

Justiciabilidad de derechos económicos, sociales y culturales: la experiencia de la OIT*

Lee Swepston**

La Organización Internacional del Trabajo¹ (OIT) es el más antiguo y mayor de los sistemas de creación de normas y desde su nacimiento, en 1919, ha establecido mecanismos a través de los cuales los derechos contenidos en sus normas pueden ser exigidos a nivel internacional. Este sistema se encuentra en permanente desarrollo y, actualmente, es utilizado para una variedad de asuntos.

Por otra parte, la justiciabilidad de estas normas a nivel nacional ha crecido y están siendo utilizadas de diferentes formas en varios países.

El sistema de la OIT sirve para ilustrar el potencial de la justiciabilidad internacional. Este sistema reúne muchas de las características que definen este tipo de protección:

- puede ser utilizado por un grupo bien definido de actores;
- tiene reglas claras de accesibilidad y procedimiento;
- sus conclusiones son tan claras como lo permiten las normas que debe aplicar;
- es razonablemente rápido;
- cubre una amplia gama de derechos.

25

Tiene además impacto a nivel nacional:

- sus normas son elaboradas por actores nacionales tripartitos;
- sus normas son regularmente traducidas en derecho nacional;
- han sido elaboradas de forma tal que son fácilmente invocadas ante los tribunales internos;
- la asistencia de la OIT refuerza su uso a nivel nacional.

* Ponencia presentada en el Seminario sobre Justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Centro por la Justicia y el Derecho Internacional y Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Notre Dame, en coordinación con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. México. 27 de julio de 2002. Original en inglés. Traducción de Juana Kweitel.

** Director, Sección de Igualdad y Empleo. Coordinador de Derechos Humanos. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

1. En adelante, OIT.

Por otra parte, ilustra una de las mayores diferencias entre la justiciabilidad a nivel nacional e internacional de los mismos derechos: la aplicación de normas a nivel internacional tiene un efecto que es positivo y medible, pero el impacto de las normas internacionales es realmente efectivo sólo cuando es traducido en normas y procesos nacionales que pueden ser puestos en funcionamiento y exigidos a nivel nacional.

Por último, cabe señalar que si bien la justiciabilidad de derechos a nivel internacional tiene un efecto persuasivo, debe de todos modos gozar de efecto interno a través de procesos nacionales. Situaciones en las cuales decisiones supra-nacionales tienen efecto directo a nivel interno son escasas -por ejemplo algunos de los procesos de la integración europea son directamente aplicables a nivel nacional. Los sistemas universales, especialmente los de las Naciones Unidas y la OIT, no poseen este tipo de aplicabilidad directa.

Los ejemplos que hemos dado, en los cuales los tribunales nacionales hacen referencia directa a normas o decisiones internacionales, representan el puente más efectivo entre la justiciabilidad a nivel internacional y nacional. Este tipo de soluciones debe ser el objetivo de los sistemas internacionales de creación de normas a largo plazo.

I. Justiciabilidad en el marco del sistema de la OIT

El sistema de supervisión de la OIT es complejo, y no será descrito aquí en detalle². Sin embargo, cierto grado de comprensión de sus diferentes mecanismos es necesario para apreciar los comentarios que haremos a continuación. A este fin hemos incluido seguidamente una breve descripción.

La OIT y los derechos económicos, sociales y culturales

Desde su creación en 1919, al mismo tiempo que fue creada la Liga de las Naciones, la OIT se ha concentrado en la adopción y supervisión de Convenios y Recomendaciones que reúnen tanto obligaciones como derechos en todas las áreas relacionadas al trabajo y a veces aún más allá³.

-
2. Ver Manual sobre Procedimientos en Materia de Normas Internacionales del Trabajo, OIT - también disponible en el sitio web de la OIT y en el CD-ROM de ILOLEX.
 3. El "mundo del trabajo" es una expresión práctica y claramente integra el aspecto central del mandato de la OIT. Sin embargo, las preocupaciones OIT se extienden más allá de la estricta definición de este término. Por citar sólo dos ejemplos, el Comité de la OIT de Libertad Sindical ha tomado la posición de que la huelga puede estar dirigida a políticas económicas que vayan más allá de las directamente relevantes para la industria en cuestión. La OIT ha adoptado en dos oportunidades (en 1957 y en 1989) normas referidas a pueblos indígenas y tribales para todos el sistema de la ONU, que van mucho más allá de las actividades económicas de estos pueblos.

Estos instrumentos internacionales son elaborados por la Conferencia Internacional del Trabajo, cuyo excepcional sistema tripartito⁴ le otorga credibilidad adicional a sus decisiones.

¿En qué medida estos derechos pueden ser caracterizados como derechos económicos, sociales y culturales? Lo son, como lo demuestra el hecho de que subyacen y desarrollan los derechos contenidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los artículos 6 a 10 del Pacto están basados en Convenios de la OIT adoptados al momento en que el Pacto fue elaborado (en 1966). La OIT ha continuado desde entonces adoptando (y revisando) los Convenios. Los informes regulares de la OIT al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵ incluyen referencias a más de 110 Convenios que desarrollan con mayor detalle varias de las provisiones del Pacto -enumeradas en el Anexo I de este artículo.

La OIT nunca prestó atención a la división teórica y artificial entre las dos categorías de derechos contenidas en los dos Pactos Internacionales de la ONU. Las normas de la OIT demuestran claramente que la división entre derechos civiles y políticos, y derechos económicos, sociales y culturales, es artificial y está basada simplemente en la redacción de dos Pactos separados. Las normas de la OIT contienen los dos tipos de derechos, sin distinciones. Por otra parte, no sólo los dos Pactos comparten normas que también pueden ser encontradas en las normas de la OIT, sino que los mecanismos de supervisión de la OIT han reiterado frecuentemente que los derechos contenidos en sus normas sólo pueden ser gozados cuando los derechos humanos son respetados en forma general en una sociedad.

27

El contenido de las normas de la OIT es tan amplio como las normas nacionales del trabajo. La OIT adoptó 184 Convenios y 195 Recomendaciones hasta 2002, cubriendo asuntos tales como derechos humanos fundamentales, políticas de empleo, seguridad social, administración del trabajo, seguridad e higiene, pueblos indígenas y

-
4. Todas las reuniones y consultas de la OIT son tripartitas, esto quiere decir que participan organizaciones de trabajadores y empleadores como también gobiernos. En la Conferencia de la OIT, el poder de negociación y votación a nivel de Comisiones (donde el trabajo básico es realizado) es dividido en forma igualitaria entre gobiernos, grupos de trabajadores y de empleadores; mientras que en la reunión plenaria de la Conferencia los gobiernos tienen la mitad de los votos, y los representantes de empleadores y trabajadores un 25% cada uno. El sistema tripartito se reproduce en gran parte a nivel nacional.
 5. En adelante CDESC.

tribales, protección de grupos especiales de trabajadores, trabajadores marítimos, entre otros. La mayoría de este vasto cuerpo de normas está sujeto a revisión, y la actualización regular de sus normas es una de las características del sistema de la OIT. Recientemente, durante una de las revisiones periódicas de las normas de la OIT, la Organización definió que 71 de estos Convenios como completamente actualizados, para concentrarse más de cerca en un núcleo más pequeño y coherente de normas⁶. Decidió también priorizar algunos de estos instrumentos como indispensables para el desarrollo nacional, y por ello a ser ratificados y aplicados con mayor urgencia que los otros –*los Convenios sobre derechos humanos fundamentales*.

En este sentido, la OIT ha señalado los Convenios básicos en cuatro aspectos, como aquéllos que deben ser ratificados y aplicados prioritariamente. Estos son:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (No. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (No. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182)

28

Estas normas han sido también adoptadas en la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.⁷

Los mecanismos de la OIT de supervisión: el sistema regular tiene elementos de justiciabilidad

En el sistema de supervisión de la OIT, elementos de justiciabilidad pueden ser encontrados, tanto como parte integral del sistema de informes periódicos, como a través de los mecanismos para la tramitación de peticiones.

6. Documento de la OIT GB.283/LILS/5 (Rev.), 283ra Sesión del Consejo de Administración, Marzo, 2002.

7. Conforme se verá más adelante.

En la OIT, la mayor parte de la supervisión es realizada sobre la base de informes periódicos de los gobiernos, presentados en intervalos de uno a cinco años, según las normas y prácticas de cada uno de los Convenios ratificados por los Estados⁸. Esto genera un promedio de entre 1.500 y 2.000 informes provenientes de los gobiernos por año, que son examinados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). La CEACR es el principal órgano de supervisión de la OIT, está compuesto por 20 expertos independientes provenientes de todas partes del mundo y se reúne una vez por año en Ginebra. La CEACR adopta comentarios en forma de **solicitudes directas** (estas solicitudes son dirigidas directamente al gobierno en cuestión y no son públicas inmediatamente) y **observaciones** que son publicadas en el Informe Anual de la CEACR, y también se encuentran disponibles on-line y en CD-ROM⁹.

Es importante destacar que existe un elemento de "justiciabilidad" en el sistema básico de informes. Según el artículo 23 de la Constitución de la OIT organizaciones de empleados y trabajadores tienen el derecho de formular comentarios en relación a los informes de los gobiernos. Los gobiernos deben, en función de esta norma, enviar copias de sus informes sobre los Convenios ratificados a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas a nivel nacional. Lo más recomendable es que estas organizaciones sean consultadas durante el proceso de elaboración del informe, para permitir de este modo que los problemas sean abordados antes de que el informe sea enviado, sin embargo esta práctica no es obligatoria¹⁰; estas organizaciones también tienen el derecho de dirigir sus comentarios separadamente a la OIT, ya sea directamente o como un anexo al informe del Gobierno.

29

Esta práctica se ha transformado en una suerte de mecanismo de "soft" de denuncia incluyendo la posibilidad de que un nacional de otro país manifieste su desacuerdo con la forma en que el gobierno en cuestión está aplicando el Convenio (o como describe su aplicación) y de este modo

-
8. Un grupo de 12 Convenios "prioritarios" requieren informes cada dos años -éstos son los instrumentos básicos de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación, dos Convenios sobre inspección en el trabajo (Nros. 81 y 129), los referidos a políticas de empleo (Nro. 122) y consultas tripartitas sobre normas internacionales del trabajo (Nro. 144). Informes sobre los demás Convenios deben ser presentados cada cinco años. Los órganos de supervisión de la OIT pueden solicitar informes con mayor frecuencia. Ver MANUAL en ILOLEX, disponible en el sitio web de la OIT, ver *infra*.
 9. Ver el sitio web de la OIT www.ilo.org. Todos los documentos mencionados en este artículo son publicados en ILOLEX. Solicitudes directas también son publicadas allí, aunque un poco más tarde.
 10. Este procedimiento está contemplado más directamente en el Art. 5 del Convenio sobre Consultas Tripartitas, 1976 (Nro. 144), que ha sido ratificado por más de 100 países.

requiera implícitamente a la CEARCR que se manifieste sobre el asunto. El procedimiento es simple: una organización de trabajadores o empleadores envía una carta a la OIT expresando que existe un problema con la aplicación del Convenio. Si el gobierno no tiene aún esta comunicación, la OIT envía una copia de la carta al gobierno y solicita que formule los comentarios que considere pertinentes. Sobre la base de este intercambio la Comisión indica si consideró que los comentarios eran fundados, y puede solicitar al gobierno que provea mayores explicaciones o que adopte medidas para controlar el problema (alternativamente, las organizaciones de trabajadores o empleadores pueden solicitar al gobierno que formule sus comentarios y observaciones directamente en la memoria que presentará, acelerando de este modo la comunicación y reduciendo la necesidad de correspondencia).

Ésta es la opción que la OIT recomienda a los potenciales peticionarios adoptar, al menos en primera instancia. Cada año se registran entre 200 y 300 casos, en relación a 2.000 Memorias de los gobiernos. Esta posibilidad también estimula a los gobiernos a realizar consultas previas para evitar el riesgo de un comentario fundado en el artículo 23 que genera trabajo extra y vergüenza para el gobierno. Este procedimiento produce generalmente una modificación positiva de la situación e incluso es importante cuando simplemente resulta en una explicación más clara.

30

Un segundo elemento de justiciabilidad resulta de la posibilidad de que el gobierno sea convocado ante la Conferencia Internacional del Trabajo para rendir cuentas por la aplicación de los Convenios. La Conferencia establece una Comisión tripartita en cada sesión anual para examinar el informe de la Comisión de Expertos¹¹. La Comisión de la Conferencia selecciona anualmente unos 25 casos del Informe de la Comisión de Expertos para analizar con mayor profundidad e invita a los gobiernos aludidos a asistir a la sesión y proveer explicaciones sobre los casos. Si bien este procedimiento no representa exactamente el significado dado al término "justiciabilidad", permite a las organizaciones de trabajadores y empleadores (y potencialmente a otros gobiernos, aunque generalmente otros gobiernos no toman un papel activo en la selección o discusión de los casos), tornar a los gobiernos públicamente responsables y realizar una "audiencia" pública sobre la aplicación del Convenio referido. Uno de los criterios utilizados por la Comisión de la Conferencia para la selección de casos -aunque no formal-, es la existencia de comentarios anteriores en virtud del artículo 23 por parte de trabajadores o empleadores.

11. La Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia fueron creados en 1926 como dos elementos del mismo procedimiento de supervisión. Los informes de la Comisión de la Conferencia, así como los de la Comisión de Expertos son publicados en los tres idiomas en el sitio web de la OIT.

Este procedimiento es usualmente efectivo, y cumple con su función. Por ejemplo, con fundamento en los comentarios realizados por los órganos de supervisión de la OIT, *Brasil* fue citado por la Conferencia Internacional del Trabajo para rendir explicaciones sobre Convenio sobre la discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111) y a responder acusaciones de esterilizaciones forzosas de mujeres por parte de empleadores y la falta de mecanismos para formular demandas por discriminación. La asistencia de la OIT durante cinco años ayudó al gobierno a adoptar una nueva legislación al respecto y a crear mecanismos de queja, así como a evaluar la efectividad de estas medidas. Irán fue citado frecuentemente por la Comisión para discutir la aplicación del Convenio No. 111, y desde 1999 esto ha llevado a una serie de visitas de la Oficina al país, asistencia técnica para reducir la discriminación, y a propuestas de mayor asistencia para aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Existen muchos más ejemplos.

Peticiones sobre Convenios ratificados

La práctica que la mayoría de las personas reconocería como justiciabilidad internacional sería el establecimiento por parte de la OIT de un mecanismo de denuncia internacional. La OIT no ha desarrollado tal sistema de denuncias individuales, y no existe actualmente la posibilidad de que lo haga. Esta certeza deriva de su estructura tripartita y de la naturaleza colectiva de su proceso de toma de decisiones. Existen sin embargo, dos tipos de mecanismos de denuncia creados en virtud del marco constitucional de la OIT y un tercero fue agregado en 1951 a través de un acuerdo entre la OIT y la ONU.

31

Reclamaciones pueden ser formuladas en virtud de los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT, y Reglas de Procedimiento fueron adoptadas para regular su tramitación. Este mecanismo puede ser utilizado exclusivamente por organizaciones de empleadores o trabajadores que aleguen que un país no ha tomado las medidas necesarias para garantizar la observancia de un Convenio que ha ratificado. El Consejo de Administración decide, luego de recibir la reclamación, si la envía al gobierno aludido y lo invita a hacer una presentación al respecto. Si la reclamación es enviada al gobierno y éste no realiza su presentación durante un "período razonable de tiempo", o si el Consejo de Administración no considera la presentación satisfactoria, puede publicar la reclamación y la presentación del gobierno. Este mecanismo fue utilizado excepcionalmente hasta el fin de la década de 1970, pero desde entonces su uso ha aumentado¹².

12. Sólo 14 reclamaciones fueron presentadas entre el fin de la Segunda Guerra Mundial y 1978, pero desde entonces llegan reclamaciones con mucha mayor frecuencia.

En la práctica, según las Reglas de Procedimiento aplicables a la materia¹³, una vez que la reclamación es declarada admisible el Consejo de Administración crea una Comisión Tripartita *Ad Hoc* para analizar la reclamación, compuesta por un integrante del gobierno, un empleador y un trabajador del Consejo de Administración. La Comisión otorga al gobierno un período de tiempo para responder a las alegaciones, y al peticionario una o más oportunidades para remitir información adicional, que también es remitida al gobierno para que responda. La Comisión examina la reclamación sobre la base de la correspondencia, y normalmente no requiere a las partes concurrir a una audiencia o realizar una investigación *in loco*, aunque tiene más flexibilidad de la que normalmente utiliza en estas cuestiones.

Si la reclamación alega una violación del Convenio sobre Libertad de Sindical, es remitida al Comité de Libertad Sindical (*ver infra*), que la examinará de acuerdo a sus procedimientos regulares.

Hubo durante los últimos años reclamaciones muy interesantes, que invocaron cuestiones de interés que exceden los aspectos técnicos del trabajo. Una reclamación presentada en 1998 en virtud del Convenio sobre la discriminación (Empleo y Ocupación) de 1958 (No. 111) abordó las cuestiones relacionadas con el trabajo las personas de origen eritreo expulsadas de Etiopía durante la guerra, y una contra-reclamación sobre los mismos hechos relacionados con las personas de origen etíope en Eritrea. En este caso fue decidido que si bien los hechos no habían sido establecidos claramente, si hubiesen ocurrido como alegaban los reclamantes ambos países hubieran violado las obligaciones del Convenio contra la discriminación en el trabajo fundada en el origen nacional¹⁴.

32

Otro importante grupo de reclamaciones tiene que ver con el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (No. 169). Fueron registradas reclamaciones durante los últimos años contra: Bolivia, Colombia, Dinamarca, Ecuador y en especial contra México¹⁵. La mayoría de los casos se refiere al derecho a la tierra, y alegan desalojos ilegales luego de procesos de consulta inadecuados que no tomaron realmente en consideración la opinión de los pueblos indígenas involucrados y el impacto. En cada uno de estos casos el Comité de la OIT decidió que si bien no tenía poder para decidir conflictos individuales sobre tierras, podía pronunciarse sobre el

13. Reglas de Procedimiento sobre el examen de reclamaciones, OIT, Boletín Oficial LXIV, Series A, No. 1, pp. 93-95 -ver también Manual de Procedimientos, op cit.

14. Documento de la OIT GB.282/14/5, disponible en ILOLEX.

15. Todos los informes finales se encuentran disponibles en ILOLEX.

procedimiento por el cual los pueblos indígenas perdieron sus tierras -y en cada caso encontró que el procedimiento había sido inadecuado. Una de las reclamaciones (Dinamarca) exploraba si un grupo de Inuit podía ser definido como un pueblo separado (no en las circunstancias de Groenlandia, según el Comité) y si correspondía una compensación por el desalojo de 1952 para una base aérea norteamericana, que también resultó en la pérdida de vidas humanas. En este caso el Comité opinó que el procedimiento a nivel interno había sido adecuado, y que decisiones anteriores debían mantenerse. Finalmente, un grupo de reclamaciones fue presentado, y se encuentra en estudio, alegando que las recientes reformas legales realizadas en México violan el Convenio¹⁶.

Quejas. Bajo el artículo 26 de la Constitución, cuando dos países han ratificado un convenio, una queja puede ser presentada por uno contra otro, alegando que no ha adoptado las medidas necesarias para la efectiva vigencia del convenio referido. El Consejo de Administración puede también iniciar este procedimiento "por *motu proprio*" en los términos del artículo 26, o en base a una queja de un delegado de la Conferencia (este método ha sido el más utilizado en años recientes). El Consejo de Administración puede comunicar la queja al gobierno contra el cual la acusación fue realizada, para que formule los comentarios que considere necesarios. Si el Consejo de Administración no considera necesaria esta comunicación, o si no recibe una respuesta satisfactoria durante un plazo razonable, puede crear una Comisión de Encuesta para que analice la queja y le informe. Este procedimiento no fue utilizado con éxito hasta 1961, también en este caso la frecuencia de las presentaciones ha aumentado.

33

La Comisión de Encuesta está integrada por tres expertos independientes nombrados por el Director General con la aprobación del Consejo de Administración. La Comisión examina el caso, usualmente realizando audiencias y visitas *in loco*. Somete un informe en el que sistematiza los hechos, formula recomendaciones sobre las medidas que deben ser adoptadas e indica el plazo en el cual dichas medidas deben ser tomadas. El Informe es remitido al Consejo de Administración y a los gobiernos involucrados, y finalmente es publicado. El gobierno aludido debe indicar en el plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y, si no las acepta, si desea someter el caso a la Corte Internacional de Justicia. La Corte puede confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones de la Comisión de Encuesta. La decisión de la Corte no está sujeta a apelación. (Esta facultad nunca ha sido utilizada).

16. Al momento de escribir este documento estas reclamaciones se encuentran todavía en consideración.

En un caso reciente, sin embargo, el artículo 33 fue el foco de atención en relación a Myanmar (Birmania) aunque nunca antes había sido invocado. Este artículo permite que en el caso en que un país no obedezca la decisión de la Comisión de Encuesta, el Consejo de Administración recomiende a la Conferencia Internacional del Trabajo que adopte “las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones”. Después de muchos años de comentarios de la Comisión de Expertos y una reclamación, una queja fue presentada por delegados de la Conferencia alegando la existencia de trabajo esclavo en Myanmar, impuesto a los campesinos en las condiciones más brutales por parte de los militares. La Comisión de Encuesta no obtuvo autorización para entrar en el país, pero investigó en profundidad en los campos aledaños al área, dialogó con otros gobiernos, y realizó audiencias en la zona y en Ginebra en las que recogió las pruebas presentadas por ONGs y víctimas. El Gobierno, que no cooperó con la investigación, rechazó las acusaciones por infundadas. En esta instancia el Consejo de Administración recomendó una serie de medidas a la sesión del año 2000 de la Conferencia Internacional del Trabajo. Estas medidas eran (de acuerdo con la resolución adoptada sobre el tema durante la Conferencia):

- a) decidir que la cuestión de la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y del Convenio Nro. 29 por parte de Myanmar se trate en una sesión de la Comisión de Aplicación de Normas, especialmente dedicada a tal efecto, en las futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, mientras no se haya demostrado que este Miembro cumple sus obligaciones;
- b) recomendar al conjunto de los mandantes de la Organización, gobiernos, empleadores y trabajadores que: i) habida cuenta de las conclusiones de la Comisión de Encuesta, examinen las relaciones que puedan mantener con el Estado Miembro en cuestión y adopten medidas adecuadas con el fin de asegurarse de que dicho Miembro no pueda valerse de esas relaciones para perpetuar o desarrollar el sistema de trabajo forzoso u obligatorio a que hace referencia la Comisión de Encuesta y de contribuir en la medida de lo posible a la aplicación de sus recomendaciones; ii) faciliten al Consejo de Administración informes apropiados y a intervalos oportunos;
- c) en lo que respecta a las organizaciones internacionales, invitar al Director General a que: i) informe a las organizaciones internacionales a las que se refiere el párrafo 1 del artículo 12 de la Constitución sobre el incumplimiento del Miembro; y ii) solicite a las instancias competentes de estas organizaciones que examinen en el marco de su mandato y a la luz de las

conclusiones de la Comisión de Encuesta toda cooperación que eventualmente mantengan con el Miembro en cuestión y, dado el caso, pongan fin lo más rápidamente posible a toda actividad que pueda redundar en forma directa o indirecta en la consolidación del trabajo forzoso u obligatorio;

- d) en lo que se refiere más concretamente a la Organización de las Naciones Unidas, invitar al Director General a solicitar la inscripción de un punto en el orden del día de la reunión de julio de 2001 del Consejo Económico y Social (ECOSOC) relativo al incumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones que figuran en el informe de la Comisión de Encuesta con miras a la adopción de recomendaciones dirigidas por el ECOSOC, por la Asamblea General, o por ambos, a los gobiernos y a los demás organismos especializados, con demandas análogas a las propuestas en los apartados b) y c) anteriores;
- e) invitar al Director General a presentar un informe al Consejo de Administración, de forma adecuada y a intervalos oportunos, sobre los resultados de las acciones expuestas en los apartados c) y d) que preceden, y a informar a las organizaciones internacionales pertinentes de cualquier avance efectuado por Myanmar en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

Desde entonces el Consejo de Administración, la Comisión de Expertos y la Conferencia han realizado un seguimiento del tema, y una Oficina de Enlace fue establecida en Myanmar para monitorear la implementación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta¹⁷.

35

Procedimientos especiales sobre libertad sindical. En 1947, como resultado de iniciativas del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) y sobre la base de discusiones previas que llevaron a la adopción de los Convenios básicos sobre libertad sindical (Nos. 87 y 98), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución por la cual invitó al Consejo de Administración a examinar la posibilidad de crear un órgano especial para la protección de los derechos sindicales. Esta decisión se fundó en que por un lado, los procedimientos contemplados en la Constitución de la OIT sólo eran aplicables a Convenios ratificados, y por otro en que los temas relativos a la libertad

17. Para información posterior sobre este asunto, ver Documento OIT GB.285/4 (OIT Consejo de Administración, sesión 285, noviembre de 2002) en el sitio web de la OIT, op. cit.

sindical eran tan importantes y específicos (ya que los problemas que surgían eran generalmente más de hecho que de derecho) que resultó necesario crear un procedimiento especial que pudiera ser aplicado independientemente de la ratificación de los Convenios.

El Consejo de Administración decidió en enero de 1950 crear una Comisión de Investigación y Conciliación en Materia Sindical y adoptó sus términos de referencia, la base para sus procedimientos y criterios de composición. El mandato de la Comisión es examinar quejas presentadas por el Consejo de Administración, cuando considera una investigación justificada y el gobierno aludido la consintió (si no ha ratificado los Convenios sobre libertad sindical). Este último requisito impidió a la Comisión funcionar durante muchos años. El Consejo de Administración decidió en 1951 crear un comité especial integrado por sus propios miembros para llevar adelante una investigación previa sobre los casos.

El Comité sobre Libertad Sindical fue concebido originalmente como un "órgano de filtro" para la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia Sindical, pero en la práctica rápidamente comenzó a recomendar al Consejo de Administración que llame la atención de los gobiernos sobre las anomalías que notaba. De hecho, se transformó en un órgano especializado que regularmente examina quejas, sin requerir el consentimiento del gobierno aludido. Ha desarrollado sus procedimientos a lo largo de los años, con la aprobación del Consejo de Administración. Hasta 2002 el Comité había examinado más de 2.000 casos, y desarrollado una "jurisprudencia" que clarifica los principios y normas de los Convenios sobre libertad sindical¹⁸.

36

El Comité está compuesto por nueve titulares y nueve suplentes, y se reúne tres veces por año en Ginebra. Desde hace algunos años, tiene un presidente independiente designado por el Consejo de Administración. Las quejas sólo pueden ser presentadas por gobiernos o por organizaciones de empleadores o de trabajadores. Estas organizaciones deben ser organizaciones internacionales que tengan estatus consultivo ante la OIT (Confederación Internacional de Sindicatos Libres, Confederación Mundial del Trabajo, Confederación Mundial de Sindicatos y la Organización Internacional de Empleadores) u otras organizaciones internacionales cuando los casos afectan directamente organizaciones nacionales afiliadas a ellas.

El Comité examina casos relativos a la legislación aplicable a los sindicatos, negociación colectiva y huelga, y más frecuentemente

18. Ver *Digesto de Decisiones y Principios sobre Libertad Sindical del Comité del Consejo de Administración*, Cuarta Edición (Revisada), OIT, 1996, disponible en su versión actualizada en el sitio web de la OIT (ILOLEX).

cuestiones relativas a medidas concretas que afectan los sindicatos y en particular a los trabajadores. Además de estas cuestiones, los problemas más frecuentemente examinados por el Comité se refieren al derecho de huelga y negociación colectiva, la disolución o suspensión de las organizaciones, y medidas de discriminación anti-sindicales.

La acción del Comité ha llevado, directa o indirectamente, a la liberación de líderes sindicales. Sus actividades tienen además un aspecto preventivo. La sola presentación de una queja normalmente lleva a que el gobierno intente resolver el problema o se abstenga de adoptar las medidas que violan los principios de la libertad sindical, para evitar que el caso se torne público a nivel internacional.

La Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

En su 75 aniversario, en 1994, la OIT comenzó a reflexionar sobre la necesidad de actualizar y revitalizar su sistema de normas que había crecido mucho. El Consejo de Administración y la Conferencia discutieron la posibilidad de una "cláusula social"¹⁹, así como la posibilidad de fortalecer el sistema de supervisión permitiendo peticiones contra países que no hayan ratificado los Convenios²⁰, pero ninguna de estas propuestas reunió suficiente apoyo. Finalmente, la OIT tomó un enfoque innovador, que recibió gran apoyo por parte de los empleadores y paulatinamente también de los demás actores involucrados. En 1998 esta propuesta se transformó en la *Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*.

37

Esta Declaración es un llamado de todos los Miembros a "respetar, promover y satisfacer de buena fe" los principios y derechos relativos a:

- 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; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Como parte del mecanismo de seguimiento de la Declaración, los gobiernos que no han ratificado todos los Convenios fundamentales de la OIT sobre cada uno de los asuntos mencionados más arriba, deben

19. El término cláusula social es utilizado para referirse a medidas que condicionan privilegios comerciales al respeto de las normas fundamentales del trabajo.

20. Además del procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical, creado en 1951 precisamente para este fin.

elaborar un informe anual sobre la implementación de estos principios. Organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho, en virtud del artículo 23 de la Constitución, de someter sus comentarios sobre estos informes, tal como lo hacen en relación a los informes sobre los Convenios ratificados, y así lo hacen con frecuencia. Cuando somete la síntesis de estos informes al Consejo de Administración, el Comité Especial de Expertos Asesores creado a este fin, puede llamar la atención sobre casos que considera que deben ser discutidos con mayor profundidad.

Un *Informe Global* anual sobre uno de los cuatro principios es elaborado por el Director General para examinar la forma en que este principio es implementado y analizar la asistencia de la OIT. El resultado es un Plan de Acción adoptado cada año en la sesión de noviembre del Consejo de Administración de la OIT, que debe servir como base para una asistencia de la OIT enfocada en la corrección de los problemas encontrados.

La novedad de la Declaración es que es *puramente promocional y no un mecanismo de supervisión*. Los Informes sobre su aplicación no son un nuevo tipo de mecanismo de denuncia, sino la base para descubrir qué es lo que está pasando en el mundo en relación a estas cuatro áreas, y para implementar una nueva característica de esta Declaración: contiene una obligación para la OIT de asistir a los Miembros a alcanzar estos objetivos.

38

La OIT ha llevado adelante ya tres rondas completas de informes y discusiones. Países que no han ratificado algunos de los Convenios han informado, y estos informes han sido publicados y estudiados por un nuevo grupo de expertos independientes en enero-febrero cada año desde el año 2000²¹. El Consejo de Administración ha discutido esta compilación en su sesión de marzo, y ha formulado comentarios. El primer Informe Global, sobre libertad sindical y negociación colectiva, fue publicado en marzo de 2000 y discutido en la Conferencia de junio de 2000. La última parte del primer ciclo fue la discusión del Plan de Acción sobre libertad sindical por parte del Consejo de Administración en noviembre de 2000. El segundo informe, dedicado a trabajo forzoso, fue discutido por la Conferencia en junio de 2001, y seguido por los informes sobre trabajo infantil (2002) y discriminación (2003) antes de recomenzar un nuevo ciclo.

21. OIT: Revisión de los Informes Anuales seguimiento de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Parte II: Compilación de Informes Anuales (OIT, Ginebra, cada año desde 2000).

Los procedimientos descritos en este documento forman un sistema complejo e interactivo para definir internacionalmente derechos relacionados al mundo del trabajo, para supervisar su implementación a nivel nacional, y para resolver cuestiones sobre su significado y si están siendo debidamente implementados. Medir adecuadamente el impacto de estos procesos es complejo y difícil, pero ninguno de los actores involucrados directamente en él dudaría sobre su efectividad. La mayoría de los gobiernos toma sus obligaciones seriamente. Gran parte de las "violaciones" tienen lugar como resultado de la falta de capacidad o el fracaso de los mecanismos nacionales, y no por una acción voluntaria en ese sentido. Cuando este tipo de acción existe, se debe por ejemplo, a diferencias ideológicas sobre los límites a la libertad de expresión y de asociación, como ocurrió en los países comunistas antes del fin de la Guerra Fría.

Una evaluación completa de la efectividad de la justiciabilidad, y de las normas en sí mismas, debe también tomar en consideración la forma en que estas normas son implementadas a nivel nacional. Como será detallado a continuación, esto ocurre de diferentes modos en los diversos países.

II. Justiciabilidad de las normas de la OIT en los sistemas nacionales

Este artículo no explorará más la cuestión de la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales a nivel internacional. La afirmación de que estos derechos son directamente justiciables no necesita de mayor fundamento, sin embargo el modo en que esta justiciabilidad opera es aún poco conocido y debe ser más divulgado²².

39

El Centro de Capacitación Internacional de Turín (Italia) está desarrollando una base de datos que reúne ejemplos de la jurisprudencia nacional que utiliza derecho internacional, y especialmente derecho internacional del trabajo. Una versión preliminar (del 3 de mayo de 2002) está compuesta por sumarios que explican cómo la norma internacional fue utilizada en cada caso.

En cuanto a la OIT, varias cuestiones deben ser destacadas:

Primero, las normas de la OIT generalmente proveen una base para leyes y reglamentos nacionales referentes a derechos de los trabajadores y empleadores, y el sistema normativo que los rodea. Estas normas son usualmente incorporadas directamente en el derecho

22. En este sentido, ver la sistematización incluida como Anexo II, que se refiere tanto a las normas de la OIT como a otros tratados internacionales.

nacional del trabajo o de la seguridad social, e incluso en la Constitución, o son utilizadas como fuente para la elaboración de proyectos de ley.

En los sistemas *monistas*, los tratados internacionales se incorporan directamente en la legislación nacional una vez que son ratificados, o adquieren jerarquía superior a la ley y pueden ser directamente exigidos ante los tribunales locales. Existen muchos ejemplos de este tipo, algunos de ellos serán indicados a continuación. En los sistemas *dualistas*, los tratados internacionales, incluso luego de ratificados, no pueden ser directamente invocados y es necesaria una acción legislativa posterior que los traduzca en derecho interno. Esta inclusión en el derecho interno generalmente ocurre rápido en el caso de las normas de la OIT, considerando que la mayor parte del derecho del trabajo en el mundo se basa en ellas.

La especificidad de las normas de la OIT hace simple su traducción en derecho interno, incluso en el caso de normas no directamente operativas. La mayoría de las normas de la OIT contienen instrucciones explícitas sobre cómo deben ser aplicadas, mientras que a la vez dejan cierta flexibilidad para el Estado ratificante. Estas normas generalmente prescriben que, por ejemplo, pueden ser aplicadas en el derecho interno a través de legislación, regulación administrativa o negociación colectiva -tres tipos de normas que son justiciables a nivel nacional- o a través de "cualquier otro medio apropiado en la situación nacional"²³.

40

Más allá del requisito de adoptar medidas para implementar estas normas, es difícil encontrar una norma laboral elaborada en un país en desarrollo que no haya contado con algún grado de asistencia de la OIT. Esta asistencia siempre toma las normas de la OIT como punto de partida, lo que resulta en un alto grado de uniformidad del derecho nacional del trabajo, y una gran similitud con las normas de la OIT²⁴. Esto incluye esfuerzos para la armonización regional del derecho laboral, incluyendo los países del Caribe, que toman las normas de la OIT como principios básicos.

23. Sin embargo, los tribunales encuentran formas de evitar la aplicación estricta de los principios *monistas* y *dualistas* cuando necesitan fuentes para ayudarlos en la interpretación de una norma interna.

24. Esta asistencia se realiza de diversos modos. La que más responsabilidad otorga a la OIT consiste en requerir a la OIT que realice recomendaciones específicas basadas en la labor de sus funcionarios o consultores, quienes estudian la situación nacional y proponen un texto luego de discusiones con los principales actores sociales del país. Otro método consiste en elaborar un proyecto en el país, y luego enviarlo a la OIT para sus comentarios. En todo momento, hay cerca de veinte leyes nacionales del trabajo -desde un código nacional del trabajo hasta la regulación de una cuestión particular- sometidas a la OIT para su asesoramiento. Una unidad funcional de la Oficina se dedica exclusivamente a esta tarea, y se encuentra extremadamente ocupada.

La tendencia a elaborar derecho laboral nacional en conformidad con las normas de la OIT, se ve reforzada por la regular y persistente supervisión de la OIT. Cualquier incongruencia con un Convenio ratificado, genera una pregunta o una sugerencia por parte de la Comisión de Expertos o por algún otro órgano de supervisión y cada año se registran más de 150 casos reformulación de una práctica o de la legislación nacional para adecuarla mejor a las normas de la OIT como fuera señalado por la Comisión de Expertos²⁵. Los órganos de supervisión son asistidos por un cuerpo de funcionarios numeroso, que incluye especialistas en normas en la mayoría de los 14 equipos multidisciplinarios en los países en desarrollo -los cuales tienen como principal función auxiliar a los gobiernos a aplicar los Convenios que han ratificado o querrían ratificar.

Además de la incorporación directa al derecho interno, las normas de la OIT normalmente pueden ser **invocadas directamente** ante los tribunales internos, especialmente ante aquellos que tratan materias relacionadas al trabajo (derecho administrativo, tribunales del trabajo, e incluso tribunales con competencia general tratando cuestiones relacionadas al trabajo). Esto puede ocurrir ya sea porque son incorporadas directamente en el derecho interno una vez ratificadas, en virtud de la constitución nacional, o porque los tribunales asumieron la facultad de hacerlo.

Tercero, las investigaciones y las sesiones de entrenamiento realizadas por la OIT, indican que los jueces frecuentemente **utilizan las normas de la OIT para interpretar el derecho nacional**, incluso sin citarlas directamente.

41

Existen muchos ejemplos en los cuales las normas de la OIT han sido utilizadas, directa o indirectamente, en procesos judiciales internos. La aplicación de estas normas resulta más sencilla que la de otras normas internacionales, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que fueron redactadas con menor grado de detalle. También es facilitado por la naturaleza especializada del derecho laboral en la legislación nacional así como por la especialización de los tribunales.

Contribuye a este proceso también la realización regular de sesiones de entrenamiento para jueces nacionales que se ocupan de cuestiones relacionadas al trabajo, ya sean jueces laborales o generales que tratan cuestiones laborales además de muchas otras. Durante estos

25. Informe de la Comisión de Expertos, Conferencia Internacional del Trabajo, 90° Sesión, 2002, paras. 111 a 114 -disponible en el sitio web de la OIT.

entrenamientos los jueces generalmente citan casos en los cuales se fundaron directa o indirectamente en las normas internacionales. Esto puede ocurrir de diversas formas. En el informe de un curso en 2001, se cita el caso de *Uganda*, un sistema dualista, en el que el derecho internacional no podía aplicarse si no era incorporado en el derecho interno. Sin embargo, tribunales adoptaron el principio de presunción de conformidad del derecho interno con los tratados y convenios internacionales ratificados, y así se utilizaron normas internacionales como guía. En un caso sobre el Convenio de la OIT sobre la discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111) y el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (No. 103) los tribunales se basaron en los Convenios para otorgar 12 semanas de licencia por maternidad mientras que la legislación nacional, que no respetaba las normas de la OIT, se encontraba en revisión. En otro caso en el que empleadores en vez de capacitar a los trabajadores, utilizaron prisioneros para realizar la misma labor, los tribunales utilizando el Convenio No. 105 criticaron dicha acción. Los tribunales frecuentemente utilizaron normas internacionales del trabajo para interpretar derecho interno que era ambiguo o confuso. Otros jueces en el mismo seminario indicaron que incluso cuando no pudieron citar los Convenios directamente, los utilizan como fuente de razonamiento en su interpretación del derecho interno, en gran parte porque se basan en la investigación realizada por la Oficina Internacional del Trabajo, fueron negociados por los actores sociales luego de intensas discusiones en el marco de la OIT y representan el consenso internacional sobre las mejores prácticas en cada una de las áreas a las que se refieren.

42

Comentarios Finales

Los datos dados en este documento que demuestran que los derechos económicos sociales y culturales son justiciables a nivel internacional, y que la justiciabilidad es ejercitada frecuentemente tanto a nivel nacional como internacional, deben contribuir a eliminar la impresión de que existe alguna dificultad real de invocar estos derechos directamente para resolver conflictos. Deben servir también para demostrar que tanto los órganos internacionales como los nacionales no han encontrado obstáculos reales en la idea de que los derechos económicos, sociales y culturales sean menos precisos que los derechos civiles y políticos, o en que deban ser implementados progresivamente. Las discusiones actuales sobre la necesidad de un protocolo adicional que cree un mecanismo de denuncias individuales por violaciones del Pacto pueden basarse en el hecho demostrado de que sólo se tratará de un mecanismo adicional, y que no estará creando un nuevo tipo de mecanismo. Tampoco irá en contra de la naturaleza de estos derechos. Los derechos económicos, sociales y culturales son exigibles de muchas maneras, tanto ante los sistemas nacionales como internacionales.

Anexo I

Extracto del Informe presentado por la OIT al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en abril de 2002:

PRINCIPALES CONVENIOS DE LA OIT SIGNIFICATIVOS PARA LA APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 6-10 Y 13 DEL PACTO INTERNACIONAL DE DESC

A continuación se presenta una lista de los principales Convenios de la OIT significativos para la aplicación de los artículo 6-10 y 13 del Pacto²⁶.

Artículo 6 del Pacto

- Convenio sobre el desempleo, 1919 (No. 2)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (No. 29)
- Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (No. 34)
- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (No. 88)
- Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (No. 96)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105)
- Convenio sobre poblaciones indígenas y tribunales, 1957 (No. 107)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111)
- Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (No. 117)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (No. 122)
- Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (No. 140)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (No. 142)
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156)
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (No. 158)
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (No. 159)
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (No. 168) Parte II
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (No. 169)

43

26. Existen, en particular en relación a los artículo 7 y 9 un número de Convenios sobre sectores ocupacionales (como trabajadores del transporte, trabajadores portuarios, pescadores, trabajadores agrícolas, enfermeros) o categorías de trabajadores (como trabajadores migrantes, trabajadores en áreas no metropolitanas). Estos Convenios no fueron incluidos en la presente lista.

Artículo 7 del Pacto

Remuneración

- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (No. 26)
- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (No. 99)
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (No. 131)

Igual remuneración

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100)

Condiciones de Seguridad e Higiene

- Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (No. 13)
- Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (No. 27)
- Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (No 28)
- Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (No. 32)
- Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (No. 62)
- Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (No. 81)
- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (No. 115)
- Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (No. 119)
- Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (No. 120)
- Convenio sobre el peso máximo, 1967 (No. 127)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (No. 129)
- Convenio sobre el benceno, 1971 (No. 136)
- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (No. 148)
- Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (No. 152)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (No. 155)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (No. 161)
- Convenio sobre el asbesto, 1986 (No. 162)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (No. 167)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (No. 170)
- Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (No. 171)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (No. 178)

Descanso, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagas

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (No. 1)
- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (No. 14)
- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (No. 30)
- Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (No. 47)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (No. 52)

Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (No. 101)
Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (No. 106)
Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (No. 132)
Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (No. 175)
Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No. 177)
Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (No. 180)

Artículo 8 del Pacto

Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (No. 11)
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87)
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98)
Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (No. 135)
Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (No. 141)
Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (No. 151)
Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (No. 154)

Artículo 9 del Pacto

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (No. 12)
Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (No. 17)
Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (No. 18)
Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (No. 19)
Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (No. 24)
Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (No. 25)
Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (No. 35)
Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933 (No. 36)
Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933 (No. 37)
Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933 (No. 38)
Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933 (No. 39)
Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933 (No. 40)
Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (No. 42)
Convenio sobre el desempleo, 1934 (No. 44)
Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935 (No. 48)
Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (No. 102)
Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (No. 118)
Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (No. 121)
Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (No. 128)

Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (No. 130)
Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (No. 157)
Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (No. 168)

Artículo 10 del Pacto

Protección a la Maternidad (para. 2)

Convenio sobre la protección a la maternidad, 1919 (No. 3)
Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (No. 103)
Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (No. 183)

Protección de niños y jóvenes en relación al empleo y el trabajo (para. 3)

Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (No. 5)
Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (No. 7)
Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (No. 10)
Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (No. 15)
Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (No. 33)
Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (No. 58)
Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (No. 59)
Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (No. 60)
Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (No. 112)
Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (No. 117)
Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (No. 123)
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (No. 138)
Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (No. 6)
Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (No. 20)
Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (No. 79)
Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (No. 90)
Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (No. 13) (artículo 3)
Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (No. 115) (Artículo 7)
Convenio sobre el peso máximo, 1967 (No. 127) (Artículo 7)
Convenio sobre el benceno, 1971 (No. 136) (Artículo 11)
Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (No. 16)
Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (No. 73)
Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (No. 77)
Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (No. 78)

Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (No. 113)
Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (No. 124)
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182)

Artículo 13 del Pacto

Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (No. 142)

También se hace referencia, a la Recomendación Conjunta de la OIT/UNESCO sobre el estatus de los maestros (1966) y al trabajo del Comité Conjunto OIT /UNESCO que supervisa su aplicación.