



PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE LA OIT POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL¹

JOSÉ LUIS GIL Y GIL 

Catedrático de Derecho del Trabajo,
Universidad de Alcalá
joseluis.gil@uah.es

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Originalidad del Comité de Libertad Sindical. 3. Principios del procedimiento. 4. Conclusiones. Bibliografía

RESUMEN: La libertad sindical y la negociación colectiva se hallan entre los principios fundacionales de la OIT, y precisan de un mecanismo específico de supervisión y control, incluso cuando el Estado Miembro no ha ratificado los Convenios pertinentes. Sin modificar la Constitución, el Consejo de Administración ha creado un procedimiento específico, cuya piedra angular es el Comité de Libertad Sindical, y que ha evolucionado con la práctica y los años, con el objetivo de establecer un diálogo constructivo para promover, *de iure* y *de facto*, el respeto y la aplicación efectiva de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. La actividad de supervisión y control del Comité de Libertad Sindical tiene una gran relevancia, también para España.

PALABRAS CLAVE: OIT, instrumentos de derecho internacional del trabajo, libertad sindical y negociación colectiva, procedimientos especiales de supervisión y control, Comité de Libertad Sindical.

ILO SPECIAL PROCEDURE FOR VIOLATIONS OF FREEDOM OF ASSOCIATION

ABSTRACT: Freedom of association and collective bargaining are among the founding principles of the ILO and require a specific monitoring and control mechanism, even when the Member State has not ratified the relevant Conventions. Without amending the Constitution, the Governing Body has created a specific procedure, the cornerstone of which is the Committee on Freedom of Association, which has evolved with practice and over the years, with the aim of establishing a constructive dialogue to promote, *de jure* and *de facto*, respect for and effective application of freedom of association and the right to collective bargaining. The monitoring and control activities of the Committee on Freedom of Association are of great importance, also for Spain.

KEYWORDS: ILO, international labour standards, freedom of association and collective bargaining, special supervisory and monitoring procedures, Committee on Freedom of Association.

Recibido: 18/10/2025

Aceptado: 14/01/2026

¹ Una primera versión del estudio se presentó, como ponencia, en el seminario internacional *Mecanismos de control y supervisión de las normas internacionales del trabajo. Aspectos teóricos y práctica de los órganos internacionales*, que se celebró, el 7 de octubre de 2024, en la Sala de Conferencias Internacionales de la Universidad de Alcalá, en marco del proyecto de investigación *La aplicación de los instrumentos de la OIT en el ordenamiento jurídico nacional: los mecanismos de control interno y externo* (Ref. PID2021-12295INB-100), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación de España, para el periodo 2022-2025.

Abreviaturas y acrónimos

CAN: Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo
 CEACR: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
 CIC: Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical
 CIJ: Corte Internacional de Justicia
 CLS: Comité de Libertad Sindical
 ECOSOC: Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
 OIT: Organización Internacional del Trabajo

1. Introducción

La OIT dispone de la acción normativa como el medio más importante para el logro del objetivo constitucional de promover la justicia social². Las normas internacionales del trabajo se hallan respaldadas por un sistema de supervisión y control único en el ámbito internacional, y que busca asegurar que los Estados miembros cumplan los compromisos que adquieren por el hecho de pertenecer a la organización, y que apliquen, en el ordenamiento interno, los Convenios que han ratificado³. Existen dos tipos de mecanismos de control, que presentan vínculos entre sí. El sistema

² Como subraya Michel Hansenne, el Director general de la OIT, en 1997, en su informe a la 85ª Conferencia Internacional del Trabajo, “les normes de l’OIT ne sont en effet pas une fin en soi; elles sont l’un des moyens – incontestablement le plus important – dont l’Organisation dispose pour atteindre ses objectifs et concrétiser les valeurs énoncées dans sa Constitution et la Déclaration de Philadelphie”: Cfr. OIT, *L’action normative de l’OIT à l’heure de la mondialisation*, Conférence Internationale du Travail, 85^{ème} session, 1997, Rapport du Directeur général, Bureau international du Travail, Genève, 1997, p. 3; OIT, *El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, Informe V, Quinto punto del orden del día, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007, párr. 23, p. 8; Maupain, Francis, *L’OIT à l’épreuve de la mondialisation financière. Peut-on réguler sans contraindre ?* Institut International d’Études Sociales, Organisation Internationale du Travail, Genève, 2012, p. 7; Torres, Raimond, “Préface”, en Maupain, Francis, *op. cit.*, p. V, y Gil y Gil, José Luis, “Justicia social y acción normativa de la OIT”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 3, núm. 4, octubre-diciembre de 2015, p. 3. El preámbulo de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, recalca la importancia de “promover la política normativa de la OIT como piedra angular de sus actividades realizando su pertinencia para el mundo del trabajo, y garantizar la función de las normas como medio útil para alcanzar los objetivos constitucionales de la Organización”. A su vez, la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, de 2019, subraya que “la elaboración, la promoción, la ratificación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo tienen una importancia fundamental para la OIT. Para ello, la Organización debe tener y promover un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado y seguir aumentando la transparencia. Las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo. La OIT prestará asistencia a sus Miembros en relación con la ratificación y la aplicación efectiva de las normas” [IV, A]. Acerca de la última Declaración, cfr. Gil y Gil, José Luis, “La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 57, 2020, pp. 1-60.

³ Los procedimientos de control se describen en OIT, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, pp. 35 ss, y *Las reglas de juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, pp. 104 ss. Cfr., en la doctrina, Valticos, Nicolas, *Un système de contrôle international: la mise en œuvre des conventions internationales du travail*, *Recueil des cours de l’Académie de la Haye*, Volume 123, 1968, pp. 311-407, y “Once more about the ILO system of supervision: In what respect is it still a model?”, en *Towards More Effective Supervision by International Organizations. Essays in Honor of H.G Schermers*, vol. I, Dordrecht, 1994, pp. 99-113; Gravel, Eric, “Les mécanismes de contrôle de l’OIT: bilan de leur efficacité et perspectives d’avenir”, en Javillier, Jean-Claude y Gernigon, Bernard (dirs.) y Politakis, Georges P. (coord.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir. Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*, Bureau

de control periódico prevé el examen de las memorias que presentan, cada cierto tiempo, los Estados miembros sobre las medidas que han adoptado para aplicar los Convenios que han ratificado⁴. A su vez, los procedimientos especiales incluyen el de reclamación (arts. 24 y 25 de la Constitución de la OIT) y el de queja (arts. 26 a 34 de la Constitución de la OIT), de aplicación general, y el especial en materia de libertad sindical⁵. Las disposiciones constitucionales relativas

International du Travail, Genève, 2004, pp. 3-9; Simpson, William R., "Standard-setting and supervision: A system in difficulty", en Javillier, Jean-Claude y Gernigon, Bernard (dirs.) y Politakis, Georges P. (coord.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, op. cit., pp. 65 ss; Maupain, Francis, "Une Rolls Royce en mal de révision. L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire", *Revue générale de droit international public*, Vol. 114, nº3, 2010, pp. 465-499; Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, en *Iniciativa relativa a las normas: Informe conjunto de los Presidentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical*, Consejo de Administración, 326ª reunión, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016, Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos, Tercer punto del orden del día, 29 de febrero de 2016, GB.326/LILS/3/1, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016, párrs. 19 ss, pp. 6 ss, y párrs. 93 ss, pp. 34 ss, y Boisson de Chazournes, Laurence, "The ILO and International Judicial Mechanisms: A Story of Control and Trust", en Politakis, George P.; Kohiyama, Tomi, y Lieby, Thomas (eds.), *ILO 100. Law for Social Justice*, International Labour Office, Geneva, 2019, pp. 189-216.

⁴ El mecanismo periódico de control, que se basa en las memorias que presentan los Estados Miembros, garantiza la evaluación continua de la aplicación por parte de los Estados Miembros de los Convenios internacionales del trabajo ratificados, con sus dificultades y progresos. El procedimiento combina el examen objetivo de las memorias presentadas, que compete a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), con un diálogo tripartito en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo (CAN). A pesar de la prórroga del ciclo de presentación de las memorias, la continuidad se ha mantenido, en particular, gracias a la adopción de las disposiciones necesarias para fomentar la participación activa de las organizaciones de empresarios y trabajadores, mediante la presentación de observaciones: cfr., en particular, OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: aplicación inicial del plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema*, Consejo de Administración, 301.a reunión, Ginebra, marzo de 2008, Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Sexto punto del orden del día, GB.301/LILS/6 (Rev.), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, párr. 54, pp. 15 y 16. Cfr. Cornil, Pierre, "Le rôle de la Commission d'Experts de l'OIT dans le contrôle de l'application des conventions internationales du travail", 6 *RBDI*, 1970, 1, pp. 265-277; Gravel, Eric; Charbonneau-Jobin, Chloé, *La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Dinámica e impacto*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, 102 pp.; Tapiola, Kari, "The ILO system of regular supervision of the application of Conventions and Recommendations: A lasting paradigm", en Politakis, George P. (ed.), *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision*, Proceedings of the International Colloquium on the 80th Anniversary of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, 24-25 November 2006, International Labour Organization, Geneva, 2007, pp. 29-36, y OIT, *La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dinámica e impacto: Décadas de diálogo y persuasión*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011, 195 pp.

⁵ Como señala OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: aplicación inicial del plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema*, op. cit., párr. 54, p. 16, los procedimientos especiales de control, que se basan en los diferentes tipos de quejas, y que impulsan principalmente las organizaciones de empresarios y trabajadores, se centran en los problemas específicos conforme van surgiendo. Su objetivo principal consiste en resolver casos particulares, que implican, en general, cuestiones de hecho y de derecho complejas, lo cual explica que requieran un examen pormenorizado por parte de un órgano especialmente constituido a tal efecto. A cada uno de los procedimientos especiales de control corresponden un mandato y características específicos. Los procedimientos de reclamación y de queja se aplican en los casos en que se alega el incumplimiento de los Convenios ratificados. El procedimiento de reclamación permite obtener un pronunciamiento relativamente rápido de un órgano tripartito. En cambio, el procedimiento para el examen de una queja por parte de una Comisión de encuesta, en virtud del artículo 26 de la Constitución, puede requerir mucho tiempo y desembocar en la adopción de medidas importantes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución. El ámbito de aplicación del procedimiento especial es mucho más amplio en los casos que se refieren a la libertad sindical. En efecto, dicho procedimiento es aplicable con independencia de que el país interesado haya ratificado o no los Convenios pertinentes, y el examen de las

al control de la aplicación de los Convenios ratificados — la obligación de presentar memorias anuales sobre las medidas adoptadas para dar efecto a los Convenios ratificados y los procedimientos para la presentación de quejas y reclamaciones — se hallan vigentes desde que se establecieron, por primera vez, en la Constitución de la OIT de 1919. Con todo, el sistema de control ha sufrido cambios importantes a lo largo de los años, sobre todo mediante decisiones adoptadas por la Conferencia y el Consejo de Administración. Asimismo, los organismos de control han adoptado una serie de medidas relacionadas con sus propios métodos de trabajo y procedimiento⁶.

Para estudiar el procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical, que interactúa con otros procedimientos de control cuando los Estados Miembros han ratificado los Convenios pertinentes⁷, analizaremos primero la originalidad del Comité de Libertad Sindical (1), y luego, los principios del procedimiento (2).

2. Originalidad del Comité de Libertad Sindical

Creado en los años cincuenta del siglo XX, el procedimiento especial por violación de la libertad sindical es un procedimiento innovador en derecho internacional, cuya base constitucional es el principio de la libertad sindical, que consagran el Preámbulo de la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia de 1944, y que se apoya en otras bases jurídicas: las disposiciones que adoptaron de común acuerdo, en enero y febrero de 1950, el Consejo de Administración de la OIT

quejas se realiza a la luz de los principios de la libertad sindical. Según subraya OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: aplicación inicial del plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema*, op. cit., párr. 61, p. 22, pese a la diversidad de procedimientos de control disponibles, existen similitudes en las herramientas que se emplean en cada uno de ellos: la presentación de la información por escrito, que puede complementarse mediante información oral; las misiones *in situ*, en especial las misiones de contactos directos; las medidas de seguimiento de las cuestiones examinadas por un órgano de control en relación con determinada queja o reclamación, y varias medidas de publicidad. Sobre los procedimientos especiales, cfr. Ushakova, Tatsiana (dir.), *Procedimientos especiales de la OIT: reflexiones y propuestas en el contexto del centenario*, Ediciones Cinca, Madrid, 2020, 253 pp., y, de la misma autora, “Mecanismos de control de las normas de la OIT: sinergias internas y externas”, Capítulo I, en Mella Méndez, Lourdes; Tapia Guerrero, F. (dirs.) y Palomo Vélez, R.; Fernández Martínez, Silvia, y Torres García, Bárbara (coords.), *La protección del trabajo frente a las crisis y transformaciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales (Brasil, Chile, Cuba, España, Italia, México, Portugal, Uruguay)*, Aranzadi, Madrid, 2024, pp. 61-85. Acerca del procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical, cfr. OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:4046805:NO (24 de septiembre de 2025), y, asimismo, como anexo I, en OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6ª edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, pp. 313 ss., y, como anexo II, en OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 15 de mayo de 2024, pp. 65 ss. Cfr. también el gráfico *El procedimiento especial en materia de libertad sindical*, en Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., p. 12, y OIT, *Las reglas de juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, op. cit., p. 115. En la doctrina, cfr. Jenks, C. Wilfred, “Los Convenios y los procedimientos de la OIT en materia de libertad sindical”, *Revista de Política Social*, nº 72, 1966, pp. 5-22; Mejía Madrid, Renato, “Los mecanismos especiales de control de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical”, *Derecho & Sociedad*, Asociación Civil, nº 30, 2008, pp. 112-120, y Gil y Gil, José Luis, “Procedimiento por violación de la libertad sindical”, en Ushakova, Tatsiana (dir.), *Procedimientos especiales de la OIT: reflexiones y propuestas en el contexto del centenario*, op. cit., pp. 153-180.

⁶ He recogido la observación de OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: aplicación inicial del plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema*, op. cit., párr. 42, p. 12.

⁷ OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT. Aplicación inicial del plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema*, op. cit., párr. 57, p. 21.

y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), las decisiones del Consejo de Administración de la OIT, y las decisiones de los propios órganos de control⁸.

En efecto, la libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran entre los principios fundacionales que consagran la Constitución de la OIT, de 1919, y la Declaración de Filadelfia, de 1944, sobre los fines y objetivos de la OIT, y que desarrollan dos de los Convenios fundamentales que ha adoptado la organización: el Convenio núm. 87, de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio núm. 98, de 1949, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva⁹. El preámbulo de la Constitución alude ya al reconocimiento del “principio de libertad sindical”, y el segundo principio general del artículo 427 de la parte XIII del Tratado de Versalles se refería al “derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patronos”¹⁰. Por su parte, la Declaración de Filadelfia de 1944, que forma parte, como anexo, desde 1946, de la Constitución de la OIT, señala que la Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los que se basa la organización y, en especial, entre otras cosas, que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante” [I, b)]. Asimismo, la Conferencia reconoce la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las

⁸ OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT. Aplicación inicial del plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema*, op. cit., cuadro de los párrs. 54 ss, pp. 15 ss; Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., cuadro de la p. 25, y OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, op. cit., Anexo II, pp. 65 y 66.

⁹ Cfr. OIT, *Las reglas de juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, op. cit., p. 114, y, asimismo, los estudios generales: OIT, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión, 1994, Informe 111 (Parte 4B), Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones, Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, 172 pp., y OIT, *Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los convenios fundamentales)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Tercer punto del orden del día: Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, pp. 17 ss. Cfr. también los informes globales: OIT, *Su voz en el trabajo*, Informe del Director General, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 88ª reunión, 2000, Informe I (B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2000, 94 pp.; OIT, *Organizarse en pos de la justicia social*, Informe del Director General, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, 2004, Informe I (B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004, 149 pp.; OIT, *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica. Lecciones extraídas*, Informe del Director General, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 2008, Informe I (B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, 113 pp. En la doctrina, cfr., por todos, Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 1977, pp. 240 ss; Swepston, Lee, “Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y libertad sindical mediante el control de la OIT”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117 (1998), núm. 2, pp. 189-215; Tajzman, David y Curtis, Karen, *Guía práctica de la libertad sindical. Normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002, 87 pp.; Germigon, Bernard; Odero, Alberto; Guido, Horacio, “Libertad sindical”, en *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*, OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pp. 13-32, y “Negociación colectiva”, en la misma obra, pp. 33-46, y Nogler, Luca, “La OIT y el derecho sindical. Una revisión crítica”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2015, n° 9, sección estudios, La Ley 7223/2019, 28 pp.

¹⁰ Artículo 427, apartado tercero, 2º, del Tratado de Versalles. La versión inglesa reza: “The right of association for all lawful purposes by the employed as well as by the employers”.

naciones del mundo, programas que permitan “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas [III, e)].

Pocos meses antes de que las Naciones Unidas adoptasen la Declaración Universal de Derechos Humanos, la OIT adoptó el Convenio núm. 87, de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación¹¹. Al año siguiente, la OIT adoptó el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949¹². El nexo entre los dos Convenios puede resumirse diciendo que el Convenio núm. 87 garantiza la libertad sindical contra las injerencias del Estado, mientras que el Convenio núm. 98 lo hace contra las del empresario¹³. En general, si se comparan con los instrumentos de la ONU, los Convenios de la OIT desarrollan de forma más detallada los derechos fundamentales del trabajador. De este modo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22.3) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.3) invocan el Convenio núm. 87 de la OIT, como la norma de referencia en la protección de la libertad sindical. En ocasiones, los instrumentos de la OIT ofrecen una protección más amplia. Así, ya desde 1919, la Constitución de la OIT reconoce el derecho de asociación también a los empresarios, mientras que la Declaración Universal de Derechos Humanos solo se refiere al derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (art. 23.4)¹⁴. Pero la acción normativa de la OIT no se ha detenido en los dos Convenios centrales que regulan la materia. El ámbito material, más extenso, incluye agregaciones parciales al tema¹⁵, como las que recogen el Convenio 141, de 1975, sobre las organizaciones de trabajadores rurales¹⁶; el Convenio

¹¹ Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., pp. 243 ss; Von Potobski, Geraldo, “El Convenio número 87, su impacto y la acción de la OIT”, *Revista internacional del trabajo*, Vol. 117, n.º 2, 1998 (Ejemplar dedicado a Derechos laborales, derechos humanos), pp. 217-242; Rodríguez-Piñero, Miguel, “La Libertad Sindical y el Convenio 87 (1948) de la OIT”, *Relaciones Laborales*, N.º 1, Sección Doctrina, Quincena del 1 al 15 Ene. 1999, pág. 122, tomo 1, La Ley 6000/2002, 19 pp., y Roldán Martínez, Aránzazu, “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, 25 pp. Por lo que se refiere a la libertad sindical y las organizaciones de empresarios, véase Oechlin, Jean-Jacques, “La libertad sindical y las organizaciones de empleadores”, *Relaciones Laborales*, n.º 1, Sección Doctrina, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, Tomo I, p. 150, La Ley 5818/2002, 8 pp., y, acerca de la relevancia de los Convenios núm. 87 y 98 de la OIT en España, cfr., en particular, García Ninet, José Ignacio, y Yanini Baeza, Jaime, “Sentido e impacto de los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre la realidad sindical española”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho social, internacional y comunitario*, n.º 2, 1997, pp. 55-96.

¹² Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., pp. 250 y 251 ss; Castiñeira Fernández, Jaime, “Libertad sindical y negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, n.º 1, Sección Doctrina, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, Tomo 1, p. 159, La Ley 5819/2002, 11 pp., y Tupinambá, Carolina “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, 24 pp.

¹³ Jenks, C. Wilfred, “Los Convenios y los procedimientos de la OIT en materia de libertad sindical”, op. cit., p. 7.

¹⁴ Desde su creación, la OIT reconoce el derecho de asociación, en pie de igualdad, a los representantes de los trabajadores y de los empresarios de las organizaciones más representativas, según el derecho nacional. Las dos partes de la relación laboral, y cuyos representantes forman parte de la OIT como organización tripartita, disponen de un mismo derecho. En ordenamientos jurídicos como el español, los trabajadores y empresarios ejercen derechos distintos: los trabajadores gozan del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), y los empresarios, del derecho de asociación (art. 22). Uno y otro tienen el carácter de derechos fundamentales o libertades públicas, al hallarse en la sección 1ª del Capítulo II del Título I de la CE.

¹⁵ Recojo la observación de Baylos Grau, Antonio, “Las normas internacionales del trabajo: La importancia de la dimensión colectiva y el alcance universal de los derechos laborales”, *Cuadernos de Información Sindical CC.OO.*, n.º 57, 2019, p. 36.

¹⁶ Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., pp. 254, y Montalvo Tejeda, Jessica Jannet, “Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)”, *Revista Internacional y*

84, de 1947, sobre el derecho de asociación en territorios no metropolitanos; el Convenio 135, de 1971, sobre representantes de los trabajadores¹⁷; el Convenio 151, de 1978, sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública¹⁸, y el Convenio 154, de 1981, sobre el fomento de la negociación colectiva.

La comunidad internacional ha reafirmado el valor medular de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, en especial en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que se celebró en 1995, en Copenhague, y en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, en la que los Estados miembros reconocen que tienen obligaciones jurídicas, y no solo morales, derivadas de la ratificación de la Constitución de la OIT¹⁹. Tales obligaciones se refieren a los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los Convenios fundamentales de la OIT, y que tratan de la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y, tras la enmienda de 2022, un entorno de trabajo seguro y saludable (art. 2)²⁰. La característica esencial del documento es la universalidad. Establece los principios y derechos que todos los países deben respetar, en virtud de su pertenencia a la OIT, hayan ratificado o no los Convenios que los desarrollan²¹. El instrumento se apoya en el precedente de la libertad sindical. Señala que, aun cuando no hayan ratificado los Convenios fundamentales de la OIT, todos los Estados miembros tienen el compromiso, que deriva de su mera pertenencia a la organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios y derechos fundamentales en el trabajo (arts. 1 y 2). En realidad, la OIT no trata de establecer una jerarquía formal entre los instrumentos, sino de marcar ciertas pautas de aproximación a los estándares mínimos y de establecer prioridades en la ratificación de los Convenios. Con la Declaración de 1998, la OIT pone el acento en ayudar a los Estados, por medio de la cooperación técnica, a que logren la conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se hallan ya presentes, de forma directa o indirecta, en la Constitución de la OIT. La Declaración crea un mecanismo de seguimiento promocional para fortalecer la aplicación de los cinco principios y derechos asociados que se consideran fundamentales para alcanzar la justicia social (art. 4).

Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, 10 pp.

¹⁷ Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., pp. 252 ss.

¹⁸ Gernigon, Bernard, *Labour relations in the public and para-public sector*, International Labour Standards Department, Working paper No. 2, International Labour Office, Geneva, 2007, pp. 13 ss.

¹⁹ La Declaración se adoptó en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de 1998, y se modificó en la 110.a reunión, de 2022.

²⁰ En un principio, la OIT consideró como fundamentales los Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); la edad mínima, 1973 (núm. 138); las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Tras la adopción del Protocolo de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930, se calificó como fundamental un noveno instrumento de la OIT. En la 110ª reunión, que se celebró en junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En consecuencia, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, se modificó en ese sentido, y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, de 2006 (núm. 187), se consideran ahora Convenios fundamentales, en el sentido enunciado en la Declaración de 1998, en su versión enmendada en 2022. Hay, pues, once instrumentos fundamentales.

²¹ Rodgers, Gerry; Swepston, Lee; Lee, Eddy y van Daele, Jasmien, *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, OIT, Ginebra, 2009, p. 235.

Así pues, en virtud de la Declaración de 1998, los Estados miembros reconocen la importancia y el significado de los derechos fundamentales a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En cuanto principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa incluye la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en una de las cuatro dimensiones del concepto ético-jurídico de trabajo decente, junto con el empleo, la protección social y el diálogo social, con el objetivo transversal de la igualdad y no discriminación [I, A] ²². El reconocimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva como *enabling rights* o derechos habilitantes se produce en la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, y se reitera en la Declaración del Centenario de 2019 para el Futuro del Trabajo. Así, la Declaración de 2008 precisa que los principios y derechos fundamentales en el trabajo revisten una importancia particular “no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos”, y aclara que “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos” [I, A, iv)]. Por su parte, la Declaración del Centenario de 2019 para el Futuro del Trabajo indica que, al ejercer su mandato constitucional, tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a: “promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes” [II, A, vi)] ²³.

Como derechos habilitantes, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva hacen posible promover unas condiciones de trabajo dignas y hacerlas realidad. Como instrumento que propicia el acuerdo entre los trabajadores y empresarios sobre las cuestiones que afectan al mundo del trabajo, la negociación colectiva está vinculada, de forma indisoluble, a la libertad sindical. El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empresarios y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. De igual modo, el derecho de huelga se ha reconocido internacionalmente como un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones, y como un corolario indisoluble del derecho de sindicación. Aun así, conviene dejar constancia del conflicto que se ha producido en el Consejo de Administración de la OIT, en especial a partir de 2012, con la negativa del grupo de empresarios a considerar que el derecho de huelga forma parte del contenido esencial de la libertad sindical. La controversia en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) no ha repercutido en la labor del CLS, que ha seguido examinando sin problemas, dentro del procedimiento especial de quejas por violación de la libertad sindical, las situaciones de vulneración del derecho de huelga desde el ángulo del Convenio núm. 87. El 10 de noviembre de 2023, y a fin de resolver la crisis institucional, el Consejo de Administración de la OIT ha solicitado a la Corte Internacional de Justicia (CIJ) que emita urgentemente una opinión

²² La noción de trabajo decente apareció, por vez primera, en OIT, *Trabajo decente*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, junio de 1999, Informe I, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1999, 98 pp. En la doctrina, cfr. Gil y Gil, José Luis, “Concepto de trabajo decente”, *Relaciones Laborales*, nº 15, agosto de 2012, Sección: Monografías, Tomo II, p. 77, La Ley 16445/2012, 44 pp.; “Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 11/2014, parte Doctrina, BIB 2014\118, 32 pp.; “The protection of fundamental rights at work: The ILO decent work approach”, en Carby-Hall, Jo (ed.), *Essays on Human Rights: A Celebration of the Life of Dr Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, Warsaw, 2014, pp. 192-230; “Il lavoro nella Costituzione e nelle Dichiarazioni dell’OIL”, en Corti, Matteo (a cura di), *Il lavoro nelle carte internazionali*, Vita e Pensiero, Ricerche Diritto, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, 2016, pp. 21-57; “Trabajo decente y reformas laborales”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 7, 2017, ejemplar dedicado a *Eficiencia económica y protección social*, pp. 21-78, y “El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible”, *Lex Social: Revista de los derechos sociales*, nº 10, 2020, pp. 140-183.

²³ Gil y Gil, José Luis, “La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo”, *op. cit.*, pp. 29 ss.

consultiva, con arreglo al artículo 65, párrafo 1, del Estatuto de la Corte y al artículo 103 del Reglamento de la Corte, acerca de si está amparado el derecho de huelga de los trabajadores y de sus organizaciones en virtud del Convenio núm. 87, de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación²⁴.

A diferencia de los otros procedimientos especiales de control, el procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical no se halla previsto en la Constitución de la OIT. Poco después de la adopción, en 1948 y 1949, de los Convenios núms. 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, la OIT llegó a la conclusión de que el principio de libertad sindical requería otros procedimientos de control para garantizar su cumplimiento en los países que no habían ratificado los convenios pertinentes²⁵. Así, en 1950, de acuerdo con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), la OIT instauró un procedimiento para el examen de los alegatos relativos a la violación de los derechos sindicales, que suponía la creación de un nuevo órgano de control, la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical (CIC). También se acordó que el ECOSOC remitiera al Consejo de Administración todas las cuestiones relativas a la violación de los derechos sindicales que recibieran las Naciones Unidas contra Estados Miembros de la OIT. La finalidad del nuevo procedimiento era facilitar la realización de investigaciones imparciales y rigurosas sobre hechos concretos aducidos en las quejas sobre la violación de los derechos sindicales. El que el principio de la libertad sindical lo hubieran consagrado la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia de 1944, y que desempeñara un papel tan importante en la estructura tripartita de la OIT, permitía presentar alegatos sobre la violación de los derechos sindicales contra cualquier Estado Miembro de la OIT, con independencia de que hubiese ratificado o no los Convenios pertinentes. Por otra parte, no podía remitirse ninguna queja a la CIC sin el consentimiento del Gobierno interesado. De ese modo, se llegó a una solución de compromiso entre los partidarios de la dimensión universal de las actuaciones de la OIT en relación con todos los Estados Miembros en lo referente a la libertad sindical, y quienes consideran que la OIT solo puede intervenir una vez ratificados los Convenios pertinentes. Se insistió en que los nuevos procedimientos no reemplazarían, en modo alguno, las disposiciones constitucionales aplicables a la presentación de las reclamaciones y quejas²⁶.

²⁴ OIT, *Decisión relativa a las medidas que deben adoptarse en relación con la solicitud presentada por el Grupo de los Trabajadores y por 36 Gobiernos para remitir urgentemente a la Corte Internacional de Justicia la controversia relativa a la interpretación del Convenio núm. 87 con respecto al derecho de huelga, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución*, 10 de noviembre de 2023, GB.349bis/INS/1/1/Decisión, en <https://www.ilo.org/es/resource/record-decisions/gb/349bis/decision-relativa-las-medidas-que-deben-adoptarse-en-relacion-con-la> (1 de noviembre de 2025), y, asimismo, ONU, *Informe de la Corte Internacional de Justicia*, Asamblea General de la ONU, Documentos Oficiales, Septuagésimo noveno período de sesiones, 1 de agosto de 2023 a 31 de julio de 2024, Suplemento núm. 4, Nueva York, 2024, UN Doc. A/79/4, párr. 266, pp. 61 y 62; ONU, *Informe de la Corte Internacional de Justicia*, Asamblea General de la ONU, Documentos Oficiales, Octogésimo período de sesiones, 1 de agosto de 2024 a 31 de julio de 2025, Suplemento núm. 4, Nueva York, 2025, UN Doc. A/80/4, párr. 254, pp. 51 y 52, e International Court of Justice, "Right to Strike under ILO Convention No. 87", case 191, en <https://www.icj-cij.org/case/191> (1 de noviembre de 2025).

²⁵ Como se ha señalado, luego de la adopción del Convenio núm. 87, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución en su 31.ª reunión, de 1948, por la que invitaba al Consejo de Administración a iniciar consultas con las Naciones Unidas con el fin de introducir mejoras en los organismos internacionales existentes para lograr la salvaguarda de la libertad sindical. El Consejo de Administración de la OIT observó pronto que las disposiciones, contenidas en los artículos 24 a 34 de la Constitución, relativas a las memorias anuales, a las reclamaciones y las quejas solo se referían a los Convenios ratificados, y que, para salvaguardar verdaderamente la libertad sindical y su aplicación en la práctica, era necesario crear un mecanismo adicional, que abarcara también las situaciones respecto de las cuales no se han ratificado los Convenios pertinentes: cfr. Gravel, Eric; Duplessis, Isabelle, y Gernigon, Bernard, *El Comité de Libertad Sindical: Impacto desde su creación*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002, p. 8.

²⁶ OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: aplicación inicial del plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema*, op. cit., párr. 47, pp. 13 y 14.

En 1951, el Consejo de Administración creó el CLS, con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país en cuestión los Convenios pertinentes²⁷. En un principio, el examen de las quejas por el Comité tenía por objeto determinar si las mismas debían remitirse al Consejo de Administración para un examen más en profundidad, en cuyo caso se intentaba obtener el consentimiento del gobierno interesado para remitir los alegatos a la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical (CIC). A diferencia del examen por la CIC, el examen de las quejas por parte del CLS no requería el consentimiento previo del gobierno interesado. Muy pronto, el Comité se convirtió en el principal órgano responsable de examinar las quejas sobre la violación de los derechos de libertad sindical, por una serie de razones, que incluyen la dificultad de obtener el consentimiento de los gobiernos para remitir los casos a la CIC; el carácter formal de la investigación que lleva a cabo esa Comisión, y la mejora sustancial de los procedimientos del Comité, que permitió emprender el examen de un número mayor de quejas²⁸.

En suma, existen hoy tres organismos llamados a conocer las quejas por violación de la libertad sindical presentadas a la OIT: el Comité de Libertad Sindical (CLS), creado por el Consejo de Administración, el propio Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical (CIC)²⁹. El órgano más importante es el CLS. En sus casi 70 años de trabajo, el CLS ha examinado más de 3.400 casos. Cada año, se ocupa de alrededor de 120 casos³⁰. A lo largo de los últimos decenios, más de 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del Comité, y le han informado acerca de sus avances

²⁷ Cfr. Decisión del Consejo de Administración de 1951, 117.ª reunión, y, en la doctrina, Gernigon, Bernard, "El Comité de Libertad Sindical de la OIT: características principales e influencia en España", *Relaciones Laborales*, nº 1, Sección Doctrina, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, p. 141, Tomo 1, La Ley 5817/2002, 8 pp.; Gravel, Eric; Duplessis, Isabelle, y Gernigon, Bernard, *El Comité de Libertad Sindical: Impacto desde su creación*, op. cit., 78 pp., y Odero, Alberto y Travieso, María Marta, "Le Comité de la liberté syndicale (I): origines et genèse" y "Le Comité de la liberté syndicale (II): composition, procédure et fonctionnement", en Javillier, Jean-Claude y Gernigon, Bernard (dirs.) y Politakis, Georges P. (coord.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, op. cit., pp. 154-194 y 195-218.

²⁸ OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: aplicación inicial del plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema*, op. cit., párr. 48, p. 14.

²⁹ Cfr. OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, op. cit., párr. 6; OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, op. cit., Anexo II, párr. 6, p. 67, y también Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., p. 525 ss. Sobre la CIC, cfr. las Decisiones del Consejo de Administración de 1950, 110.ª reunión, y del ECOSOC por las que se aceptan, en nombre de las Naciones Unidas, los servicios de la OIT y de la CIC. La CIC es un órgano permanente, que examina alegatos de violaciones de la libertad sindical. En su calidad de órgano de investigación, debe determinar la veracidad de los hechos. Está facultado para discutir situaciones con los gobiernos interesados, a fin de resolver las dificultades mediante acuerdo. Presenta un informe al Consejo de Administración. Cfr. Decisión del Consejo de Administración de 1950, 110.ª reunión y, en la doctrina, Valticos, Nicolas, "La Comisión d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale et le mécanisme de protection internationale des droits syndicaux", *Annuaire français de droit international*, Paris, Centre national de la recherche scientifique, 1967, pp. 445-468.

³⁰ OIT, *Las reglas de juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, op. cit., p. 114 y, asimismo, Gravel, Eric; Duplessis, Isabelle y Gernigon, Bernard, *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación*, op. cit.. Cfr. el documento de la OIT, "Informes del Comité de Libertad Sindical", 16 de junio de 2025, 9 pp., que contiene la lista de los que ha emitido el CLS, hasta junio de 2025, con enlaces para la consulta y descarga, en la página <https://www.ilo.org/es/resource/otro/lista-de-informes-del-comite-de-libertad-sindical> (12 de noviembre de 2025), y, asimismo, con información hasta la fecha de edición de la obra, en el anexo II de OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, op. cit., pp. 329 ss. En cuanto a la distribución geográfica, y según datos de 2016, el 49 por ciento de los casos afecta a países de América Latina; el 21 por ciento, a países europeos; el 12 por ciento, a países de Asia; el 12 por ciento, a países de África, y solo un 6 por ciento, a países de América del Norte. El CLS examina alrededor de 120 casos cada año: cfr. Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 112, p. 40.

en materia de libertad sindical. Por su parte, hasta ahora, la CIC solo ha examinado seis quejas en total: en 1966, dos quejas correspondientes a Japón y a Grecia; en 1975, dos correspondientes a Chile y Lesotho; en 1981, una correspondiente a Estados Unidos, y en 1992, una correspondiente a Sudáfrica³¹.

El CLS emana del Consejo de Administración, es un órgano permanente y tiene el carácter tripartito propio de la OIT. El CLS es un Comité del Consejo de Administración, y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empresarios y tres de los trabajadores³². La composición tripartita tiene su origen en el hecho de que, al principio, se trataba de un órgano encargado del examen preliminar de los asuntos. Además, se había estimado que, en el campo de los derechos sindicales, una composición tripartita permitía asegurar un cierto equilibrio en el examen de las quejas, y llegar a una opinión susceptible de obtener un amplio acuerdo³³. Desde su creación en 1951, el Comité se compone de nueve miembros titulares que provienen de manera equitativa de los Grupos Gubernamental, de los Empleadores y de los Trabajadores del Consejo de Administración. Cada miembro lo es a título personal. El Consejo de Administración nombra también nueve miembros suplentes, llamados, en un principio, a participar en las reuniones solo si, por cualquier razón, no se encontrara presente un miembro titular, con objeto de mantener la composición inicial del Comité. La práctica actual, que el Comité adoptó en 1958 y explicitó en marzo de 2002, es que los miembros suplentes puedan participar en la discusión de los casos sometidos al Comité, estén o no presentes todos los miembros titulares. Han obtenido, pues, el estatuto de miembros adjuntos, y tienen las mismas obligaciones que los miembros titulares. El Comité siempre trata de adoptar las decisiones por unanimidad. El CLS se reúne tres veces al año, durante la semana anterior a las reuniones del Consejo de Administración, con el objeto de examinar en forma privada las quejas por violación de la libertad sindical contra cualquier Estado miembro, aun si no ha ratificado los Convenios sobre libertad sindical.

Desde su creación, los trabajos del CLS han experimentado una evolución muy importante³⁴. El Comité se creó para proceder a un examen preliminar de las quejas recibidas y recomendar al Consejo de Administración si algunas de ellas merecían un examen más profundo, en vista a un eventual envío a la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical (CIC). Sin embargo, pronto se vio que el examen de los casos por la comisión tropezaba con dificultades y se hacía

³¹ Cfr. OIT, *Informes de las Comisiones de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical*, 17 de noviembre de 2011, 1 p., con enlaces al Boletín Oficial y a los documentos del Consejo de Administración, en <https://www.ilo.org/es/resource/informes-de-las-comisiones-de-investigacion-y-de-conciliacion-en-materia-de> (29 de septiembre de 2025). Varias razones explican que, en el curso de algo más de setenta años, el mecanismo solo se haya utilizado seis veces: cfr. Gravel, Eric; Duplessis, Isabelle, y Gernigon, Bernard, *El Comité de Libertad Sindical. Impacto desde su creación*, op. cit., pp. 9 y 10. Ante todo, se comprende que el número de casos haya sido escaso, si se tiene en cuenta la renuencia natural de los Estados a dar su consentimiento para el examen de un caso que les concierne y, con mayor razón aún, si no han ratificado los Convenios que protegen la libertad sindical. Además, tratándose de violaciones de los Convenios sobre la libertad sindical en el caso de los países que los hayan ratificado, se ha recurrido a menudo al procedimiento del artículo 26 de la Constitución de la OIT, que prevé la posibilidad de nombrar una comisión de encuesta. Es comprensible la utilización frecuente de ese procedimiento de queja respecto de la aplicación de un Convenio, porque puede iniciarse sin el consentimiento del Estado contra el cual se presenta. Asimismo, el número considerable de ratificaciones de los Convenios considerados fundamentales en materia de libertad sindical explica el recurso repetido al artículo 26 y, en consecuencia, la escasa utilización de la CIC. En términos más pragmáticos, restringen también el recurso a una CIC los costes elevados que supone el nombramiento de los miembros.

³² Cfr. OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, op. cit., Anexo II, párrs. 7 ss, pp. 67 ss., y la composición del Comité de Libertad Sindical y de otros órganos, para el periodo 2021-2024, en GB/committees and bodies (2021-2024) Rev. 10, 6 pp., disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_566453.pdf.

³³ Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., p. 525.

³⁴ Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., p. 526.

aleatorio. Para salir de la encrucijada, el Comité ha procedido progresivamente, por sí mismo, al examen de las quejas relativas al fondo, y ha presentado al Consejo de Administración informes detallados, que este aprueba, la mayoría de las veces, sin discusión.

El CLS tiene un carácter cuasi-jurisdiccional³⁵. Por eso, el procedimiento se ha rodeado de diversas medidas, tendentes a asegurar la imparcialidad del órgano. Así, no puede participar en los trabajos del Comité, ni siquiera estar presente con ocasión del examen de la queja, ningún representante o nacional de ningún Estado contra el que se formula una queja, ni ninguna persona que ocupe un cargo oficial en el seno de la organización nacional que interponga una queja. Para algunos autores, las decisiones que adopta el CLS dan lugar a una jurisprudencia. Así, se ha dicho que los informes del Comité contienen un análisis detallado de la legislación y la práctica nacional sobre el derecho de libertad sindical y sus criterios han forjado, a lo largo de los años, un amplio catálogo de jurisprudencia que contribuye a precisar el sentido y alcance de los convenios de libertad sindical, y cuyo conocimiento es indispensable por parte de los trabajadores y trabajadores³⁶. Con todo, y sin desconocer la relevancia de esa actividad cuasi-jurisdiccional, no debe olvidarse que, en virtud del artículo 37.1 de la Constitución de la OIT, los pronunciamientos del CLS o de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones no constituyen una interpretación auténtica de los Convenios, que ha de llevarse a cabo a través de un proceso contencioso ante la CIJ, que solo se ha utilizado en casos excepcionales. El informe que realizaron, de forma conjunta, los presidentes de la CEACR y el CLS deja claro la falta de carácter de interpretación auténtica de los Convenios de los pronunciamientos que emiten ambos órganos, pero también señala las dificultades y el coste elevado de poner en marcha el mecanismo que prevé el artículo 37.1 de la Constitución: el sometimiento de la controversia, para su resolución, a la CIJ³⁷. Como luego veremos, el artículo 37.2 de la Constitución de la OIT prevé también la posibilidad de establecer un tribunal *ad hoc*³⁸.

A partir del examen de los casos, el CLS ha elaborado un cuerpo de principios que orientan no solo la resolución de los problemas concretos, sino que sirven de directrices para las legislaciones y la jurisprudencia nacionales, como parámetro de ajuste del ordenamiento interno a la interpretación realizada por la OIT. En efecto, los Convenios fundamentales sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son más que simples reglas de derecho internacional, vinculantes para los Estados que los ratifican y con sistemas de control relativamente eficaces. Son instrumentos de protección de los derechos humanos, de los que se han deducido principios que pretenden vincular a todos los Estados miembros, por el mero hecho de pertenecer a la OIT³⁹. Al ejercer la tarea de supervisión y control, el CLS desarrolla las normas sobre derechos humanos y libertad sindical. Al complementar los Convenios, la doctrina del CLS ofrece una interpretación del contenido explícito e implícito de la libertad sindical. El mecanismo de control deriva su legitimidad y autoridad de la estabilidad y coherencia de sus decisiones. Esa razón motivó la adopción, en 1970, de una resolución por la Conferencia, en la que se exhortaba a la recopilación de las decisiones del CLS⁴⁰. De este modo, aun sin atribuirle el carácter de jurisprudencia, tiene una

³⁵ Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., p. 525.

³⁶ Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., p. 526.

³⁷ Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párrs. 133 ss, pp. 46 ss.

³⁸ Cfr., *infra*, el apartado 2.

³⁹ Así, se ha dicho que el Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación ha alcanzado una relevancia que excede de su función propia de fijación de reglas jurídicas vinculantes para los Estados que lo han ratificado, al haberse deducido del mismo principios generales constitucionales, y al haber formado los principios basados en los Convenios sobre la libertad sindical un “bloque de constitucionalidad”, que se ha incorporado a la Constitución de la OIT: cfr. Rodríguez-Piñero, Miguel, “OIT, derechos humanos y libertad sindical”, op. cit., pp. 2 y 3.

⁴⁰ OIT, *Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles*, adoptada el 25 de junio de 1970, en *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 54.ª reunión*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1970, párr. 11, p. 9.

gran importancia la *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, cuya última edición se ha publicado en 2018⁴¹. Por poner un ejemplo, el CLS aclara los casos excepcionales en que podría ser admisible un arbitraje obligatorio en los casos de huelga en los servicios esenciales para la comunidad⁴².

La actividad de supervisión y control del CLS tiene una gran relevancia, también para España⁴³. Los sindicatos españoles han interpuesto un gran número de quejas ante el CLS. Basta con recordar, por ejemplo, el informe núm. 327, caso 2.121, del CLS, sobre los derechos de sindicación y huelga de los extranjeros en situación irregular⁴⁴; el informe núm. 371, de 13-27 de marzo de 2014, en que el CLS cuestiona algunos aspectos de la reforma laboral de 2012, como el procedimiento con arreglo al cual se aprobó, o la regulación de la prioridad aplicativa del convenio y de la modificación, en el ámbito de la empresa, de los acuerdos colectivos y convenios estatutarios, mediante una decisión unilateral del empresario o un arbitraje obligatorio⁴⁵, o, en fin, el informe núm. 380, que se aprobó en la reunión de los días 27, 28 y 10 de noviembre de 2016, y en que el CLS cuestiona la redacción, tanto la anterior como la posterior a la reforma del año 2015, del artículo 315.3 del Código Penal, que derogó el artículo único de la Ley Orgánica 5/2021, de 22 de

⁴¹ Cfr. OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, op. cit.

⁴² Cfr. OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, op. cit., párrs. 816 ss, pp. 155 ss, y, en la doctrina, Gil y Gil, José Luis, "L'arbitrage obligatoire en Espagne à l'épreuve du droit international du travail", *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014/2, pp. 56-65.

⁴³ Cfr., por todos, Gernigon, Bernard, "El Comité de Libertad Sindical de la OIT: características principales e influencia en España", op. cit., y Ojeda Avilés, Antonio, y Gutiérrez Pérez, Miguel, "Análisis de la libertad sindical en España bajo el prisma de la OIT: las recomendaciones del comité de libertad sindical a escena", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 117, Derecho Social Internacional y Comunitario, 2015, pp. 17-38.

⁴⁴ En lo que se refiere a los trabajadores migrantes en situación irregular, el CLS ha señalado que el artículo 2 del Convenio número 87 "reconoce el derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes", y que "la única excepción autorizada por el Convenio número 87 está prevista en el artículo 9 de dicho instrumento y se refiere a las fuerzas armadas y a la policía". Ha considerado, pues, que no se hallaba en conformidad con el Convenio núm. 87 la legislación española que denegaba los derechos sindicales a los extranjeros en situación irregular, al distinguir entre los inmigrantes legales e ilegales. El artículo 11.1 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, preceptuaba que "los extranjeros tendrán derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional, en las mismas condiciones que los trabajadores españoles, que podrán ejercer cuando obtengan autorización de estancia o residencia en España". Cfr. el caso núm. 2121, *Queja contra el Gobierno de España presentada por la Unión General de Trabajadores*, en OIT, 327º Informe del Comité de Libertad Sindical, Consejo de Administración, 283ª reunión, Ginebra, marzo de 2002, octavo punto del orden del día, GB.283/8, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, párrs. 548-562, pp. 176-180, en especial párr. 561, p. 180. La STC 236/2007, de 7 de noviembre, invocó los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, junto a otros instrumentos de derecho internacional, y declaró la inconstitucionalidad, sin nulidad, del artículo 11.1 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. El TC reiteró luego esa doctrina en las sentencias 260/2007, 261/2007, 262/2007, 263/2007, 264/2007 y 265/2007, dictadas todas ellas el 20 de diciembre. En la nueva redacción del precepto, se ha eliminado la exigencia de la residencia legal para el ejercicio del derecho de sindicación. En la doctrina, cfr., por todos, Nieto Roales-Nieto, Consuelo, y Macedo de Britto Pereira, Ricardo José, "La libertad sindical de los extranjeros sin autorización para trabajar", *Migraciones*, 18 (2005), pp. 209 y 210, y Gil y Gil, José Luis, "Los trabajadores migrantes y la Organización Internacional del Trabajo", *Relaciones Laborales*, nº 15, Sección Monografías, Agosto 2009, Año XXV, Tomo II, p. 241, La Ley 13979/2009, p. 5.

⁴⁵ Cfr. el caso núm. 2947, *Quejas contra el Gobierno de España presentadas por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (UGT), la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), la Unión Sindical Obrera (USO) y numerosas organizaciones sindicales nacionales*, en OIT, 371er Informe del Comité de Libertad Sindical, Consejo de Administración, 320ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014, Sección Institucional (INS), duodécimo punto del orden del día, GB.320/INS/12, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2014, párrs. 445-511, pp. 90-131 y, en la doctrina, Gil y Gil, José Luis, "Trabajo decente y reformas laborales", op. cit., pp. 30 ss, 42 y 47 ss, y "El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible", op. cit., pp. 150 ss y 158 y 159.

abril, y que se aplicaba principalmente a las actuaciones de los piquetes de huelga, por carecer de la suficiente precisión y ser fuente de inseguridad jurídica en lo que hacía a los comportamientos que constituían una coacción en el contexto de una huelga, y los criterios por los que el órgano judicial podía imponer una pena de prisión⁴⁶.

3. Principios del procedimiento

Para el examen de las quejas, se han elaborado reglas precisas, y se ha establecido un procedimiento más rápido para los casos urgentes.

Ante todo, la originalidad y el carácter incisivo del procedimiento deriva de la posibilidad de control aunque el Estado no haya ratificado los Convenios pertinentes sobre la libertad sindical y la negociación colectiva⁴⁷. Respecto a los Estados que no han ratificado los Convenios, el procedimiento se basa esencialmente en las obligaciones que derivan de la calidad de miembros de la Organización, y en el hecho de que la Constitución de la OIT, completada por la Declaración de Filadelfia, consagra el principio de la libertad sindical. Si los objetivos de la Organización no pueden imponerse a un Estado que no haya ratificado un Convenio, es posible promover su cumplimiento por otros medios y, en especial, por los órganos de encuesta y de conciliación. Así, en enero de 1974, la Conferencia Regional Europea de la OIT adoptó, por unanimidad, una resolución en la que se afirmaba que el principio de la libertad sindical “es uno de los objetivos afirmados por la Constitución de la OIT y por ello ha de observarse por los Estados Miembros en razón de su pertenencia a la Organización”⁴⁸.

En lo que hace al objeto del procedimiento, conviene destacar que es un procedimiento de control especial, en que se aplican principios universales y solo se analizan cuestiones relativas a la libertad sindical. Así, por ejemplo, el Comité ha considerado que no le corresponde pronunciarse sobre la violación de los Convenios de la OIT en materia de condiciones de trabajo, ya que tales alegatos no se refieren a la libertad sindical⁴⁹. El Comité ha recordado que no tiene competencia en materia de legislación sobre seguridad social⁵⁰. Tampoco corresponde al Comité pronunciarse sobre cuál debe ser el modelo o las características – incluido el grado de reglamentación legal – que debe tener, en un país, el sistema de relaciones profesionales⁵¹.

⁴⁶ Cfr. el caso núm. 3093, *Queja contra el Gobierno de España presentada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT)*, en OIT, 380.º Informe del Comité de Libertad Sindical, Consejo de Administración, 328ª reunión, Ginebra, 27 de octubre-10 de noviembre de 2016, Sección Institucional (INS), decimocuarto punto del orden del día, GB.328/INS/14, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016, párrs. 445-511, pp. 131-152, y, en la doctrina, Gil y Gil, José Luis, “Trabajo decente y reformas laborales”, *op. cit.*, pp. 49 ss, y Gil y Gil, José Luis, “El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible”, *op. cit.*, pp. 159 ss.

⁴⁷ OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, *op. cit.*, párr. 31, *in fine*; OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, *op. cit.*, Anexo II, párr. 31, *in fine*, p. 71, y, asimismo, Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, *op. cit.*, p. 525.

⁴⁸ Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, *op. cit.*, p. 524 y 525.

⁴⁹ OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, *op. cit.*, párr. 20, y OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, *op. cit.*, Anexo II, párr. 20, p. 70.

⁵⁰ OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, *op. cit.*, párr. 21, y OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, *op. cit.*, Anexo II, párr. 21, p. 70.

⁵¹ OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, *op. cit.*, párr. 23, y OIT, *Compendio normativo aplicable al*

La finalidad del procedimiento es un diálogo constructivo, para promover el respeto de los derechos sindicales, tanto en la legislación –*de iure*– como en la práctica –*de facto*–. El CLS no tiene por mandato formular conclusiones generales respecto de la situación de los sindicatos o de los empresarios en un país determinado sobre la base de vagas generalidades, sino evaluar las alegaciones concretas que se refieren al respeto de los principios de la libertad de asociación. La función del Comité consiste en garantizar y promover el derecho de organización de los trabajadores y de los empresarios. No consiste en formular acusaciones contra gobiernos o condenarlos. En cumplimiento de su tarea, el Comité siempre ha prestado la mayor atención en aplicar el procedimiento, que se ha desarrollado en el curso de los años, y en evitar entrar en cuestiones ajenas a su competencia específica⁵². Así, “el mandato del Comité consiste en determinar si una situación concreta, desde el punto de vista legislativo o de la práctica, se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias”⁵³. El Consejo de Administración ha aprobado periódicamente este mandato y, en 2009, decidió incluirlo en el *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración*⁵⁴. En suma, el procedimiento del CLS no tiene por finalidad criticar a los gobiernos, sino, más bien, entablar un diálogo tripartito constructivo para promover el respeto de los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empresarios en la legislación y en la práctica. El éxito del Comité reside en la filosofía que subyace a sus procedimientos de queja, en la que la persuasión prima sobre la represión, y el diálogo y la cooperación sobre la culpa y las sentencias. En definitiva, los métodos que utiliza el Comité le permiten plantear, examinar y resolver los problemas sociales que suscita la economía en proceso de globalización.

Por lo que mira a la legitimación, las quejas presentadas ante la OIT, ya sea directamente, o a través de las Naciones Unidas, deben emanar de organizaciones de trabajadores o empresarios, o de gobiernos⁵⁵. Gozan también del derecho a presentar quejas las organizaciones no gubernamentales reconocidas como entidades de carácter consultivo por la OIT⁵⁶. Las alegaciones solo serán admisibles si se presentan por una organización nacional directamente interesada en la cuestión, por organizaciones internacionales de empresarios o de trabajadores que tengan estatuto consultivo ante la OIT, o si emanan de otras organizaciones internacionales de empresarios o de trabajadores, cuando se refieran a cuestiones que afecten directamente a las organizaciones afiliadas a dichas organizaciones internacionales⁵⁷.

Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos, op. cit., Anexo II, párr. 23, p. 70.

⁵² OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical, op. cit., párr. 13*, y OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos, op. cit., Anexo II, párr. 13, p. 68.*

⁵³ OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical, op. cit., párr. 14*. Cfr., asimismo, Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT, op. cit., párr. 30, p. 10*, y cuadro de la p. 26; OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, op. cit., párrafo 9, p. 7*, y OIT, *Las reglas de juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, op. cit., p. 115.*

⁵⁴ OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y Anexos, op. cit., Anexo II, párr. 14, p. 69.*

⁵⁵ Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT, op. cit., cuadro de la p. 25.*

⁵⁶ OIT, *Las reglas de juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, op. cit., p. 115.*

⁵⁷ OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical, op. cit., párr. 31*, y OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos, op. cit., Anexo II, párr. 31, p. 71.*

Cabe mencionar algunas cuestiones específicas sobre el inicio del procedimiento⁵⁸. En lo que hace a la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, pueden presentarse quejas contra un Estado Miembro de las Naciones Unidas que no sea Miembro de la OIT. El procedimiento puede iniciarse por quejas que estiman oportuno remitir a la CIC el Consejo de Administración, la Conferencia, tras recibir el informe de su Comisión de Verificación de Poderes, o el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. En principio, no puede remitirse ninguna queja a la Comisión sin el consentimiento del gobierno interesado. Por lo que se refiere al CLS, la Comisión de Verificación de Poderes puede proponer, por unanimidad, que las cuestiones planteadas en una protesta relativa a la composición de una delegación a la Conferencia se remitan al CLS, y la Conferencia resolverá sobre dicha propuesta.

Para presentar una queja ante el Comité, deben cumplirse ciertas condiciones de admisibilidad⁵⁹. Las quejas deben presentarse por escrito, debidamente firmadas por el representante de un organismo facultado para presentarlas, y deben ir acompañadas, en la medida de lo posible, de pruebas en apoyo de las alegaciones relativas a casos precisos de violación de los derechos sindicales⁶⁰. El querellante debe indicar con claridad que se propone presentar una queja ante el CLS. En cuanto al fondo, los alegatos contenidos en la denuncia no deben ser de naturaleza puramente política; han de estar claramente formulados y debidamente fundamentados por medio de pruebas. Si bien no es necesario haber agotado todos los recursos internos, el Comité puede tener en cuenta el hecho de que un asunto está pendiente de resolución ante un órgano jurisdiccional nacional. Hay flexibilidad en la tramitación de las quejas⁶¹.

Si el CLS acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno interesado para establecer los hechos. Por regla general, el Comité trabaja con las piezas escritas que le presentan: las quejas recibidas y las respuestas del gobierno en cuestión. En distintas etapas del procedimiento, el CLS puede emitir llamamientos urgentes, o dirigir comunicaciones especiales al gobierno de que se trate. Además, cabe la posibilidad, tanto durante como después del proceso de examen, de recurrir a la fórmula de los contactos directos, que consiste en enviar a un representante del Director General al país, con el objeto de dilucidar los hechos relativos al caso⁶². Esas misiones tienen por objeto estudiar el problema directamente con los representantes gubernamentales y los interlocutores sociales. Así, en algunos casos, a petición o con el acuerdo del gobierno interesado, cuando las cuestiones de hecho eran de una importancia especial, una personalidad independiente, o un funcionario de la Oficina Internacional del Trabajo, se ha trasladado al lugar de que se trate para

⁵⁸ Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., cuadro de la p. 25.

⁵⁹ Tajgman y K. Curtis, *Guía práctica de la libertad sindical. Normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo*, op.cit., pp. 62 y 63; OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violación al ejercicio de la libertad sindical*, op. cit., párrs. 31 y 40-42; OIT, *Las reglas de juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, op. cit., p. 115., y OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, op. cit., Anexo II, párrs. 31 y 40-42, pp. 72 y 73, y Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 31, p. 11.

⁶⁰ OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, op. cit., párr. 40, y OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, op. cit., Anexo II, párr. 40, p. 71.

⁶¹ Tajgman y K. Curtis, *Guía práctica de la libertad sindical. Normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo*, op.cit., pp. 64 y 65; OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violación al ejercicio de la libertad sindical*, op. cit., párrs. 28-30; OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, op. cit., Anexo II, párrs. 28-30, p. 71, y Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 33, p. 12.

⁶² Tajgman y K. Curtis, *Guía práctica de la libertad sindical. Normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo*, op.cit., p. 68; Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 33, p. 12.

establecer los hechos, reunirse con representantes del gobierno, de los empresarios y de los trabajadores interesados, a veces con sindicalistas detenidos, y someter un informe al Comité. De este modo, el procedimiento de los contactos directos tiende a utilizarse cada vez más en este campo, a petición o con el acuerdo de los gobiernos interesados⁶³.

Una vez concluido el examen del caso, el CLS envía un informe al Consejo de Administración para su adopción. En las conclusiones y recomendaciones, el CLS puede indicar que el caso no requiere un examen más detenido; incluir conclusiones y recomendaciones provisionales; pedir que se le mantenga informado de la evolución de la situación, o formular conclusiones y recomendaciones definitivas⁶⁴. Si el CLS decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación. Después, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones⁶⁵. El procedimiento especial de la libertad sindical no implica una verificación periódica regular del curso dado por los gobiernos a las recomendaciones⁶⁶. En los casos en los que los países hayan ratificado los instrumentos pertinentes, el examen del curso dado a las recomendaciones del Consejo incumbe normalmente a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, cuya atención se llama en forma expresa, en las conclusiones de los informes del Comité, acerca de las divergencias que existan entre la legislación o la práctica nacional y las disposiciones de los Convenios, o sobre la incompatibilidad de una situación determinada con las normas de esos instrumentos. Esa posibilidad no impide que el Comité examine por su cuenta el curso dado a ciertas recomendaciones que hubiera formulado, lo cual podría ser de utilidad, teniendo presente la naturaleza o la urgencia de determinadas cuestiones⁶⁷. El Comité puede recomendar al Consejo de Administración que trate de obtener el acuerdo del gobierno interesado para que el caso se eleve a la CIC⁶⁸. El Comité también puede optar por proponer una misión de “contactos directos” al gobierno interesado para abordar el problema directamente con sus funcionarios y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo⁶⁹.

En las recomendaciones que, a propuesta del CLS, ha dirigido con frecuencia el Consejo de Administración a diversos gobiernos, se ha pedido a estos, bien que modificasen sus legislaciones o prácticas, o que adoptasen medidas tendentes a corregir ciertas situaciones, como las detenciones de sindicalistas⁷⁰. En un número apreciable de casos, los gobiernos han tenido en cuenta esas recomendaciones. Así, en muchas ocasiones, se han reformado o derogado leyes, se han

⁶³ Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., pp. 525 y 526.

⁶⁴ Tajgman y Curtis, *Guía práctica de la libertad sindical. Normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo*, op.cit., p, 70; Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 31, p. 11.

⁶⁵ OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, op. cit., párr. 70, y OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, op. cit., Anexo II, párr. 70, p. 81.

⁶⁶ Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., pp. 526 y 527.

⁶⁷ OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, op. cit., párr. 72, y OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, op. cit., Anexo II, párr. 72, p. 81.

⁶⁸ OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, op. cit., párr. 74, y OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, op. cit., Anexo II, párr. 74, p. 82.

⁶⁹ OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, op. cit., párrs. 67 y 68, y OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, op. cit., Anexo II, párrs. 67 y 68, pp. 79 y 80.

⁷⁰ En el párrafo, sigo a Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., pp. 526 y 527.

enmendado situaciones de hecho, se ha puesto en libertad a dirigentes sindicales en prisión, o se han tomado medidas de clemencia. Por el contrario, en otros supuestos, las recomendaciones del comité no han ejercido un efecto inmediato. Sin embargo, puede suceder que, tras un cierto tiempo, los gobiernos interesados las tengan en cuenta. Por otra parte, la utilidad del procedimiento no se mide solo por el número de casos en que se han seguido las recomendaciones de los órganos de control. El procedimiento tiene también un alcance más general, debido a que introduce, en el campo importante de la libertad sindical, una obligación general de todos los gobiernos de rendir cuentas de su acción, incluso si no han ratificado los Convenios en la materia. Esa responsabilidad internacional de los Estados, y su preocupación por evitar las críticas, ha podido influir en su acción, prevenir o limitar abusos, e inspirar cambios de políticas.

Pese a contar con un sistema de supervisión y control original y sofisticado⁷¹, que combina elementos legales y políticos, y que ha logrado un buen equilibrio entre las exigencias del tripartismo y el asesoramiento independiente y objetivo por parte de expertos⁷², la OIT reflexiona, desde hace años, sobre el modo de mejorar su coherencia y eficacia, en el marco de las mejoras de las actividades

⁷¹ En 1967, Jenks explicó así algunos de los rasgos distintivos de los procedimientos de control: “a general spirit imbuing the ILO supervisory bodies, to some unwritten wisdom guiding their action based on certain fundamental principles: firm adherence to accepted international obligations and standards; a scrupulous thoroughness; the strictest objectivity; recognition of the need for a sympathetic understanding of what lies beyond the letter of the law, of problems of timing, and of practical difficulties; and acceptance of the duty to observe the highest standards of tact and courtesy in the valuation of complex and delicate problems”: cfr. Jenks, Wilfred, “Human rights, social justice and peace – The broader significance of the ILO experience”, Norwegian Nobel Institute, Symposium on the international protection of human rights”, 25-27 Sept. 1967, p. 37, cit. por Tapiola, Kari, “The ILO system regular supervision of the application of Conventions and Recommendations: A lasting paradigm”, *op. cit.*, p. 32. Asimismo, Valticos explicó por qué constituye un modelo perdurable, que ha sobrevivido y se ha adaptado a lo largo del tiempo: “The reasons remain numerous. The fact that it combines two basic methods of supervision, periodic reports and complaints, the fact that on some basic matters freedom of association it provides for supervision even on the absence of ratification. The fact that reports are requested and examined, even on unratified conventions and on recommendations. The fact that it has established the principle of quasi-judicial assessment by independent persons and the due process of law. The fact that it has worked out methods for on-the-spot inquiries and that it has also developed methods of quiet diplomacy. All these aspects constitute solid achievements and significant progress in the field of international supervision and, more generally, international law”: cfr. Valticos, Nicolas, “Once more about the ILO system of supervision: In what respect is it still a model?”, *op.cit.*, p. 112.

⁷² Tapiola, Kari, “The ILO system regular supervision of the application of Conventions and Recommendations: A lasting paradigm”, *op. cit.*, pp. 32 y 33.

normativas⁷³ y de la iniciativa sobre las normas⁷⁴. Como ámbitos de interés, a veces relacionados entre sí, cabe mencionar: la transparencia, la visibilidad y la coherencia; los mandatos y la interpretación de los Convenios, y, por último, la eficiencia y la eficacia de la carga de trabajo. Recogeremos ahora alguna de las propuestas del informe conjunto de los presidentes de la CEACR y del CLS que afectan, en particular, al procedimiento especial de quejas por violación de la libertad sindical.

Por lo que hace al primer ámbito, se ha propuesto, con carácter general, que deberían hacerse esfuerzos adicionales para que el sistema sea más claro y fácil de utilizar⁷⁵. En efecto, la complejidad se percibe como una de las características del actual mecanismo de control. Los diferentes procedimientos pueden utilizarse según distintas combinaciones, con el fin de promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Aunque la diversidad del sistema es una de sus cualidades, también suscita preocupación, en el sentido de que un sistema tan variado puede conducir a superposiciones o a la duplicación de los procedimientos. Otro problema conexo se refiere a que tal vez haya demasiados órganos diferentes operando en el sistema, lo que podría tener efectos negativos sobre la transparencia y la eficacia de los procedimientos.

En lo que hace a los mandatos y la interpretación de los Convenios, se ha señalado que, aun cuando el mandato del CLS se funda en la Constitución de la OIT, ha evolucionado con la práctica y los años, de forma que hoy también consiste en determinar “si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de

⁷³ Tras el informe que presentó el Director General en la 81.ª reunión de la Conferencia, de 1994, y que lleva por título *Preservar los valores, promover el cambio – La justicia social en una economía que se mundializa: Un programa para la OIT*, Memoria del Director General (Parte I), Conferencia Internacional del Trabajo, 81.ª reunión, 1994, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, 120 pp., el Consejo de Administración, en el marco general de las mejoras realizadas en las actividades normativas de la OIT, ha deliberado regularmente sobre el funcionamiento del sistema de control, con miras a reforzar la eficacia y el impacto de los mecanismos correspondientes. Cfr., en particular, OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: artículos 19, 24 y 26 de la Constitución*, Consejo de Administración, 288.a reunión, Ginebra, noviembre de 2003, Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Primer punto del orden del día, GB.288/LILS/1, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, 13 pp.; OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: informe sobre la labor realizada*, Consejo de Administración, 292.a reunión, Ginebra, marzo de 2005, Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Séptimo punto del orden del día, GB.292/LILS/7, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005, 16 pp.; OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: vías posibles y plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema normativo*, Consejo de Administración, 300.a reunión, Ginebra, noviembre de 2007, Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Para decisión, Sexto punto del orden del día, GB.300/LILS/6, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007, 24 pp.; OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: aplicación inicial del plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema*, Consejo de Administración, 301.a reunión, Ginebra, marzo de 2008, Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Sexto punto del orden del día, GB.301/LILS/6 (Rev.), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, 34 pp.

⁷⁴ El objetivo de la iniciativa relativa a las normas del Director General de la OIT, una de las siete iniciativas para el centenario, es mejorar la pertinencia de las normas internacionales del trabajo a través del mecanismo de examen de las normas (MEN) y consolidar el consenso tripartito en torno a un sistema de control reconocido. Los trabajos acerca del segundo aspecto se iniciaron tras la solicitud del Consejo de Administración, en marzo de 2015, al Presidente de la CEACR y al Presidente del CLS para la preparación conjunta de un informe sobre la interrelación, el funcionamiento y la posible mejora de los distintos procedimientos de control relativos a los artículos 22, 23, 24 y 26 de la Constitución de la OIT, así como del mecanismo de quejas sobre libertad sindical: cfr. OIT, *La iniciativa relativa a las normas*, Consejo de Administración, 323.ª reunión, Ginebra, 12-27 de marzo de 2015, Sección Institucional (INS), Quinto punto del orden del día, 13 de marzo de 2015, GB.323/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015, 9 pp. El informe se presentó en 2016: cfr. Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit.

⁷⁵ Tapiola, Kari, “The ILO system regular supervision of the application of Convenions and Recommendations: A lasting paradigm”, op. cit., p. 29; Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr.126, p. 44.

negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias”⁷⁶. En general, y pese a las preocupaciones expresadas acerca de ese mandato, se reconoce la necesidad de conservar un margen de interpretación, de forma que la CEACR pueda examinar las memorias y el CLS pueda investigar y examinar las quejas. Los expertos realizan un análisis técnico de las disposiciones de los Convenios y Recomendaciones, mientras que el CLS se refiere a los principios de la libertad sindical. Los aspectos legislativos de los casos que examina el CLS se remiten a la CEACR⁷⁷.

También se ha reflexionado sobre la posibilidad de poner en marcha el tribunal *ad hoc* que prevé el artículo 37.2 de la Constitución de la OIT, cuando señala que, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 37, sobre la competencia de la CIJ, “el Consejo de Administración podrá formular y someter a la aprobación de la Conferencia reglas para establecer un tribunal encargado de solucionar rápidamente cualquier cuestión o dificultad relacionada con la interpretación de un convenio que le fuere referida por el Consejo de Administración o en virtud de los términos de dicho convenio”⁷⁸. El precepto aclara que, si llega a establecerse, obligará a ese tribunal cualquier fallo u opinión consultiva de la CIJ; que deberá comunicarse a los Miembros de la Organización toda sentencia que dicte el mismo, y que deberá someterse a la Conferencia cualquier observación que estos formulen al respecto. De ese modo, parece configurarse, más bien, como un tribunal *ad hoc* para cada caso, a cuyas decisiones no se da un valor de interpretación auténtica, y que se someten a posibles observaciones de los Estados, sobre las que la Conferencia tiene la última palabra. En noviembre de 2014, se rechazó la posibilidad de crear ese tribunal⁷⁹, y en marzo de 2015, la de requerir una mera opinión de la CIJ⁸⁰. El debate ha continuado. La dimensión de la seguridad jurídica del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas se examinó por vez primera en marzo de 2019, durante la 335.ª reunión del Consejo de Administración. En esa reunión, el Consejo de Administración decidió que se celebraran consultas informales y, a fin de facilitar el intercambio tripartito de opiniones, pidió a la Oficina que preparase un documento sobre los elementos y condiciones necesarios para el establecimiento de un órgano independiente en virtud del párrafo 2 del artículo 37 de la Constitución y de cualquier otra opción basada en el consenso, así como en virtud del procedimiento previsto en el párrafo 1 del artículo 37⁸¹. Esas consultas informales y el intercambio tripartito de opiniones tuvieron lugar en enero de 2020, y los resultados se expusieron en un documento preparado para su examen en la 338.ª reunión del Consejo de Administración, de marzo de 2020⁸². Al anularse esa reunión, debido a la

⁷⁶ OIT, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, op. cit., párr. 14, y OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, op. cit., Anexo II, párr. 14, p. 69. Cfr., asimismo, Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 30, p. 10, y cuadro de la p. 26; OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, op. cit., párr. 9, p. 7, y OIT, *Las reglas de juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, op. cit., p. 115.

⁷⁷ Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párrs, 133 ss, pp. 46 ss.

⁷⁸ Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 132, p. 46, y, asimismo, Nacer, Rachid, *Les normes internationales du travail entre global et local. Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, L'Harmattan, Paris, 2020, pp. 78 ss.

⁷⁹ OIT, *Decisión sobre el quinto punto del orden del día: La iniciativa relativa a las normas: seguimiento de los acontecimientos relativos a la Comisión de Aplicación de Normas en la reunión de 2012 de la CIT*, noviembre de 2014, documento GB.322/INS/5 (Add.2), párrafo 1, en su versión enmendada a la luz de la deliberación.

⁸⁰ OIT, *Decisión sobre el quinto punto del orden del día: La iniciativa relativa a las normas*, marzo de 2015, documento GB.323/INS/5, párrafo 25, en su versión enmendada.

⁸¹ OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Examen general de su puesta en práctica*, Consejo de Administración, 335.ª reunión, Ginebra, 14-28 de marzo de 2019, Sección Institucional (INS), Quinto punto del orden del día, 8 de marzo de 2019, GB.335/INS/5, 39 pp.

⁸² OIT, *Iniciativa relativa a las normas: propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica e información sobre otras medidas contenidas en el plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas*, Consejo de Administración, 338.ª reunión, Ginebra, 12-26 de marzo de 2020, Sección Institucional

pandemia de COVID-19, el examen de ese punto se desplazó a la 343.^a reunión, de noviembre de 2021⁸³. El Consejo de Administración reanudó el examen de la cuestión en marzo de 2022, en la 344.^a reunión⁸⁴. A raíz de la decisión que adoptó el Consejo de Administración en esa reunión, la OIT ha preparado un documento que incluye un proyecto de marco de procedimiento para someter cualquier cuestión o controversia relativas a la interpretación de los convenios internacionales del trabajo a la CIJ, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución. El documento también contiene consideraciones y propuestas adicionales sobre el posible establecimiento de un tribunal interno para solucionar rápidamente cualquier cuestión o controversia de interpretación, conforme al párrafo 2 del artículo 37 de la Constitución⁸⁵.

Por último, en lo que mira a la carga de trabajo, eficiencia y efectividad, se ha constatado que la existencia del sistema de control de la OIT ha supuesto un aumento de la carga de trabajo de los diferentes órganos. Con el tiempo, al ir creciendo el número de Miembros y el número de Convenios ratificados, también se ha incrementado la carga de trabajo, en especial de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, pero eso no se ha correspondido con un aumento ni del número de expertos, ni del tiempo de que disponen para el desempeño de sus funciones. Por consiguiente, se ha concluido que es fundamental racionalizar y mejorar la capacidad de los órganos de control. Al mismo tiempo, debería animarse a los mandantes a atender a la mayor brevedad posible las solicitudes de los órganos de control. Además, es necesario que siga siendo objeto de la atención de los mandantes la eficacia práctica de los órganos de control⁸⁶. En lo que atañe al CLS, se ha sugerido que sería útil que sus miembros pudieran recibir los documentos de trabajo con mayor antelación. Otra opción para aumentar su eficacia puede ser la introducción de la posibilidad de agrupar las quejas relativas a un mismo país, a condición de que se refieran a infracciones similares. También podría contribuir a una aplicación más eficaz de las recomendaciones del Comité la puesta en marcha de un mecanismo de seguimiento automático a nivel nacional⁸⁷. Otro medio importante para mejorar la eficacia y atenuar la presión que se ejerce sobre los mecanismos de control de la OIT es la búsqueda de opciones de resolución extrajudicial de las controversias a nivel nacional, aceptadas por las partes, que se apliquen antes de recurrir al sistema de la OIT. Así, las partes pueden utilizar ese procedimiento antes de considerar la posibilidad de presentar una queja ante el CLS, así como para dar seguimiento a los casos que examina⁸⁸. Para eso, en un contexto de respeto al Estado de derecho y un grado suficiente de voluntad política, los procedimientos nacionales deberían ser independientes y eficaces; de lo contrario, serían demasiado grandes los riesgos para quienes denuncien presuntas infracciones a las normas del trabajo, como, por ejemplo, en el caso de los sindicatos pequeños⁸⁹. Por otro lado, los

(INS), Quinto punto del orden del día, 2 de marzo de 2020, GB.338/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2020, 24 pp.

⁸³ OIT, *Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: Propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica e información sobre otras medidas contenidas en el plan de trabajo*, Consejo de Administración, 341.^a reunión, Ginebra, marzo de 2021, Sección Institucional (INS), 5 de febrero de 2021, GB.341/INS/INF/1, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2021, 29 pp. El contenido del documento es el mismo que el del documento GB.338/INS/5, con algunos ajustes en el párrafo 68 y en el Anexo II.

⁸⁴ OIT, *Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: Propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica e información sobre otras medidas contenidas en el plan de trabajo*, Consejo de Administración, 344.^a reunión, Ginebra, marzo de 2022, Sección Institucional (INS), 16 de febrero de 2022, GB.344/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022, 29 pp.

⁸⁵ OIT, *Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: Propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica idas para garantizar la seguridad jurídica*, Consejo de Administración, 347.^a reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023, Sección Institucional (INS), Quinto punto del orden del día, 27 de febrero de 2023, GB.347/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2023, 32 pp.

⁸⁶ Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 137, p. 48.

⁸⁷ Cfr. esas sugerencias en Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 140, p. 49.

⁸⁸ Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 141, p. 49.

⁸⁹ Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 142, p. 49.

sistemas de filtrado de los casos sin fundamento pueden aliviar, en alguna medida, la presión a que se ve sometido el sistema de control⁹⁰. En fin, también podría contribuir a mejorar la eficacia de la aplicación de las normas internacionales del trabajo una mayor coordinación entre los procedimientos de control formales y otros medios más informales de control, como la asistencia técnica, las misiones de contactos directos o las reuniones tripartitas. Esa combinación de recursos podría resultar fructífera, en particular por lo que se refiere al seguimiento de las recomendaciones en el marco de los procedimientos especiales, y permitir, por ejemplo, la elaboración de un plan con plazos definidos para la puesta en práctica de las medidas solicitadas. El establecimiento de plazos podría ayudar a promover el cumplimiento progresivo⁹¹.

Otra perspectiva de análisis es llevar a cabo un examen comparado de otros mecanismos de control internacionales, sobre todo los de los órganos de derechos humanos externos a la OIT, para determinar los elementos que pudieran contribuir a mejorar los mecanismos de supervisión y control de la OIT⁹². Habida cuenta de que la OIT forma parte del sistema de las Naciones Unidas, puede ser útil analizar los mecanismos de supervisión de otros instrumentos de las Naciones Unidas relativos a los derechos humanos⁹³. Existen distintos órganos de derechos humanos, dotados de diferentes mecanismos de supervisión y control. En general, los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas se subdividen en dos grupos: los basados en la Carta de las Naciones Unidas y los creados en virtud de tratados. Pues bien, como se ha advertido⁹⁴, los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados y aquellos basados en la Carta de las Naciones Unidas han elaborado toda una gama de opciones de control. A lo largo de su evolución, que es continua, el sistema de las Naciones Unidas se ha dotado de diversos procedimientos vinculados a la presentación de informes, las denuncias, el seguimiento, la aplicación, las medidas urgentes y los procesos nacionales de solución de controversias. Si bien, en algunos aspectos, el sistema de control de la OIT parece ser más complejo y avanzado que el de muchos órganos convencionales, en otros la OIT debería permanecer atenta a las novedades observadas en ese ámbito. Una cooperación y una coordinación estrechas entre la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas podrían desembocar en una concepción más eficaz y equitativa de la supervisión internacional.

En varias reuniones, el Consejo de Administración de la OIT ha discutido y acogido algunas de esas propuestas, que afectan también al procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical⁹⁵. En la actualidad, el plan de trabajo se halla en curso de aplicación. En los informes 377.º,

⁹⁰ Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 142, p. 50.

⁹¹ Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., párr. 144, p. 50.

⁹² Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., Anexo I. *Mecanismos de supervisión de órganos de derechos humanos externos a la OIT*, pp. 53 ss.

⁹³ En 1946, la OIT pasó a ser el primer organismo especializado de las Naciones Unidas. De conformidad con lo dispuesto en la Carta de las Naciones Unidas, tienen la consideración de organismos especializados los organismos intergubernamentales que se hallan vinculados a las Naciones Unidas. Son organizaciones separadas y autónomas, que colaboran con las Naciones Unidas y entre sí merced a la función de coordinación del Consejo Económico y Social. Entre otros organismos especializados, cabe citar el Grupo del Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial de la Salud.

⁹⁴ Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, op. cit., Anexo I. *Mecanismos de supervisión de órganos de derechos humanos externos a la OIT*, párr. 84, p. 71.

⁹⁵ En marzo de 2016, el Consejo de Administración recibió y debatió el informe conjunto: cfr. *Decisión sobre el tercer punto del orden del día: Iniciativa relativa a las normas: Informe conjunto de los Presidentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Presidente del Comité de Libertad Sindical*, GB.326/LILS/3/1, párrafo 3, y Actas de la 326.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016, GB.326/PV. En la sesión de marzo de 2017, el Consejo de Administración adoptó un plan y programa de trabajo relativo al fortalecimiento del sistema de control, que incluye diez propuestas, agrupadas en cuatro áreas prioritarias de carácter complementario: las relaciones entre los procedimientos, las reglas y prácticas, la presentación de las memorias e información, y el alcance y aplicación de las recomendaciones. Las diez propuestas abarcan un abanico muy amplio de temas, como la relación entre los mecanismos de control de la OIT, la incorporación de la elaboración de memorias, la puesta en común de la información con las organizaciones y la seguridad jurídica. Cfr. OIT, *La iniciativa*

de 2016, y 393.º, de marzo de 2021, el Comité de Libertad Sindical plantea también medidas concretas para mejorar su funcionamiento⁹⁶. Así, en el último de ellos, el Comité decidió establecer criterios para filtrar las quejas que considera que podría no estar en condiciones de formular

relativa a las normas: Seguimiento del informe conjunto del Presidente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Presidente del Comité de Libertad Sindical, Consolidar un consenso tripartito en torno a un sistema de control reconocido, Consejo de Administración, 329.ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017, Sección Institucional, 6 de marzo de 2017, Quinto punto del orden del día, GB.329/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017, 19 pp., y OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Seguimiento del informe conjunto del Presidente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Presidente del Comité de Libertad Sindical, Addendum*, Consejo de Administración, 329.ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017, Sección institucional, Quinto punto del orden del día, GB.329/INS/5 (Add.) (Rev.), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017, 4 pp. El Consejo de Administración ha seguido debatiendo y adoptando decisiones, para aplicar el plan de trabajo: cfr. OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas, Informe sobre los progresos alcanzados*, Consejo de Administración, 331.ª reunión, Ginebra, 26 de octubre – 9 de noviembre de 2017, Sección Institucional, Quinto punto del orden del día, GB.331/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017, 57 pp.; OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para el fortalecimiento del sistema de control, Documento de trabajo relativo al artículo 19, párrafos 5, e) y 6, d) de la Constitución (acción 4.3)*, GB.331/INS/5/REF, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017, 11 pp.; OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas. Informe sobre los progresos alcanzados*, Consejo de Administración, 332.ª reunión, Ginebra, 8-22 de marzo de 2018, Sección Institucional (INS), Quinto punto del orden del día, 1 de marzo de 2018, GB.332/INS/5 (Rev.), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, 55 pp.; OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas, Informe sobre los progresos alcanzados*, Consejo de Gobierno, 334.ª reunión, Ginebra, 25 de octubre–8 de noviembre de 2018, Sección Institucional (INS), Quinto punto del orden del día, 12 de octubre de 2018, GB.334/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, 14 pp.; OIT, *Decisión sobre la iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas — Informe sobre los progresos alcanzados*, 5 de noviembre de 2018, GB.334/INS/5, párrafo 21, en su versión enmendada por el Consejo de Administración; OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Examen general de su puesta en práctica*, Consejo de Administración, 335.ª reunión, Ginebra, 14-28 de marzo de 2019, Sección Institucional (INS), Quinto punto del orden del día, 8 de marzo de 2019, GB.335/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, 42 pp.; OIT, *Decisión sobre La iniciativa relativa a las normas: Examen general de su puesta en práctica*, 1 de abril de 2019, GB.335/INS/5, párrafo 84, en su versión enmendada por el Consejo de Administración, y OIT, *Iniciativa relativa a las normas: propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica e información sobre otras medidas contenidas en el plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas, op. cit.*. Así, por ejemplo, se “encomienda al Comité de Libertad Sindical que examine las reclamaciones que se le remitan de conformidad con los procedimientos previstos en el Reglamento para examinar las reclamaciones con arreglo al artículo 24, a fin de garantizar que el examen de esas reclamaciones se haga de conformidad con el procedimiento previsto en el Reglamento”: cfr. OIT, *Decisión sobre la iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas — Informe sobre los progresos alcanzados, de 5 de noviembre de 2018*, GB.334/INS/5, párrafo 21, en su versión enmendada por el Consejo de Administración, apartado 4). Asimismo, “e) con respecto a la propuesta de celebración de un diálogo periódico entre los órganos de control, invita al Presidente del Comité de Libertad Sindical a que presente su informe anual a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia a partir de 2019”, y h) con respecto a la propuesta relativa al examen por parte de los órganos de control de sus métodos de trabajo, invita a la Comisión de Aplicación de Normas, a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y al Comité de Libertad Sindical a que prosigan su examen periódico de sus métodos de trabajo”: cfr. OIT, *Decisión sobre La iniciativa relativa a las normas: Examen general de su puesta en práctica*, de 1 de abril de 2019, GB.335/INS/5, párr. 84, en su versión enmendada por el Consejo de Administración, apartados e) y h).

⁹⁶ OIT, 377.º *informe del Comité de Libertad Sindical*, Consejo de Administración, 326.ª reunión, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016, Sección Institucional, Duodécimo punto del orden del día, Informes del Comité de Libertad Sindical, GB.326/INS/12, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016, párrs. 16 ss, pp. 4 ss, y OIT, 393.º *informe del Comité de Libertad Sindical*, Consejo de Administración, 341.ª reunión, Ginebra, marzo de 2021, Sección Institucional, Duodécimo punto del orden del día, Informes del Comité de Libertad Sindical, GB. 341/INS/12/1, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2021, párrs. 15 ss, pp. 10 ss.

recomendaciones pertinentes en el marco de su mandato, tales como el tiempo transcurrido desde que tuvieron lugar las cuestiones alegadas, el tratamiento y seguimiento del asunto a nivel nacional, el insuficiente sustento o pruebas de la supuesta violación a la libertad sindical y su consideración a nivel internacional, o la ausencia de vínculo entre los hechos alegados y la infracción a la libertad sindical o negociación colectiva. Asimismo, en ese informe, el Comité decidió adoptar un enfoque de conciliación voluntaria opcional para las quejas, similar al adoptado con respecto a las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT.

4. Conclusiones

Junto a la elaboración y promoción de las normas internacionales del trabajo, la ratificación y el control del cumplimiento tienen una importancia fundamental para la OIT, como destaca la Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo, de 2019, que añade que las normas internacionales del trabajo deben estar sujetas a un control reconocido y efectivo, y que la OIT debe prestar asistencia a los Estados Miembros en relación con la ratificación y la aplicación efectiva de las normas [IV, A].

Respetando las disposiciones constitucionales pertinentes, la Conferencia y el Consejo de Administración han elaborado los procedimientos de control con un criterio pragmático, conforme iban surgiendo nuevas necesidades. Además, en el marco de sus respectivos mandatos, los órganos de control han puesto empeño en definir y mejorar los procedimientos y métodos de trabajo, que han evolucionado también en función de las necesidades vinculadas, entre otros aspectos, al aumento de la carga de trabajo.

Creado en los años cincuenta del siglo XX, el procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical es un procedimiento innovador en derecho internacional, que interactúa con otros mecanismos de control cuando los Estados Miembros han ratificado los Convenios pertinentes, y cuya base constitucional es el principio de la libertad sindical, que consagran el Preámbulo de la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia de 1944. La libertad sindical y la negociación colectiva se hallan entre los principios fundacionales de la OIT, y precisan de un mecanismo específico de supervisión y control, incluso cuando el Estado Miembro no ha ratificado los Convenios pertinentes. Sin modificar la Constitución, el Consejo de Administración ha creado un procedimiento específico, cuya piedra angular es el CLS, y que ha evolucionado con la práctica y los años, con el objetivo de establecer un diálogo constructivo para promover, *de iure* y *de facto*, el respeto y la aplicación efectiva de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. La actividad de supervisión y control del CLS tiene una gran relevancia, también para España.

Original y sofisticado, el sistema de supervisión y control se compone de procedimientos interrelacionados y complementarios, combina elementos legales y políticos, ha logrado un buen equilibrio entre las exigencias del tripartismo y el asesoramiento independiente y objetivo por parte de expertos, y ha demostrado, en muchos casos, una utilidad en la práctica. Frente a quienes consideran que *it has no teeth*, cabría alegar que “la fuerza se realiza en la debilidad” (2 Cor. 12: 7-10), y que “no es siempre bueno el rigor”, como advirtió Goya en uno de sus dibujos⁹⁷. Con frecuencia, la persuasión y el diálogo son más eficaces que la condena y las sanciones. Con todo, los procedimientos de control y, entre ellos, el especial por violación de la libertad sindical, pueden modificarse, para aumentar la transparencia, coherencia, eficacia y seguridad jurídica.

⁹⁷ La obra, fechada entre los años 1816 a 1820, corresponde al *Álbum E* o “de bordes negros”, uno de los siete álbumes o secuencias de dibujos que creó Goya a lo largo de su vida.

Bibliografía

- Baylos Grau, Antonio, “Las normas internacionales del trabajo: La importancia de la dimensión colectiva y el alcance universal de los derechos laborales”, *Cuadernos de Información Sindical CC.OO.*, nº 57, 2019, pp. 33-40.
- Boisson de Chazournes, Laurence, “The ILO and International Judicial Mechanisms: A Story of Control and Trust”, en Politakis, George P.; Kohiyama, Tomi, y Lieby, Thomas (eds.), *ILO 100. Law for Social Justice*, International Labour Office, Geneva, 2019, pp. 189-216.
- Castiñeira Fernández, Jaime, “Libertad sindical y negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, nº 1, Sección Doctrina, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, Tomo 1, p. 159, La Ley 5819/2002, 11 pp.
- Cornil, Pierre, “Le rôle de la Commission d’Experts de l’OIT dans le contrôle de l’application des conventions internationales du travail”, 6 *RBDI*, 1970, 1, pp. 265-277.
- García Ninet, José Ignacio, y Yanini Baeza, Jaime, “Sentido e impacto de los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre la realidad sindical española”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho social, internacional y comunitario*, n.º 2, 1997, pp. 55-96.
- Gernigon, Bernard, “El Comité de Libertad Sindical de la OIT: características principales e influencia en España”, *Relaciones Laborales*, nº 1, Sección Doctrina, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, p. 141, Tomo 1, La Ley 5817/2002, 8 pp.
- Germigon, Bernard; Odero, Alberto; Guido, Horacio, “Libertad sindical”, en *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*, OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pp. 13-32.
- Germigon, Bernard; Odero, Alberto; Guido, Horacio, “Negociación colectiva”, en *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*, OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pp. 33-46.
- Gernigon, Bernard, *Labour relations in the public and para-public sector*, International Labour Standards Department, Working paper No. 2, International Labour Office, Geneva, 2007, pp. 13 ss.
- Gil y Gil, José Luis, “Los trabajadores migrantes y la Organización Internacional del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, nº 15, Sección Monografías, Agosto 2009, Año XXV, Tomo II, p. 241, La Ley 13979/2009, 30 pp.
- Gil y Gil, José Luis, “Concepto de trabajo decente”, *Relaciones Laborales*, nº 15, agosto de 2012, Sección: Monografías, Tomo II, p. 77, La Ley 16445/2012, 44 pp.
- Gil y Gil, José Luis, “Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 11/2014, parte Doctrina, BIB 2014\118, 32 pp.
- Gil y Gil, José Luis, “The protection of fundamental rights at work: The ILO decent work approach”, en Carby-Hall, Jo (ed.), *Essays on Human Rights: A Celebration of the Life of Dr Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, Warsaw, 2014, pp. 192-230.
- Gil y Gil, José Luis, “L'arbitrage obligatoire en Espagne à l'épreuve du droit international du travail”, *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014/2, pp. 56-65.
- Gil y Gil, José Luis, “Justicia social y acción normativa de la OIT”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 3, núm. 4, octubre-diciembre de 2015, 50 pp.
- Gil y Gil, José Luis, “Il lavoro nella Costituzione e nelle Dichiarazioni dell’OIL”, en Corti, Matteo (a cura di), *Il lavoro nelle carte internazionali*, Vita e Pensiero, Ricerche Diritto, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, 2016, pp. 21-57.

- Gil y Gil, José Luis, "Trabajo decente y reformas laborales", *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 7, 2017, ejemplar dedicado a *Eficiencia económica y protección social*, pp. 21-78.
- Gil y Gil, José Luis, "El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible", *Lex Social: Revista de los derechos sociales*, nº 10, 2020, pp. 140-183.
- Gil y Gil, José Luis, "La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo", *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 57, 2020, pp. 1-60.
- Gil y Gil, José Luis, "Procedimiento por violación de la libertad sindical", en Ushakova, Tatsiana (dir.), *Procedimientos especiales de la OIT: reflexiones y propuestas en el contexto del centenario*, op. cit., Ediciones Cinca, Madrid, 2020, pp. 153-180.
- Gravel, Eric; Duplessis, Isabelle, y Gernigon, Bernard, *El Comité de Libertad Sindical: Impacto desde su creación*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002, 78 pp.
- Gravel, Eric; Charbonneau-Jobin, Chloé, *La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Dinámica e impacto*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, 102 pp.
- Gravel, Eric, "Les mécanismes de contrôle de l'OIT: bilan de leur efficacité et perspectives d'avenir", en Javillier, Jean-Claude y Gernigon, Bernard (dirs.) y Politakis, Georges P. (coord.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Bureau International du Travail, Genève, 2004, pp. 3-9.
- Jenks, C. Wilfred, "Los Convenios y los procedimientos de la OIT en materia de libertad sindical", *Revista de Política Social*, nº 72, 1966, pp. 5-22.
- Koroma, A.G. y Heijden, P.F. van der, *Examen del mecanismo de control de la OIT*, en *Iniciativa relativa a las normas: Informe conjunto de los Presidentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical*, Consejo de Administración, 326ª reunión, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016, Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos, Tercer punto del orden del día, 29 de febrero de 2016, GB.326/LILS/3/1, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016, 82 pp.
- Maupain, Francis, "Une Rolls Royce en mal de révision. L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire", *Revue générale de droit international public*, Vol. 114, nº3, 2010, pp. 465-499.
- Maupain, Francis, *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière. Peut-on réguler sans contraindre?*, Institut International d'Études Sociales, Organisation Internationale du Travail, Genève, 2012, 311 pp.
- Mejía Madrid, Renato, "Los mecanismos especiales de control de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical", *Derecho & Sociedad*, Asociación Civil, nº 30, 2008, pp. 112-120.
- Montalvo Tejeda, Jessica Jannet, "Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, 10 pp.
- Nacer, Rachid, *Les normes internationales du travail entre global et local. Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, L'Harmattan, Paris, 2020, 711 pp.
- Nieto Roales-Nieto, Consuelo, y Macedo de Britto Pereira, Ricardo José, "La libertad sindical de los extranjeros sin autorización para trabajar", *Migraciones*, 18 (2005), pp. 199-215.
- Nogler, Luca, "La OIT y el derecho sindical. Una revisión crítica", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2015, nº 9, sección estudios, La Ley 7223/2019, 28 pp.
- Odero, Alberto y Travieso, María Marta, "Le Comité de la liberté syndicale (I): origines et genèse", en Javillier, Jean-Claude y Gernigon, Bernard (dirs.) y Politakis, Georges P. (coord.), *Les normes*

- internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Bureau International du Travail, Genève, 2004, pp. 154-194.
- Odero, Alberto y Travieso, María Marta, "Le Comité de la liberté syndicale (II): composition, procédure et fonctionnement", en Javillier, Jean-Claude y Gernigon, Bernard (dirs.) y Politakis, Georges P. (coord.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Bureau International du Travail, Genève, 2004, pp. 195-218.
- Oechslin, Jean-Jacques, "La libertad sindical y las organizaciones de empleadores", *Relaciones Laborales*, n° 1, Sección Doctrina, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, Tomo I, p. 150, La Ley 5818/2002, 8 pp.
- OIT, *Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles*, adoptada el 25 de junio de 1970, en *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 54.ª reunión*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1970, pp. 7-10.
- OIT, *Preservar los valores, promover el cambio – La justicia social en una economía que se mundializa: Un programa para la OIT*, Memoria del Director General (Parte I), Conferencia Internacional del Trabajo, 81.ª reunión, 1994, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, 120 pp.
- OIT, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión, 1994, Informe 111 (Parte 4B), Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones, Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, 172 pp.
- OIT, *L'action normative de l'OIT à l'heure de la mondialisation*, Conférence Internationale du Travail, 85^{ème} session, 1997, Rapport du Directeur général, Bureau international du Travail, Genève, 1997.
- OIT, *Trabajo decente*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, junio de 1999, Informe I, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1999, 98 pp.
- OIT, *Su voz en el trabajo*, Informe del Director General, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 88ª reunión, 2000, Informe I (B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 94 pp.
- OIT, *327º Informe del Comité de Libertad Sindical*, Consejo de Administración, 283ª reunión, Ginebra, marzo de 2002, octavo punto del orden del día, GB.283/8, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002, 259 pp.
- OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: artículos 19, 24 y 26 de la Constitución*, Consejo de Administración, 288.a reunión, Ginebra, noviembre de 2003, Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Primer punto del orden del día, GB.288/LILS/1, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, 13 pp.
- OIT, *Organizarse en pos de la justicia social*, Informe del Director General, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, 2004, Informe I (B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004, 149 pp.
- OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: informe sobre la labor realizada*, Consejo de Administración, 292.a reunión, Ginebra, marzo de 2005, Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Séptimo punto del orden del día, GB.292/LILS/7, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005, 16 pp.

- OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: vías posibles y plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema normativo*, Consejo de Administración, 300.a reunión, Ginebra, noviembre de 2007, Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Para decisión, Sexto punto del orden del día, GB.300/LILS/6, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007, 24 pp.
- OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: aplicación inicial del plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema*, Consejo de Administración, 301.a reunión, Ginebra, marzo de 2008, Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Sexto punto del orden del día, GB.301/LILS/6 (Rev.), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, 34 pp.
- OIT, *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica. Lecciones extraídas*, Informe del Director General, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 2008, Informe I (B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, 113 pp.
- OIT, *El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, Informe V, Quinto punto del orden del día, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007, 66 pp.
- OIT, *Mejoras de las actividades normativas de la OIT: aplicación inicial del plan de acción provisional para fortalecer el impacto del sistema*, Consejo de Administración, 301.a reunión, Ginebra, marzo de 2008, Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Sexto punto del orden del día, GB.301/LILS/6 (Rev.), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, 34 pp.
- OIT, *La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dinámica e impacto: Décadas de diálogo y persuasión*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011, 195 pp.
- OIT, *Informes de las Comisiones de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical*, 17 de noviembre de 2011, 1 p.
- OIT, *Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los convenios fundamentales)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Tercer punto del orden del día: Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, 428 pp.
- OIT, *371er Informe del Comité de Libertad Sindical*, Consejo de Administración, 320ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014, Sección Institucional (INS), duodécimo punto del orden del día, GB.320/INS/12, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2014, 293 pp.
- OIT, *Decisión sobre el quinto punto del orden del día: La iniciativa relativa a las normas: seguimiento de los acontecimientos relativos a la Comisión de Aplicación de Normas en la reunión de 2012 de la CIT*, noviembre de 2014, documento GB.322/INS/5 (Add.2), párrafo 1, en su versión enmendada a la luz de la deliberación.
- OIT, *La iniciativa relativa a las normas*, Consejo de Administración, 323.ª reunión, Ginebra, 12-27 de marzo de 2015, Sección Institucional (INS), Quinto punto del orden del día, 13 de marzo de 2015, GB.323/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015, 9 pp.
- OIT, *Decisión sobre el quinto punto del orden del día: La iniciativa relativa a las normas*, marzo de 2015, documento GB.323/INS/5, párrafo 25, en su versión enmendada.

- OIT, 380.º Informe del Comité de Libertad Sindical, Consejo de Administración, 328ª reunión, Ginebra, 27 de octubre-10 de noviembre de 2016, Sección Institucional (INS), decimocuarto punto del orden del día, GB.328/INS/14, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016, 319 pp.
- Cfr. OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Seguimiento del informe conjunto del Presidente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Presidente del Comité de Libertad Sindical, Consolidar un consenso tripartito en torno a un sistema de control reconocido*, Consejo de Administración, 329.ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017, Sección Institucional, 6 de marzo de 2017, Quinto punto del orden del día, GB.329/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017, 19 pp.
- OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Seguimiento del informe conjunto del Presidente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Presidente del Comité de Libertad Sindical, Addendum*, Consejo de Administración, 329.ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017, Sección institucional, Quinto punto del orden del día, GB.329/INS/5 (Add.) (Rev.), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017, 4 pp.
- OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas, Informe sobre los progresos alcanzados*, Consejo de Administración, 331.ª reunión, Ginebra, 26 de octubre – 9 de noviembre de 2017, Sección Institucional, Quinto punto del orden del día, GB.331/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017, 57 pp.
- OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para el fortalecimiento del sistema de control, Documento de trabajo relativo al artículo 19, párrafos 5, e) y 6, d) de la Constitución (acción 4.3)*, GB.331/INS/5/REF, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017, 11 pp.
- OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas. Informe sobre los progresos alcanzados*, Consejo de Administración, 332.ª reunión, Ginebra, 8-22 de marzo de 2018, Sección Institucional (INS), Quinto punto del orden del día, 1 de marzo de 2018, GB.332/INS/5 (Rev.), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, 55 pp.
- OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas, Informe sobre los progresos alcanzados*, Consejo de Gobierno, 334.ª reunión, Ginebra, 25 de octubre–8 de noviembre de 2018, Sección Institucional (INS), Quinto punto del orden del día, 12 de octubre de 2018, GB.334/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, 14 pp.
- OIT, *Decisión sobre la iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas — Informe sobre los progresos alcanzados*, 5 de noviembre de 2018, GB.334/INS/5, párrafo 21, en su versión enmendada por el Consejo de Administración.
- OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6ª edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, 360 pp.
- OIT, *La iniciativa relativa a las normas: Examen general de su puesta en práctica*, Consejo de Administración, 335.ª reunión, Ginebra, 14-28 de marzo de 2019, Sección Institucional (INS), Quinto punto del orden del día, 8 de marzo de 2019, GB.335/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, 39 pp.
- OIT, *Decisión sobre La iniciativa relativa a las normas: Examen general de su puesta en práctica*, 1 de abril de 2019, GB.335/INS/5, párrafo 84, en su versión enmendada por el Consejo de Administración.
- OIT, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, 60 pp.

- OIT, *Las reglas de juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, 130 pp.
- OIT, *Iniciativa relativa a las normas: propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica e información sobre otras medidas contenidas en el plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas*, Consejo de Administración, 338.ª reunión, Ginebra, 12-26 de marzo de 2020, Sección Institucional (INS), Quinto punto del orden del día, 2 de marzo de 2020, GB.338/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2020, 24 pp.
- OIT, *Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: Propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica e información sobre otras medidas contenidas en el plan de trabajo*, Consejo de Administración, 341.ª reunión, Ginebra, marzo de 2021, Sección Institucional (INS), 5 de febrero de 2021, GB.341/INS/INF/1, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2021, 29 pp.
- OIT, *Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: Propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica e información sobre otras medidas contenidas en el plan de trabajo*, Consejo de Administración, 344.ª reunión, Ginebra, marzo de 2022, Sección Institucional (INS), 16 de febrero de 2022, GB.344/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022, 29 pp.
- OIT, *Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: Propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica idas para garantizar la seguridad jurídica*, Consejo de Administración, 347.ª reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023, Sección Institucional (INS), Quinto punto del orden del día, 27 de febrero de 2023, GB.347/INS/5, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2023, 32 pp.
- OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Nota introductoria, Reglamento y anexos*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 15 de mayo de 2024, 111 pp.
- OIT, *Decisión relativa a las medidas que deben adoptarse en relación con la solicitud presentada por el Grupo de los Trabajadores y por 36 Gobiernos para remitir urgentemente a la Corte Internacional de Justicia la controversia relativa a la interpretación del Convenio núm. 87 con respecto al derecho de huelga, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución*, 10 de noviembre de 2023, GB.349bis/INS/1/1/Decisión, en <https://www.ilo.org/es/resource/record-decisions/gb/349bis/decision-relativa-las-medidas-que-deben-adoptarse-en-relacion-con-la> (1 de noviembre de 2025).
- OIT, "Informes del Comité de Libertad Sindical", 16 de junio de 2025, 9 pp., en <https://www.ilo.org/es/resource/otro/lista-de-informes-del-comite-de-libertad-sindical> (12 de noviembre de 2025).
- Ojeda Avilés, Antonio, y Gutiérrez Pérez, Miguel, "Análisis de la libertad sindical en España bajo el prisma de la OIT: las recomendaciones del comité de libertad sindical a escena", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 117, Derecho Social Internacional y Comunitario, 2015, pp. 17-38.
- ONU, *Informe de la Corte Internacional de Justicia*, Asamblea General de la ONU, Documentos Oficiales, Septuagésimo noveno periodo de sesiones, 1 de agosto de 2023 a 31 de julio de 2024, Suplemento núm. 4, Nueva York, 2024, UN Doc. A/79/4, párr. 266, 73 pp.
- ONU, *Informe de la Corte Internacional de Justicia*, Asamblea General de la ONU, Documentos Oficiales, Octogésimo período de sesiones, 1 de agosto de 2024 a 31 de julio de 2025, Suplemento núm. 4, Nueva York, 2025, UN Doc. A/80/4, párr. 254, 66 pp.
- Rodgers, Gerry; Swepston, Lee; Lee, Eddy y van Daele, Jasmien, *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, OIT, Ginebra, 2009, 292 pp.

- Rodríguez-Piñero, Miguel, “La Libertad Sindical y el Convenio 87 (1948) de la OIT”, *Relaciones Laborales*, Nº 1, Sección Doctrina, Quincena del 1 al 15 Ene. 1999, pág. 122, tomo 1, en La Ley 6000/2002, 19 pp.
- Roldán Martínez, Aránzazu, “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, 25 pp.
- Simpson, William R., “Standard-setting and supervision: A system in difficulty”, en Javillier, Jean-Claude y Gernigon, Bernard (dirs.) y Politakis, Georges P. (coord.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir. Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*, Bureau International du Travail, Genève, 2004, pp. 47-73.
- Swepston, Lee, “Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y libertad sindical mediante el control de la OIT”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117 (1998), núm. 2, pp. 189-215.
- Tajgman, David y Curtis, Karen, *Guía práctica de la libertad sindical. Normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002, 87 pp.
- Tapiola, Kari, “The ILO system of regular supervision of the application of Conventions and Recommendations: A lasting paradigm”, en Politakis, George P. (ed.), *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision*, Proceedings of the International Colloquium on the 80th Anniversary of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, 24-25 November 2006, International Labour Organization, Geneva, 2007, pp. 29-36.
- Torres, Raimond, “Préface”, en Maupain, Francis, *L’OIT à l’épreuve de la mondialisation financière. Peut-on réguler sans contraindre?* Institut International d’Études Sociales, Organisation Internationale du Travail, Genève, 2012, pp. V-VII.
- Tupinambá, Carolina “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, 24 pp.
- Ushakova, Tatsiana (dir.), *Procedimientos especiales de la OIT: reflexiones y propuestas en el contexto del centenario*, Ediciones Cinca, Madrid, 2020, 199 pp.
- Ushakova, Tatsiana, “Mecanismos de control de las normas de la OIT: sinergias internas y externas”, Capítulo I, en Mella Méndez, Lourdes; Tapia Guerrero, F. (dirs.) y Palomo Vélez, R.; Fernández Martínez, Silvia, y Torres García, Bárbara (coords.), *La protección del trabajo frente a las crisis y transformaciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales (Brasil, Chile, Cuba, España, Italia, México, Portugal, Uruguay)*, Aranzadi, Madrid, 2024, pp. 61-85.
- Valticos, Nicolas, “La Comisión d’investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale et le mécanisme de protection internationale des droits syndicaux”, *Annuaire français de droit international*, Paris, Centre national de la recherche scientifique, 1967, pp. 445-468.
- Valticos, Nicolas, *Un système de contrôle international : la mise en œuvre des conventions internationales du travail*, *Recueil des cours de l’Académie de la Haye*, Volume 123, 1968, pp. 311-407.
- Valticos, Nicolas, *Derecho internacional del trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 1977, 558 pp.
- Valticos, Nicolas, “Once more about the ILO system of supervision: In what respect is it still a model?”, en *Towards More Effective Supervision by International Organizations. Essays in Honor of H.G Schermers*, vol. I, Dordrecht, 1994, pp. 99-113.
- Von Potobski, Geraldo, “El Convenio número 87, su impacto y la acción de la OIT”, *Revista internacional del trabajo*, Vol. 117, n.º 2, 1998 (Ejemplar dedicado a Derechos laborales, derechos humanos), pp. 217-242.