrument profile > Reclamaciones (artículo 24)

Reclamaciones (artículo 24)

Acceso al público de los informes de los comités tripartitos, presentados en el marco de las reclamaciones en virtud del Artículo 24 de la Constitución.

Perú

- **RECLAMACIÓN (artículo 24) - PERÚ - C029, C105 - 2015** (En instancia)

Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). (GB.325/IN/16/4)
- **RECLAMACIÓN (artículo 24) - PERÚ - C189 - 2014** (En instancia)

Reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Gobierno de Perú del Convenio sobre pueblos indígenas e tribales, 1989 (núm. 169), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP). (GB.323/IN/13/1)
- **RECLAMACIÓN (artículo 24) - PERÚ - C111 - 2014** (En instancia)

Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y el Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT-SUNAT). (GB.323/IN/12/2)
- **RECLAMACIÓN (artículo 24) - PERÚ - C081 (Presentada: 2011 - Informe: 2014)** (Cerrado)

Informe del Comité encargado de examinar la reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), en la que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). (GB.319/IN/11/6) (GB.321/IN/02/1)
- **RECLAMACIÓN (artículo 24) - PERÚ - C071 - (Presentada: 2011 - Informe: 2012)** (Cerrado)

Informe del Comité establecido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Perú del Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP). (GB.310/IN/11); (GB.313/IN/12/4, 03/2012)
- **RECLAMACIÓN (artículo 24) - PERÚ - C169 (Presentada: 2009 - Informe: 2012)** (Cerrado)

Informe del Comité constituido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Perú del Convenio sobre pueblos indígenas e tribales, 1989 (núm. 169), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). (GB.307/IN/11); (GB.313/IN/12/5, 03/2012)



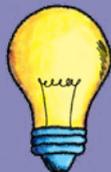
Bibliografía complementaria

A continuación encontrará una serie de documentos que pueden serle de utilidad para profundizar más sobre las normas internacionales del trabajo. Todos ellos pueden descargarse de la página web de la OIT.

- OIT (2014). *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. Este folleto, destinado a un público no especializado, constituye una introducción a las normas internacionales del trabajo, analiza su importancia en el contexto de la actual globalización económica e indica los temas en ellas contemplados, su modo de aplicación y supervisión y la manera de hallar información suplementaria. Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_318173/lang--es/index.htm.
- OIT (2014). *Guía sobre las normas internacionales del trabajo*. Índice sobre los contenidos de los convenios y las recomendaciones de la OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087344/lang--es/index.htm.
- OIT (2012). *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Este manual detalla los procedimientos que se aplican en la Organización Internacional del Trabajo en relación con la adopción y la aplicación de convenios y recomendaciones. En esta edición (Rev. 2012) se tienen en cuenta las modificaciones del sistema de supervisión de las normas internacionales del trabajo, decididas por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en su reunión de marzo de 2012. Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_192622/lang--es/index.htm.
- OIT (2012). *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género*. Compilatorio de los instrumentos de la OIT claves para igualdad de género. Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_088160/lang--es/index.htm.



- OIT (2012). *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Disponible en: http://ilo.org/global/standards/WCMS_175690/lang--es/index.htm.
- OIT (2005). *Memorándum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes*. Este memorándum se elaboró para facilitar una presentación uniforme de las informaciones que deben proporcionar los Gobiernos sobre las medidas tomadas en materia de sumisión. Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_088472/lang--es/index.htm.
- OIT (2002). *Normas internacionales del trabajo: Un enfoque global*. Manual detallado sobre los contenidos de los convenios y las recomendaciones de la OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087694/lang--es/index.htm.



Contactos

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Las Flores 275, San Isidro
Apartado 14-124
Lima 27 - Perú
Tel: (511) 615 0300
Fax: (511) 615 0400
lima@ilo.org

Oficina de OIT para Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela **Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe**

Las Flores 275, San Isidro
Apartado 14-124
Lima 27 - Perú
Tel: (511) 615 0300
Fax: (511) 615 0400
lima@ilo.org

Oficina de la OIT para Chile, Paraguay y Uruguay

Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Av. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura
Casilla 19.034, Correo 19
Santiago de Chile - Chile
Tel: (56-2) 580-5500
Fax: (56-2) 580-5580
santiago@ilo.org

Oficina de la OIT para Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Haití, Panamá y República Dominicana

Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

Carretera a Sabanilla, de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) 200 metros Este, 150 metros Sur Oeste Mano Derecha Mercedes, Montes de Oca
San José - Costa Rica
Tel: (506) 2207-8700
Fax: (506) 2224-2678
sanjose@ilo.org



**Oficina de la OIT para los países del Caribe
anglófono**

**Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la
OIT para el Caribe**

Stanmore House
6 Stanmore Avenue
P.O. Box 1201 - Port-of-Spain
Trinidad and Tobago, West Indies
Tel: (1-868) 623-7178
Fax: (1-868) 627-8978
ilocarib@ilo.org

Oficina de la OIT en Brasil

Oficina de Países de la OIT para Brasil

Setor de Embaixadas Norte, Lote 35
Brasilia DF 70800-400, Brasil
Tel: (5561) 2106-4600
Fax: (5561) 3322-4352
brasilia@ilo.org

Oficina de la OIT para México y Cuba
**Oficina de Países de la OIT para México
y Cuba**

Comte No. 35, Colonia Anzures
11590 México, D.F. - México
Tel: (5255) 5250-3224 / 5254-5874
Fax: (5255) 5250-8892 / 5250-3267
mexico@ilo.org

Oficina de la OIT en Argentina

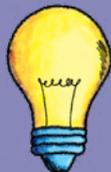
Oficina de Países de la OIT para Argentina

Avenida Córdoba 950, pisos 13 y 14
Buenos Aires 1054 - Argentina
Tel: (5411) 4393-7076
Fax: (5411) 4393-7062
buenosaires@ilo.org

OIT/Cinterfor en Montevideo

**Centro Inter-Americano para el Desarrollo
del Conocimiento en la Formación
Profesional (OIT/Cinterfor)**

Ac. Uruguay 1238
Casilla de Correo 1761
Montevideo 11.100
Uruguay
Tel: (5982) 902 0557 / 908 6023
Fax (5982) 902 1305
oitcinterfor@ilo.org





Organización
Internacional
del Trabajo