



Nota informativa sobre el sistema de control de la OIT: Procedimiento de reclamación regido por el artículo 24

Agosto 2024



A powerful
and balanced
voice for business

¿Qué es el procedimiento de reclamación previsto en el artículo 24 de la OIT?

El procedimiento de reclamación se rige por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT. Garantiza a las organizaciones de empleadores o de trabajadores el derecho de presentar al Consejo de Administración de la OIT una reclamación contra cualquier Estado Miembro que, en su opinión, «no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte». Los particulares no puede presentar reclamaciones directamente a la OIT, pero pueden comunicar la información pertinente a su organización de trabajadores o empleadores.

Presentación de una reclamación con arreglo al artículo 24

Desde la **decisión** INS 5 del Consejo de Administración de noviembre de 2018, la presentación de reclamaciones con arreglo al artículo 24 puede realizarse mediante **un nuevo modelo de formulario electrónico**. El formulario requiere que el querellante especifique los motivos por los que presenta sus alegaciones a través de un procedimiento con arreglo al artículo 24, al contrario que con otros procedimientos, así como información general sobre el querellante y las alegaciones correspondientes. Asimismo, ofrece al querellante la posibilidad de una suspensión temporal, por un período máximo de seis meses, para facilitar la conciliación u otras medidas en el plano nacional previas al examen de las reclamaciones.

Los empleadores respaldaron la introducción de este modelo de

formulario electrónico, ya que aumentará la transparencia y la accesibilidad, y proporcionará un recurso justificado a los procedimientos de control de la OIT. Además, ayudará a garantizar que el procedimiento con arreglo al artículo 24 esté disponible para los casos más necesarios en los que no existen procedimientos nacionales de recurso, o donde el conflicto no puede resolverse a nivel nacional. No obstante, los empleadores se mostraron dudosos en cuanto la fijación de un máximo de seis meses para el período de suspensión y habrían preferido que la duración del período se decidiera a discreción del comité tripartito ad hoc. En la 349.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2023), se revisó este acuerdo y se introdujeron cambios tras una decisión del Consejo de Administración en su 350.^a reunión (marzo 2024). El procedimiento ahora permite que el comité tripartito ad hoc amplíe la suspensión otros seis meses si cree que existe una posibilidad realista de que el conflicto se resuelva dentro de dicho período. Puede concederse una nueva prórroga, pero solo en casos excepcionales. La suspensión, así como su prórroga, deben ser solicitadas con el acuerdo de ambas partes del conflicto.

Admisibilidad y examen de las reclamaciones con arreglo al artículo 24

Actualmente, el Consejo de Administración determina la admisibilidad de las reclamaciones sobre la base del **Reglamento, modificado en la 350.^a reunión del Consejo de Administración**. Si se considera admisible por el Consejo de Administración, se establecerá un comité tripartito *ad hoc* del Consejo de Administración compuesto por tres miembros (un representante gubernamental, un representante del Grupo de los Empleadores y otro del Grupo de los Trabajadores) para examinar la reclamación y la respuesta del gobierno

en reuniones privadas y confidenciales.

Hasta ahora, las reclamaciones parcial o exclusivamente relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 se remitían al Comité de Libertad Sindical (CLS) para su examen. Cuando una reclamación con arreglo al artículo 24 se remite al CLS, se establece un comité tripartito *ad hoc* formado por miembros del CLS. La ratificación de los convenios en cuestión es una condición para que los gobiernos puedan formar parte de los comités *ad hoc*, a menos que ningún miembro titular o adjunto gubernamental del Consejo de Administración haya ratificado los convenios en cuestión.

Como se indicó anteriormente, las reclamaciones deben posibilitar una conciliación voluntaria o la aplicación de otras medidas similares en el plano nacional, así como la suspensión temporal del examen por el comité tripartito *ad hoc* del Consejo de Administración por un período máximo de seis meses, con la posibilidad de prorrogarlo otros seis. **La suspensión, así como su prórroga,** estarían sujetas al acuerdo de la parte querellante y del gobierno de que se trate.

Además, es necesario que los miembros de los comités tripartitos *ad hoc* en virtud del artículo 24 reciban toda la información y los documentos pertinentes de la Oficina al menos quince días antes de sus reuniones.

El informe del comité tripartito para el Consejo de Administración contempla los aspectos jurídicos y prácticos del caso, analiza la información presentada y concluye formulando recomendaciones. En aquellas situaciones en las que la respuesta de los gobiernos no se considere satisfactoria, el Consejo de Administración tiene derecho a publicar la reclamación y la respuesta. Actualmente, la Comisión de Expertos hace un seguimiento de las recomendaciones de los comités tripartitos en su evaluación periódica.

¿Cómo funciona el procedimiento en la práctica?

A **junio de 2024**, se han presentado reclamaciones contra 81 de los 187 Estados Miembros de la OIT. De esos Estados Miembros, 26 han sido objeto de una sola reclamación y 14 Estados Miembros han sido objeto de ocho o más reclamaciones.

A **junio de 2024**, 29 reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 están pendientes (5 de Europa, 19 de América Latina, 1 de Asia y 4 de África).

La admisibilidad de una reclamación suele determinarse en un plazo de tres a seis meses a partir del momento en que se presenta, dependiendo del calendario de las sesiones del Consejo de Administración. El Consejo de Administración establece el comité tripartito tan pronto como sea posible una vez declarada admisible la reclamación. En caso de renovación de la composición del Consejo de Administración, se podría aplazar el establecimiento del comité tripartito *ad hoc* hasta que se haya nombrado a los nuevos miembros del Consejo de Administración. Para acelerar el procedimiento de designación, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, así como los grupos gubernamentales regionales, podrán transmitir a la Oficina hasta seis nombres entre los cuales podrán elegirse los futuros miembros de los comités tripartitos *ad hoc*.

Una vez establecida la admisibilidad, las reclamaciones en virtud del artículo 24 suelen resolverse en un plazo de 9 a 24 meses, es decir, hasta el momento en que el comité tripartito presenta su informe al Consejo de Administración. En la mayoría de los casos se requieren de dos a tres reuniones del comité tripartito durante un período que abarca dos reuniones del Consejo de Administración, no necesariamente consecutivas.

¿Por qué este procedimiento es importante para los empleadores?

Es importante para los empleadores por las siguientes razones:

- Como **querellantes**, las organizaciones de empleadores pueden recurrir a un procedimiento de reclamación con arreglo al artículo 24 para dar una mayor visibilidad en el Consejo de Administración a una grave vulneración en la legislación y en la práctica de un Convenio ratificado por un Estado Miembro de la OIT. Una vez adoptado por el Consejo de Administración, el informe del comité tripartito puede difundirse ampliamente y tiene el peso moral y político de una recomendación oficial de un mecanismo de control internacional a un Estado Miembro de la OIT.
- Como **miembro del comité tripartito** que examina una reclamación, el representante de los empleadores tiene la singular oportunidad de determinar, de común acuerdo, el análisis y el contenido del informe y, por consiguiente, la respuesta de la OIT a cuestiones particulares relacionadas con el Convenio en cuestión. El representante de los empleadores es un «copropietario/responsable» del informe propuesto para adopción. La participación activa de un representante de los empleadores que defienda las posiciones y las prioridades de estos en las deliberaciones y recomendaciones del comité es de vital importancia.
- **Los empleadores nacionales de un Estado Miembro de la OIT contra el que se haya presentado una reclamación en virtud del artículo 24** por parte de un sindicato podrían verse afectados por el contenido del informe, por ejemplo, si al Estado Miembro se le pide que apruebe o modifique ciertas leyes o aplique políticas que entren en conflicto con los intereses de los empleadores. La evaluación de la vulneración también podría repercutir en la reputación de la parte empleadora pertinente implicada en el caso. Además, una vez conocedores de la reclamación, los empleadores nacionales pueden tomar la decisión de presentar al gobierno un documento que incluya sus perspectivas sobre la queja.

¿Qué papel desempeña la OIE en los procedimientos de reclamación con arreglo al artículo 24?

La OIE presta un valioso apoyo para:

- informar a los empleadores nacionales de que se ha presentado una reclamación conforme al artículo 24 contra su gobierno;
- ayudar a encontrar soluciones a nivel nacional a través de la organización de empleadores más representativa cuando se suspenda el examen de una reclamación;
- ayudar a seleccionar a un candidato empleador competente del Consejo de Administración para que forme parte del comité tripartito ad hoc;
- actuar de enlace con la Oficina de la OIT para garantizar que el representante de los empleadores miembro de un comité tripartito cuente con todo el material de referencia necesario para llevar a cabo un examen exhaustivo y fundamentado de la reclamación;

- avisar a los empleadores nacionales lo antes posible una vez que se haya adoptado el informe del comité tripartito, y
- asesorar a sus miembros sobre el funcionamiento de este mecanismo de control y su relación con otros aspectos del sistema de control de normas de la OIT.

Para recibir información adicional, rogamos contacten con:

Rita Yip, Consejera principal de la OIE
yip@ioe-emp.com

Altea Rossi, Consejera de la OIE
rossi@ioe-emp.com



A powerful
and balanced
voice for business

Chemin du Pommier 42 (Kyoto), planta 7
1218 Le Grand-Saconnex
Ginebra – Suiza

T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01

ioe@ioe-emp.com • ioe-emp.org

© IOE 2024