CARACTERÍSTICAS DE LOS CONVENIOS DE LA OIT

Los convenios de la OIT son tratados internacionales que establecen normas mínimas en materia laboral para proteger derechos fundamentales de los trabajadores a nivel mundial. Han sido esenciales en la regulación del trabajo y la promoción de la justicia social en los países miembros.

1. Proceso de adopción y aprobación

Los convenios son adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo mediante el voto favorable de al menos dos tercios de los delegados presentes. Una vez adoptados, la obligación principal de los Estados miembros es someter el convenio al órgano deliberativo nacional para su aprobación o rechazo, según lo establece la Constitución de la OIT. Cuando un Estado ratifica un convenio, debe modificar su legislación interna para garantizar la armonía con las disposiciones internacionales, convirtiéndolo en obligatorio y vinculante.

2. Categoría y alcance

La OIT distingue entre convenios fundamentales (como los relativos a libertad sindical, abolición del trabajo forzoso, eliminación del trabajo infantil e igualdad de remuneración), convenios técnicos (relacionados con condiciones específicas como seguridad y salud, jornada laboral y contratos especiales) y convenios prioritarios. Hasta la fecha, la OIT ha promulgado más de 180 convenios y más de 200 recomendaciones, cubriendo prácticamente todos los aspectos del trabajo y los derechos humanos laborales.

3. Obligaciones y efectos internacionales

Una vez ratificado, el convenio adquiere el carácter de tratado internacional obligatorio. Los Estados se obligan a aplicar sus disposiciones, a presentar memorias anuales sobre la implementación y a permitir mecanismos de supervisión internacionales.

El incumplimiento puede ser objeto de quejas ante la Comisión de Expertos de la OIT y otros mecanismos de revisión.

4. Universalidad y vocación protectora

Los convenios de la OIT tienen vocación de universalidad y buscan establecer normas que sean respetadas, sin importar el grado de desarrollo económico de cada país. Son instrumentos permeados por el espíritu de derechos humanos, como la prohibición del trabajo forzoso, la igualdad y la no discriminación.

5. Distinción entre convenios y recomendaciones

Mientras los convenios son vinculantes solo para los Estados que los ratifican, las recomendaciones constituyen orientaciones no obligatorias, que sugieren avances y buenas prácticas para fortalecer la protección laboral y social.

Referencia:

Charis Gómez, R. (2022). La Organización Internacional del Trabajo, su origen y funcionamiento. Revista Facultad de Derecho de México, 272, 91-110. Recuperado de: https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/viewFile/28667/25918