

Adolfo Eslava Gómez**

Trabajo decente. Derecho Internacional Público como insumo para una Política Pública Local*.

Decent work. Public International Law as an input for a Local Public Policy

Fecha de recepción: 26 de Octubre de 2011
Fecha de aprobación: 17 de febrero de 2012

RESUMEN

Este artículo presenta una serie de elementos que permite esbozar un marco histórico, teórico y jurídico del trabajo decente y su aplicación al caso colombiano. En primer lugar, se plantea la dificultad de aterrizar el consenso mundial en la realidad de cada territorio, luego se propone un par de categorías analíticas como base del diálogo de saberes que posibilite la conexión entre norma internacional y decisión local; al final se concluye con una exhortación a emprender procesos de construcción de políticas públicas locales e incluyentes de trabajo decente.

Palabras Claves: Trabajo decente, Derecho internacional laboral, Políticas públicas.

ABSTRACT

This article presents a series of elements which, while not exhaustive, allow crafting a historical, context and legal framework of Decent Work and its application to the Colombian case. First of all, there is the difficulty of concreting the global consensus on the reality of each country, then it proposes a couple of analytical categories as a basis of knowledge dialogue that enables the connection between international norm and local decision; finally, it concludes with a exhortation to undertake building processes of local and inclusive policies for decent work.

Key words: Decent Work, Labor International Law, Policies.

**Economista, magíster en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia, estudiante del doctorado en Estudios Políticos de la Universidad Externado de Colombia. Profesor del Departamento de Humanidades y Jefe del pregrado en Ciencias Políticas de la Universidad EAFIT. Es miembro del Grupo de Investigación “Estudios sobre Política y Lenguaje” (Categoría A1 Colciencias) de la misma universidad. Correo electrónico: aeslava@eafit.edu.co.

Un nivel alto de empleo productivo y trabajo decente debe convertirse en una prioridad nacional y contar con el mismo consenso, en todas las políticas gubernamentales (bancos centrales incluidos), que la inflación baja y las finanzas públicas solventes (Somavía: 2011, 118).

El trabajo decente es un consenso de la comunidad internacional. Es difícil encontrar actores que abiertamente manifiesten desacuerdo frente a este propósito, la controversia se genera en los medios para alcanzarlo. Por tanto, el propósito del trabajo decente constituye un principio que comienza a traducirse en un cuerpo de normas atípicas.

Vale la pena recordar que la evolución del derecho guarda relación estrecha con las demandas sociales, sus dinámicas y circunstancias. Estas últimas van constituyendo exigencias de innovación y adaptación normativa de acuerdo con el proceso lineal de creación, modificación y extinción. Además, la política pública de trabajo decente -PPTD- en el nivel local tiene la posibilidad de acudir al *Soft Law* del derecho internacional laboral, el cual es una rama del derecho internacional público¹, con el fin de argumentar la pertinencia de tomar decisiones encaminadas a este propósito y obtener recursos de diversa índole para una adecuada implementación.

Todo esto describe la situación actual del trabajo decente, pues con base en los actos de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, en tanto que OIG, es posible asegurar que el principio del trabajo decente se ha convertido en norma atípica que logra posicionar el asunto en la agenda internacional. En consecuencia, la PPTD no solo recoge la principal preocupación de la agenda ciudadana sino que también se sintoniza con la agenda internacional de tal manera que es posible fortalecer el proceso de la decisión e implementación de la misma.

En consecuencia, la pregunta que orienta el presente texto se puede plantear en términos generales como sigue: ¿un principio internacional -

¹El jurista colombiano Ortiz Palacios define el derecho internacional del trabajo como “la rama del derecho internacional público dirigida a regular las obligaciones de los Estados en materia de garantía y protección de los derechos laborales de los trabajadores de los diversos campos de la actividad económica, sometidos a su jurisdicción, frente a los empleadores, así como los procedimientos a cargo de organizaciones internacionales encaminados a la determinación del cumplimiento de tales obligaciones por parte de los Estados” (2009, 49-50).

vinculante o no- podría generar obligaciones nacionales o locales?, en particular, desde la perspectiva del derecho internacional público, ¿puede el programa de trabajo decente obligar a las autoridades locales a implementar una política pública orientada a su consecución?

A continuación se presenta una serie de elementos que, sin ser exhaustiva, permite esbozar un marco histórico, teórico y jurídico del trabajo decente y su aplicación al caso colombiano. En primer lugar, se plantea la dificultad de aterrizar el consenso mundial en la realidad de cada territorio, luego se proponen un par de categorías analíticas como base del diálogo de saberes que posibilite la conexión entre norma internacional y decisión local; al final se concluye con una exhortación a emprender procesos de construcción de políticas públicas locales e incluyentes de trabajo decente.

Trabajo decente: consenso en el papel, controversia en el terreno

La búsqueda del trabajo decente ofrece un escenario de convergencia en donde los actores nacionales e internacionales coinciden en la conveniencia de dicho propósito para los habitantes de todas las naciones, pero ¿cómo se puede definir?, ¿cuáles son los antecedentes?, ¿en qué normatividad internacional se soporta?

En cuanto al concepto se refiere, la publicación de la OIT que hace una introducción a las normas internacionales del trabajo asegura que:

“El Programa del Trabajo Decente tiene como objetivo la consecución de un trabajo decente para todos, a través de la promoción del diálogo social, de la protección social y de la creación de empleo, así como del respeto de las normas internacionales del trabajo” (2005, 7).

De manera complementaria, la explicación de lo que significa decencia en el trabajo que hace la Encíclica Social *Caritas in Veritate*, resulta esclarecedora:

“Significa un trabajo que, en cualquier sociedad, sea expresión de la dignidad esencial de todo hombre o mujer: un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al desarrollo de su comunidad; un trabajo que, de este modo, haga que los trabajadores sean respetados, evitando toda discriminación; un trabajo que permita satisfacer las necesidades de las familias y escolarizar a los hijos sin que se vean obligados a trabajar; un trabajo que consienta a los trabajadores organizarse libremente y hacer oír su voz; un trabajo que deje espacio para reencontrarse adecuadamente con las propias raíces en el ámbito personal, familiar y espiritual; un trabajo que asegure una condición digna a los trabajadores que llegan a la jubilación” (CV, año, 63).

En materia de antecedentes, casi un siglo de historia parecería suficiente para juzgar como anacrónica la concepción seminal de una organización internacional para el mundo del trabajo. Sin embargo, existen principios fundadores que permanecen a lo largo del tiempo, tal es el caso de la vigencia de la idea según la cual concebir el trabajo como una mercancía nos aleja del bien común, asunto que se consigna en el texto de la Conferencia de Paz de 1919 -a partir de la cual se constituye la OIT- como elemento constitutivo de la respuesta a la cuestión social.

Los hitos que muestra la Tabla 1, resumen nueve décadas de diálogo normativo, en ocasiones demagógico, que se contrapone a los hechos de la evidencia toda vez que los procesos de recuperación frente a las crisis económicas y sociales, adolecen de una brecha grande entre la estabilidad de fundamentales macroeconómicos y la estabilidad del empleo. Es decir, la crisis golpea a todos por igual pero la recuperación se hace más lenta para la clase trabajadora.

Es por ello, que la iniciativa del trabajo decente guarda total pertinencia con la Declaración de Copenhague cuyo propósito fue, por primera vez en la historia, reconocer la importancia de la causa común del desarrollo social y el bienestar de la humanidad; en particular, cabe resaltar el compromiso con el pleno empleo y con la observancia de la normatividad

internacional proveniente de la OIT. Sin duda, Copenhague allanó el camino para que la OIT sentara las bases del trabajo decente, tanto en Declaraciones del organismo como en las memorias de su director, como meta ambiciosa de cumplimiento universal, aspiración que se refuerza con la conexión con los Objetivos de Desarrollo del Milenio a través la Memoria del Director de la OIT (2003) sobre la forma de superar la pobreza mediante el trabajo.

Tabla 1
Hitos del trabajo decente

Año	Institución	Asunto
Antecedentes		
1919	OIT: Constitución	El trabajo no es una mercancía
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos	El artículo 23 aborda los derechos relacionados con el mundo del trabajo
Trabajo decente		
1995	ONU: Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social	Aplicación de las normas fundamentales del trabajo ²
1998	Declaración de la OIT	Principios y derechos fundamentales en el trabajo
1999	OIT: Memoria del director	Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global
2003	OIT: Memoria del director	Superar la pobreza mediante el trabajo
2008	Declaración de la OIT	Justicia social para una globalización equitativa
Colombia		
1991	Constitución, artículo 53	Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna
2005	Corte Constitucional, Sentencia C-401	Integración a la legislación interna del Convenio Internacional del Trabajo ratificado por Colombia
Reacción mundial frente a la crisis del año ocho		
2009	Conferencia Internacional del Trabajo	Pacto Mundial para el Empleo
2009	G-20	Empleos de calidad en el epicentro de la recuperación
2009	Doctrina Social de la Iglesia Católica	La prioridad del objetivo de acceso al trabajo por parte de todos

Fuente: Elaboración propia

En este breve listado de hitos del trabajo decente conviene señalar cómo el marco normativo colombiano le da cabida a los convenios de la OIT desde la misma Constitución Política de 1991 y también por medio de sentencias constitucionales como la C-401 de 2005, cuyo Magistrado Ponente fue el Dr. Manuel José Cepeda, la cual concluye que la integración a la legislación

²Estas normas comprenden los aspectos centrales señalados en el inciso i) del tercer compromiso: “procuraremos alcanzar el objetivo de velar por la existencia de buenos puestos de trabajo y salvaguardar los derechos e intereses básicos de los trabajadores y, con tal fin, promoveremos la observancia de los convenios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo incluidos los que tratan de la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el principio de la no discriminación” (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, ONU: 1995).

interna de los convenios Internacionales del trabajo no necesita que se dicten nuevas leyes para incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo. Por otra parte, es importante resaltar el común denominador que se puede identificar en manifestaciones de diversa índole frente a la crisis mundial del 2008, toda vez que tanto la OIT como los países más poderosos del mundo y la Iglesia Católica, coinciden en priorizar el empleo como eje axial de la respuesta a la actual cuestión social.

Sin duda, el trabajo decente constituye un objetivo amplio y como tal amerita mayor deliberación y también mayor materialización en normas y conductas que ratifiquen la importancia que recibe en los discursos. El reto consiste en superar la grandilocuencia de informes de organismos intergubernamentales, de declaraciones conjuntas de jefes de Estado, de alocuciones presidenciales, para lograr traducir palabras en hechos palpables en decisiones legislativas y políticas públicas del mundo laboral cotidiano.

Soft Law y Soft Power

Los elementos conceptuales que ofrecen criterios de respuesta al interrogante orientador de este texto se pueden enmarcar alrededor de dos nociones básicas sobre las que se puede construir un diálogo entre derecho y política, a saber: *Soft Law* y *Soft Power*.

Eric Tremolada califica el debate teórico acerca de la noción de *Soft Law* como nada pacífico y con múltiples matices. Luego sintetiza la discusión en estos términos:

(...) se trata de instrumentos producidos por sujetos de derecho internacional, que llegan a generar expectativas comunes en las relaciones internacionales, no proceden de una modalidad formal de creación, modificación o extinción de obligaciones, carece de fuerza vinculante y tiene cierta proximidad con el derecho al producir efectos jurídicos blandos (...) (Tremolada: 2005, 28-29).

Una enumeración no exhaustiva de ejemplos de normas atípicas o *Soft Law* comprende las normas abstractas que se están formando, resoluciones de ciertos órganos de OIG, acuerdos políticos entre gobiernos, códigos de conducta, declaraciones conjuntas de jefes de estado y directrices consensuadas en foros internacionales (Tremolada: 2011).

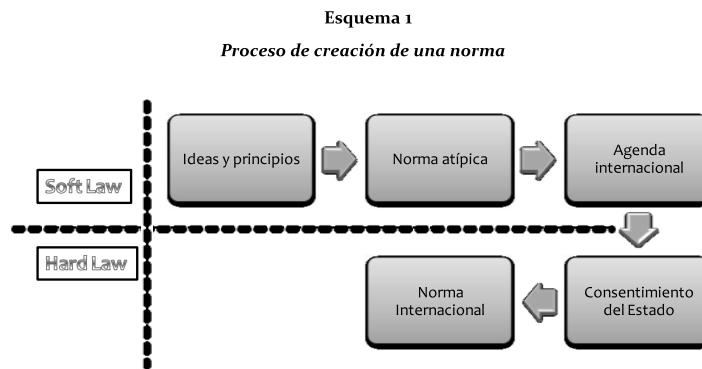
También es importante destacar el papel de la diplomacia pública y del *Soft Power* que la caracteriza, en especial en el momento de presionar el consentimiento de los estados de asuntos prioritarios en la agenda internacional. No hay duda de la relevancia de los actores no estatales tales como académicos, periodistas, partidos políticos, organizaciones no gubernamentales y grupos ciudadanos aglutinados alrededor de objetivos particulares de interés común. Su independencia del gobierno, trabajo en redes internacionales y conocimiento especializado les permiten tener incluso mayor credibilidad de la que goza el cuerpo diplomático. Todo lo cual, a juicio de Shaun Riordan, es efectivo siempre que cumpla con condiciones mínimas relacionadas con superación del hermetismo propio de la diplomacia tradicional, reducción en lugar de creación de comités burocráticos y soportarse en estructuras reticulares de carácter informal. El experto británico propone a los profesionales de la diplomacia jugar como empresarios diplomáticos “que buscan y detectan oportunidades de establecer relaciones y que las ponen en conocimiento de los agentes no gubernamentales pertinentes” (Riordan: 2005, 167).

Además, conviene tomar en consideración que el Estado coordinador y promotor, tal como lo propone la *diplomacia catalítica*³, requiere poder, en especial poder blando característico de la diplomacia pública; de esta forma la postura clásica de las relaciones internacionales respecto al uso de la fuerza traslada el acento al uso de la palabra, siendo la palabra el terreno en donde la nueva diplomacia tiene lugar. En ese terreno surge la deliberación de principios con vocación universalista, tal como lo encarna el discurso del trabajo decente.

En este sentido, se asocia el *Soft Law* a formas prejurídicas toda vez que permiten allanar el camino de la construcción de norma internacional

³Concepto de Hocking (2001), citado en Riordan (2005).

desde las declaraciones de ideas y principios que logran insertar asuntos en la agenda internacional de la mano de mecanismos de *Soft Power*. Este escenario construye puentes entre la diplomacia pública y el derecho internacional público.



Fuente: Elaboración propia con base en Tremolada (2005 y 2011).

En síntesis los elementos teóricos hasta aquí señalados, se pueden ilustrar mediante el Esquema 1, el cual muestra un proceso que convierte ideas y principios en normas de carácter internacional. El proceso se dinamiza por medio de la deliberación y el consenso que a pesar del carácter no vinculante comienza a plantear un conjunto de preceptos de aceptación general que logran insertarse en los asuntos más relevantes de la agenda internacional.

Luego, aparece el desafío del derecho internacional público que consiste en traducir estos instrumentos de la agenda internacional en normas vinculantes. Para ello, resulta preciso acudir a mecanismos de presión que pueden ejercer el conjunto de actores no estatales, por medio del *Soft Power*, con el fin de obtener consentimiento de los Estados respecto a los tratados o actos de OIG que permitan adquirir el carácter obligatorio que convierta meras declaraciones en auténticos derechos y obligaciones de los sujetos del ordenamiento internacional.

Principio universal y norma interna

Amartya Sen (2000) destaca la cobertura universal del objetivo del programa de trabajo decente y llama la atención sobre la necesidad de un

enfoque amplio e incluyente que abarque los intereses de todos los sectores de trabajadores, formales e informales, organizados y no organizados, los que trabajan en exceso y los desempleados. Esta vocación de universalidad requiere un marco normativo internacional que comprometa a los países a tomar decisiones tanto en materia legislativa como en asuntos de política pública que permitan adaptar los principios internacionales a la realidad local; cabe anotar que dicho proceso de adaptación no puede caer en el reduccionismo de mínimos sino por el contrario, allanar el camino hacia la consecución de más y mejores empleos con base en un marco legal y políticas públicas incluyentes en sintonía con el objetivo del programa de trabajo decente. En este sentido, la siguiente cita plantea la necesidad de compromisos creíbles sobre la base de enfoques compartidos de protección laboral:

(...) Los gobiernos necesitan un mecanismo que garantice de manera creíble unos límites normativos aplicables en todos los países. Esto no significa que deban establecerse normas comunes absolutas, sino que los países deben comprometerse a adoptar un enfoque similar de la protección laboral. Muchas normas del trabajo no suponen costos elevados y pueden aplicarse en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo; este tipo de normas incluyen el derecho de sindicación, el derecho a la no discriminación, el derecho a celebrar consultas con los trabajadores y los empleadores, el derecho de los trabajadores a rechazar el trabajo en condiciones peligrosas, el derecho al manejo seguro de productos químicos y pesticidas perjudiciales para la salud, y el derecho de las organizaciones de trabajadores a acceder a las empresas (...) (Hoffer: 2011, , 123).

De igual manera, no se puede olvidar la importancia de un sistema de monitoreo que promueva el cumplimiento de las normas vigentes y los compromisos adquiridos, aspecto en el cual cobran mayor relevancia las manifestaciones verbales o escritas de los Estados en el sentido de fortalecer la observancia de la normatividad laboral promovida por la OIT, toda vez que:

Las normas internacionales del trabajo permiten a las instituciones internacionales y a los actores no estatales nacionales supervisar las condiciones en que trabajan y viven los trabajadores domésticos y, en casos de incumplimiento, los mecanismos de control de la OIT proporcionan a las organizaciones de trabajadores (y de empleadores) el derecho a presentar observaciones, representar e interponer demandas contra sus gobiernos. Por consiguiente, un instrumento internacional es una importante herramienta para la puesta en práctica de los derechos de los trabajadores domésticos (...) (Hobden: 2011, 141).

Para el caso colombiano existe un largo recorrido de la vinculación de nuestro país con las disposiciones de la OIT (en el anexo se consigna el listado de convenios ratificados por Colombia) y como ya se mencionó antes, la sentencia C-401 de abril 14 de 2005 reviste especial interés cuando afirma respecto a los convenios internacionales del trabajo:

(...) todos estos convenios adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación, sin que sea necesario que se dicten nuevas leyes para incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo (...) (Escuela Nacional Sindical, ENS: 2005, 81).

A pesar de la no obligatoriedad de las normas atípicas, el respaldo de sujetos del derecho internacional público como las organizaciones intergubernamentales -OIG- y la existencia de las fuentes formales como ratificación de convenciones de OIG, declaraciones conjuntas de jefes de Estado, declaraciones verbales en foros internacionales y otros actos unilaterales, ofrecen un menú amplio de argumentación jurídica internacional que el derecho interno no puede pasar por alto.

De esta forma, el trabajo decente constituye un instrumento del *Soft Law* que requiere de los mecanismos del *Soft Power* para lograr traducir sus propósitos loables en hechos concretos de las realidades locales. La OIT y sus convenios debidamente ratificados por los países permiten pensar en

la construcción de puentes entre los valores enunciados globalmente y su positivización en el derecho internacional público. Para ello, resulta preciso acudir a las instancias no estatales que con base en el poder blando de investigaciones, movilizaciones sociales y difusión mediática permitan incidir en los procesos de toma de decisiones.

El reto de convertir el trabajo decente en política pública

Como se mencionó en el apartado teórico, resulta preciso promover el diálogo entre derecho y política para convertir consensos en normas vinculantes. El caso particular del trabajo decente representa la magnitud del desafío de este diálogo de saberes puesto que las declaraciones en escenarios políticos y mediáticos, tales como las cumbres de jefes de Estado, no logran conminar a los actores involucrados a tomar las decisiones que materialicen las promesas.

Como se deduce de la siguiente cita, el compromiso de los gobiernos es indispensable para el cumplimiento de la legislación laboral,

Una aplicación universal de las normas del trabajo sería una aportación decisiva para una economía mundial bien reglamentada. El riesgo moral y la insolidaridad son los enemigos de todas las reglas internacionales. Siempre que los gobiernos se han comprometido realmente con obligaciones mutuas, también han sido muy rigurosos con su cumplimiento (...) (Hoffer: 2011, 126).

Los empresarios también juegan un rol de trascendental importancia puesto que cada vez se presta mayor atención a las expectativas sociales que despiertan los autocompromisos de responsabilidad social, a este respecto iniciativas como el *Global Compact*⁴ contribuyen a construir la senda de una política que construya sobre lo construido reconociendo los arreglos institucionales que se han diseñado de manera autónoma por parte de los protagonistas del mundo laboral local.

⁴El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción <www.unglobalcompact.org>.

Asimismo, se puede asegurar que “la glocalización⁵ de los estándares sociales internacionales no es posible sin las redes y actividades transnacionales de organizaciones no gubernamentales, sindicatos, empresas y expertos como intermediarios de los valores, estándares y las políticas” (Dombois: 2011, 270).

En breve, una política pública incluyente de trabajo decente es el escenario donde convergen gobernantes, empleadores y trabajadores que son los directamente involucrados; pero también es ocasión propicia para la puesta en escena de otras voces tradicionalmente excluidas como la comunidad, el trabajador informal, el desempleado. Por supuesto, se debe contar con la argumentación jurídica que permita formalizar acuerdos pero la arena política con sus poderes y tensiones también cuenta. Es por eso que el desafío del trabajo decente en el terreno local pasa por la conversación entre derecho y política, más precisamente, entre el derecho internacional público y el proceso interno de políticas públicas.

⁵Dombois (2011) define el término como la condición de la transferencia de estándares internacionales del centro a la periferia y consiste en la recepción, adaptación y apropiación por parte de las instituciones y actores locales.

BIBLIOGRAFÍA

Benedicto XVI. “Caritas in veritate”, *Carta Encíclica*, Roma, Librería Editrice Vaticana, 2009.

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, ONU. *Informe sobre la cumbre de desarrollo social*, Copenhague, ONU, 1995.

Dombois, R. “¿Regulación internacional del trabajo a partir de los autocompromisos de las empresas transnacionales?”, CS (7), Cali, ICESI, 2011, pp. 255-275.

Escuela Nacional Sindical, ENS. *Sentencia C401/05 Corte Constitucional. Convenios de OIT son fuente principal en el orden interno*, Medellín, ENS, 2005.

Hobden, C. “Alterar el curso de una historia de exclusión gracias a la legislación internacional del trabajo” en N. Pons-Vignon, *Existe una alternativa. Políticas económicas y estrategias laborales más allá de la corriente dominante*, Ginebra, OIT, 2011, pp. 137-142.

Hoffer, F. “Normas internacionales del trabajo: recuperar un viejo instrumento” en N. Pons-Vignon, *Existe una alternativa. Políticas económicas y estrategias laborales más allá de la corriente dominante*, Ginebra, OIT, 2011, pp. 121-126.

Organización Internacional del Trabajo, OIT. *Las reglas del juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, Ginebra, OIT, 2005.

Organización Internacional del Trabajo, OIT. *Superar la pobreza mediante el trabajo*, Ginebra, OIT, 2003.

Ortiz Palacios, I. *Lecciones básicas sobre derecho internacional laboral y de la seguridad social*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2009.

Riordan, S. *Adiós a la diplomacia*, Madrid, Siglo XXI, 2005.

Sen, A. "Work and Rights" en *International Labour Review*, 139 (2), Ginebra, ILO, 2000, pp. 119-128.

Somavía, J. "Actuar en pro del trabajo para todos en todo el mundo" en N. Pons-Vignon, *Existe una alternativa. Políticas económicas y estrategias laborales más allá de la corriente dominante*, Ginebra, OIT, 2011, pp. 115-120.

Tremolada, E. "Cátedra de derecho internacional público" en *Notas de clase*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2011.

Tremolada, E. *Vicisitudes del derecho internacional*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2005.

Anexo 1*Lista de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo*

Colombia		
Miembro desde 1919; 60 convenios ratificados (54 en vigor)		
C. 1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	20.06.1933
C. 2	Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)	20.06.1933
C. 3	Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)	20.06.1933
C. 4	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4)	20.06.1933
C. 6	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	13.04.1983
C. 8	Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8)	20.06.1933
C. 9	Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9)	20.06.1933
C. 11	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	20.06.1933
C. 12	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)	20.06.1933
C. 13	Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	20.06.1933
C. 14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	20.06.1933
C. 16	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)	20.06.1933
C. 17	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)	20.06.1933
C. 18	Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)	20.06.1933
C. 19	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	20.06.1933
C. 20	Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20)	20.06.1933
C. 21	Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)	20.06.1933
C. 22	Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)	20.06.1933
C. 23	Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)	20.06.1933
C. 24	Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)	20.06.1933
C. 25	Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)	20.06.1933
C. 26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	20.06.1933
C. 29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	4.03.1969
C. 30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)	4.03.1969
C. 52	Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)	7.06.1963
C. 80	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)	10.06.1947
C. 81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) <i>Excluyendo la parte II.</i>	13.11.1967
C. 87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	16.11.1976
C. 88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	31.10.1967
C. 95	Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	7.06.1963
C. 98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	16.11.1976
C. 99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	4.03.1969

C. 100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	7.06.1963
C. 101	Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)	4.03.1969
C. 104	Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104)	4.03.1969
C. 105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	7.06.1963
C. 106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	4.03.1969
C. 111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	4.03.1969
C. 116	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	4.03.1969
C. 129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	16.11.1976
C. 136	Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)	16.11.1976
C. 138	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) <i>Edad mínima especificada: 15 años.</i>	2.02.2001
C. 144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	9.11.1999
C. 151	Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	8.12.2000
C. 154	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	8.12.2000
C. 159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	7.12.1989
C. 160	Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) <i>De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7, 8 y 10 a 15 de la Parte II han sido aceptados.</i>	23.03.1990
C. 161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	25.01.2001
C. 162	Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	25.01.2001
C. 167	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	6.09.1994
C. 169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	7.08.1991
C. 170	Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	6.09.1994
C. 174	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	9.12.1997
C. 182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	28.01.2005

Tomado de: *International Labour Standards Department <www.ilo.org>*