

Temas Laborales Nº 13

artículo principal

Convenios Internacionales del Trabajo: El Compromiso del País
Sergio Mejía

El Congreso Nacional aprobó, en noviembre de 1998, el Convenio N° 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado por la OIT el 9 de julio de 1948; y el Convenio N° 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación, adoptado por el referido organismo el 1 de julio de 1949.

Desde la fecha de su aprobación por nuestro Congreso, y hasta la reciente publicación del decreto promulgatorio, en el Diario Oficial el 12 de mayo recién pasado, se han sucedido en el ambiente laboral, las más diversas reacciones sobre las posibles consecuencias jurídicas y no jurídicas de esta ratificación para nuestro país. Partidarios y detractores; optimistas y catastrofistas, auguran y vaticinan, con vehemencia inversamente proporcional al rigor científico sus variadas especulaciones.

Desde parte de la opinión económica se nos dice que la ratificación de estos Convenios: rigidizan el Mercado Laboral, afectan gravemente la competitividad del país y, en general, que "la aprobación de Convenios Internacionales sobre normas laborales atenta contra la flexibilización que se requiere en el mercado laboral para incentivar el empleo". Desde parte del "iuslaboralismo", se anuncia la derogación expresa o tácita, de la mayor parte del Derecho Colectivo de nuestro ordenamiento jurídico laboral, cuando no de la propia Constitución Política del Estado.

No es nuestra pretensión incorporarnos a este debate, sino más modestamente hacer explícitas las obligaciones que el Estado de Chile contrae al ratificar estos Convenios y las que emanan de la propia participación en la Organización Internacional del Trabajo.

Por lo mismo, nuestro enfoque será eminentemente jurídico a partir del texto constitucional de la Organización y de otros textos Internacionales relevantes para dilucidar exactamente a qué se obliga nuestro país en estas materias. Dejamos para otras esferas, el análisis de las ventajas o desventajas económicas de la inserción de Chile en el ámbito Internacional.

Sin perjuicio de lo anterior, y sólo como una contribución a la ponderación del debate, esto es, a ponerlo en su real dimensión, es que entregamos los siguientes datos: el Convenio N° 87 ha sido ratificado hasta la fecha por 124 países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, y el Convenio N° 98 lo ha sido por 141 de ellos. La totalidad de los países sudamericanos (excepto Brasil respecto del 87) han ratificado dichos Convenios. Los países sudamericanos considerados más competitivos del orbe (exceptuando los Estados Unidos de América), en su gran mayoría, han ratificado dichos Convenios, según podemos apreciar en el siguiente cuadro que hemos confeccionado:

PAIS	CONVENIO N° 87	CONVENIO N° 98
Singapur	No ratificado	Ratificado
USA	No ratificado	No ratificado
Canadá	Ratificado	No ratificado
Suiza	Ratificado	En trámite de ratificación
Luxemburgo	Ratificado	Ratificado
Reino Unido	Ratificado	Ratificado
Holanda	Ratificado	Ratificado
Irlanda	Ratificado	Ratificado
Finlandia	Ratificado	Ratificado
Australia	Ratificado	Ratificado

Fuente: Listado de ratificaciones al mes de marzo de 1999. Oficina Internacional del Trabajo. GB.274/LILS/5.

La lista de países más competitivos ha sido obtenido de The Global Competitiveness Report 1999. World Economic Forum (Se ha omitido a Honk Kong y a Taiwán, por no ser parte de la OIT en cuanto tales)

Como puede apreciarse no hemos "cometido" ningún acto de originalidad, sino más bien nos hemos incorporado en forma tardía a una corriente Internacional que alcanza a casi todo el mundo, es más, pudiera pensarse legítimamente que es un poco presuntuoso pensar en que nos sumamos al error de 141 países, entre ellos los más competitivos del mundo. De modo tal que nos limitaremos a analizar, las obligaciones que derivan de estos actos.

Obligaciones derivadas de la pertenencia a la Organización

Sin perjuicio que como ya señalábamos, el sistema funciona primordialmente, sobre la base del acto de ratificación libre y voluntario, de los Convenios aprobados por la conferencia de la organización, la sola pertenencia a ella, genera obligaciones para sus integrantes. Así ha sido recordado en "la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento" adoptada por la totalidad de los miembros de la Organización en la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998, en la que se nos recuerda que:

"a) al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su constitución y en la Declaración de Filadelfia y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en Convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización", para luego declarar que:

"todos los miembros, aún cuando no hayan ratificado los Convenios aludidos, tienen un compromiso que se 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 relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos Convenios, es decir:

a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio,

c) La abolición efectiva del trabajo infantil

d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación".

Es decir, la totalidad de los países miembros de la Organización han considerado -lo cual constituye opinión jurídica suficiente- que la sola pertenencia a ella, constituye un compromiso para sus miembros en relación con promover y hacer cumplir de buena fe los principios relativos a los derechos fundamentales entre los que se cuenta la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva. Esto es plenamente coherente, con el mecanismo especial de control en materia de libertad sindical a que están sujetos aún los países que no han ratificado los Convenios en que se expresan dichos principios.

En el proceso de aceptación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, una de las primeras obligaciones aplicable a todos los Estados miembros de la organización, es la obligación constitucional a las autoridades competentes de los Convenios y Recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Esta no es una facultad potestativa de los Estados miembros, sino que constituye una auténtica obligación derivada del Artículo 19 de la Constitución de la OIT el que luego de señalar que los Convenios se comunicarán a los Estados miembros para su ratificación, agrega que: "los miembros se obligan a someter el Convenio en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la conferencia...", "a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto que le den forma de ley o adopten otras medidas. Tratándose de una recomendación esta se envía a todos los Estados miembros para su examen con igual procedimiento".

La finalidad de esta obligación de sumisión, es lograr que las autoridades competentes, entendiéndose por tal "aquella que tenga, de acuerdo con la Constitución Nacional de cada Estado, el poder de legislar o de tomar cualquier otra medida para dar efecto a los Convenios y Recomendaciones" tome las medidas necesarias para aplicar los mismos.

Esta obligación a la que se encuentran sometidos todos los Estados miembros sin excepción e independiente de cual haya sido su posición frente a la aprobación del Convenio, resulta ineludible para los gobiernos, pues "cualquiera que sea su opinión sobre el tenor de un instrumento, los gobiernos deben someter los Convenios y las Recomendaciones a las autoridades legislativas competentes".

Sin embargo siendo la ratificación de los Convenios un acto voluntario, en tanto expresión de soberanía de los Estados, la obligación de sumisión "no implica para los gobiernos la de proponer la ratificación o la aplicación del instrumento de que se trate. Los gobiernos gozan de toda latitud en cuanto a la naturaleza de las proposiciones presentadas acerca de los Convenios y Recomendaciones sometidos a las autoridades competentes". En otras palabras, la obligación del Estado se agota en el hecho de someter el instrumento a la autoridad legislativa competente. Queda así claramente diferenciado el ámbito obligatorio de la sumisión, del meramente facultativo de la ratificación.

Se afirma, por diversos autores, que la obligación de sumisión es una suerte de solución de "transacción" entre las posiciones que se sostenían en los comienzos de la Organización aquellos que pugnaban por la creación de un "Parlamento Internacional" que tuviera la facultad, de que los Convenios por el sólo hecho de ser adoptados, adquirieran fuerza obligatoria inmediata para todos los Estados miembros y, la de aquellos que pretendían mantener con todo su vigor el principio de la soberanía nacional con los parlamentos como creadores únicos y exclusivos de normas internamente obligatorias. La transacción consistiría en que manteniendo los Estados la facultad de ratificar o no los Convenios, es obligatorio para los gobiernos someter a los órganos

legislativos competentes los instrumentos adoptados, a fin de que sean estos los que den su aprobación final.

Los gobiernos al someter a los Convenios y Recomendaciones a las autoridades legislativas pueden, naturalmente, formular todas las propuestas que deseen, como las de que se aplique cabalmente el instrumento y, por lo tanto, si se trata de un Convenio, se lo ratifique; o la de que no se tome medida alguna al respecto o se difiera la decisión. Pero en todos los casos para que las autoridades competentes puedan formarse una opinión cabal y apreciar los efectos que puede tener o dar a un Convenio o a una Recomendación, es indispensable que los gobiernos formulen propuestas y observaciones cuando las someten a las mencionadas autoridades. "Normalmente, tales propuestas deberían estar precedidas por un estudio comparado de las normas con la legislación y las prácticas nacionales, a fin de guiar al órgano legislativo en su examen y decisión" .

Se trata que los gobiernos puedan efectuar proposiciones, indicaciones para su aplicación en forma de medidas concretas que puedan tomarse para dar curso a estos instrumentos o, proponer derechamente su rechazo, y además, se permita que la autoridad legislativa tenga la posibilidad de entablar un debate fundado sobre la materia.

Como puede apreciarse, la obligación de sumisión emanada de la Constitución de la OIT, a la cual están obligados todos sus miembros, conlleva elementos amplios y un rol activo de los gobiernos, que en su expresión material no es necesariamente coincidente con aquella obligación derivada del artículo 50 N° 1 de nuestra Constitución Política, que establece la facultad del Congreso Nacional de aprobar o desechar los tratados internacionales que le presentare el Presidente de la República antes de su ratificación, camino que también le corresponde transitar a los Convenios Internacionales del Trabajo.

Obligaciones derivadas de la ratificación de los Convenios

La ratificación de un Convenio, es un acto solemne, por el cual un Estado miembro de la OIT se compromete a cumplir y aplicar sus disposiciones. Lo anterior implica que debe existir armonía y coherencia tanto entre la legislación interna como en la práctica, con los preceptos establecidos en el Convenio ratificado.

La obligación evidente y más elemental que se deriva del acto de ratificación es precisamente la de poner en aplicación el Convenio ratificado, así lo señala el Artículo 19, párr.5º d, de la Constitución de la OIT: "si el Miembro obtiene el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicar la ratificación formal del Convenio al Director General y adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho Convenio". Cumplir las disposiciones del Convenio y hacerlo de buena fe, "pacta sunt servanda", son principios generales del derecho, que por cierto, no le son ajenos a los Convenios Internacionales del Trabajo.

Además de la obligación de proceder a su aplicación, el país se compromete mediante el acto de ratificación a someterse a los procedimientos destinados a verificar lo anterior, esto es, a los mecanismos de control del cumplimiento de los Convenios Internacionales del Trabajo, que se expresan fundamentalmente en el envío de memorias contemplado en el Artículo 22 de la Constitución y que consiste en informar sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los Convenios a los cuales se haya adherido. Sin perjuicio de los sistemas especiales de control, como por ejemplo el sistema de quejas sobre violación de la libertad sindical y su vinculación tanto con la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical como con el propio Comité de Libertad Sindical.

Cabe recordar, que la ratificación de Convenios del Trabajo, es un acto que no admite modalidades como la reserva, es decir, aquella declaración en que no se acepta íntegramente las disposiciones del instrumento sino sólo una parte de él; declaración, que sí es posible utilizar en otro tipo de tratados internacionales frente a materias específicas. Adoptado un Convenio, la única posibilidad de tomar en consideración las peculiaridades de un determinado país frente a su aplicación, son las cláusulas de flexibilidad que los mismos suelen tener. Se supone que al discutirse de manera tripartita la elaboración de los Convenios, los países tienen la posibilidad de sostener sus puntos de vista en la etapa de elaboración de los mismos.

Las "medidas" necesarias para hacer efectivas las disposiciones de un "Convenio" dependerán del tipo de disposiciones que este contenga y del sistema jurídico del país que lo ratifica, pero se tratará normalmente de medidas de carácter legislativo, pudiendo también consistir en su promoción o incluso, en medidas administrativas y prácticas.

Esto nos lleva a analizar dos situaciones estrechamente vinculadas con lo anterior, cuales son, el de la entrada en vigor en el ámbito nacional o la incorporación al derecho interno; y la relativa a la autoejecutividad o no de las normas internacionales del trabajo.

La incorporación al derecho interno, el caso Chile

La entrada en vigor de un Convenio en el ámbito internacional, es decir, su vigencia después de su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo, es doce meses después de la segunda ratificación, y a esta se le llama normalmente "vigencia objetiva" . La vigencia para cada país, esto es la denominada "vigencia subjetiva", se produce por la regla general doce meses después de su ratificación.

En el plazo antes mencionado, entraría en vigor el Convenio y se haría exigible su cumplimiento, sin que el Estado involucrado pueda invocar disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un Convenio, pues en esta materia es plenamente aplicable la disposición igualmente expresada en el Artículo 27 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, además de contenerse en forma expresa tal precepto en numerosos Convenios.

En Chile, el derecho interno regula las facultades y órganos competentes para ratificar un tratado, pero no existe ni claridad en las normas, ni acuerdo en la doctrina sobre si es posible invocarlo directamente ante los tribunales y el momento para ello, como así también sobre la jerarquía del Convenio frente a otras normas. La negociación de un Convenio es una facultad que por mandato constitucional compete al Presidente de la República (art.32 N° 17 de la Constitución), al igual que la ratificación, la que no obstante requiere previa aprobación del Congreso Nacional (art.50 N° 1).

En efecto, el Artículo 32 N° 17 de la Constitución Política concede al Presidente de la República la atribución de:

"...llevar a cabo negociaciones; concluir, firmar y ratificar los tratados que estime convenientes para los intereses del país..."

para luego agregar el Artículo 50 N° 1 de la misma Constitución, que el Presidente debe someter el tratado a la aprobación del Congreso, al señalar que:

"Son atribuciones exclusivas del Congreso:

1) Aprobar o desechar los tratados internacionales que le presentare el Presidente de la República antes de su ratificación. La aprobación del tratado de someter a los trámites de una ley".

Se debe señalar al respecto que existe coincidencia entre los autores, en que no se puede equiparar la aprobación brindada por el Congreso con la función propiamente legislativa de él, sin perjuicio que tal aprobación se someta a los trámites de una ley. Se estima que en esta función "el Congreso actúa en el ejercicio de sus atribuciones exclusivas y no como parte del órgano legislativo; el Congreso no puede modificar los términos del tratado que se le presenta por parte del Presidente de la República, pudiendo sólo aprobarlo o desecharlo, y en estricto derecho, la resolución del Congreso que aprueba o desecha un tratado es un acuerdo, y no un proyecto de ley" .

En suma, la incorporación de las normas internacionales al derecho interno, dice relación con cuáles son los mecanismos idóneos para incorporar al ámbito de validez normativo del Estado, dichas normas internacionales, en otras palabras, "qué condiciones son necesarias para que estas normas, en general, pueden ser directamente invocadas ante los tribunales domésticos" .

Tanto la solución a este problema, como el de la jerarquía de los tratados con relación a la ley, dice relación con el sistema constitucional o la práctica vigente en cada país. Esto a su vez dependerá si ellos responden a las doctrinas monistas o dualistas frente al orden internacional. De acuerdo con la primera, existe una unidad entre el orden jurídico internacional y el interno, de modo que los Tratados o Convenios internacionales ratificados se incorporan directamente al orden legislativo interno. En esta visión, basta que sólo se cumplan los preceptos que convierten en obligatoria una norma internacional para un Estado, en nuestro caso la ratificación, para que esa norma se convierta en obligatoria en el ámbito nacional o interno.

Según la doctrina dualista, en cambio, el derecho internacional y el derecho interno constituyen dos órdenes separados y, por lo tanto, se requiere de otros actos formales coetáneos o posteriores por parte del legislador, distintos a la mera ratificación. Estos actos adicionales, generalmente de carácter normativo "tienen por objeto convertir las cláusulas del Convenio en legislación nacional, ya sea sancionando un texto nuevo en armonía con tales disposiciones, modificando leyes existentes o derogando artículos o regímenes contrarios al instrumento ratificado" .

En nuestro país pareciera existir consenso en que para la incorporación con carácter obligatorio de un Convenio se requiere de la aprobación por parte del Congreso, de la promulgación en el Diario Oficial, del texto del Tratado o Convenio y del decreto promulgatorio.

En lo que no hay claridad es sobre la jerarquía de los Tratados en nuestro ordenamiento jurídico, pues si bien es mayoritaria la opinión que el valor de los tratados equivale al de una ley, existe discrepancia sobre el hecho si una ley posterior puede modificar lo dispuesto en un Tratado u otras materias que revelan que no está del todo dilucidada esta controversia. A esto, cabe agregarle la discusión en la Comisión que elabora la propia Constitución, donde se dieron opiniones como la del profesor Silva Bascuñán que sólo la Constitución era superior al Tratado y éste era superior a la ley, lo que en definitiva no se adoptó.

Este es un tema que dice relación con aspectos tan importantes como el de resolver las contradicciones que pueden existir entre las disposiciones contenidas en los Convenios Internacionales y aquellas normas legales, anteriores y posteriores al Convenio, que integran el derecho interno. Si consideramos al Tratado de la misma jerarquía que la ley ¿es posible impugnar su contenido mediante un recurso de inaplicabilidad?; los órganos jurisdiccionales deben aplicar el Convenio desde ya o en caso de existir contradicción con norma expresa, sólo limitarse a manifestar la incompatibilidad, etc.

Como este es un problema de ordinaria ocurrencia en el derecho comparado y a fin de evitar la normal incertidumbre que esto genera, los órganos de control de la aplicación de los Convenios han concluido que sería conveniente "armonizar también formalmente la ley nacional con el Convenio (derogando o modificando expresamente las leyes o códigos anteriores en los puntos cubiertos por el Convenio) a fin de que no haya duda o incertidumbre en cuanto a la situación legal", insistiendo en "la utilidad de las medidas destinadas a señalar a la atención de todos los interesados (jueces, inspectores del trabajo, empleadores y trabajadores) las normas contenidas en los Convenios que han sido incorporadas de pleno derecho en la legislación nacional".

La autoejecutividad de los Convenios Internacionales del Trabajo

Otro tema vinculado con lo anterior, y que es fuente de debate y en consecuencia necesario de dilucidar, dice relación con la autoejecutividad o del carácter "self-executing" de una norma convencional.

En primer lugar, cabe señalar que "para que una norma tenga tal carácter es menester que dicha norma, en virtud de su redacción, sea susceptible de ser aplicada de manera inmediata, porque no pide reglamentación, aclaración o cualquiera otra complementación que signifique un paso intermedio, necesario y previo para que pueda hacérsela actuar". Se ha estimado que para que una norma sea autoejecutiva debe constituir por sus propios términos "un precepto legal para el poder ejecutivo del Estado, los tribunales o...los particulares".

En segundo lugar, es necesario que la constitución del Estado Miembro disponga en el sentido que la sola ratificación del Convenio (incluidos los trámites de publicidad posteriores) lo convierte en ley nacional. En este aspecto, cabe señalar, que esta es opinión de parte mayoritaria de la doctrina. Al respecto hay autores que señalan, que el tema de la autoejecutividad es puramente de derecho internacional, así se ha señalado por el ex presidente de la Corte Internacional de Justicia, don Eduardo Jiménez de Aréchaga, que "el carácter ejecutable por sí mismo de una norma internacional constituye, en definitiva, una cuestión regida por el Derecho Internacional ya que se trata nada menos que del cumplimiento o la violación de una norma de Derecho Internacional".

Por último, en relación con la autoejecutividad, debe profundizarse la discusión con el fin de dilucidar dos temas no menores. El primero dice relación con la naturaleza del tratado de derechos humanos que puedan tener los Convenios internacionales y en la afirmativa, los efectos internos que produciría la aplicación del Artículo 5º inciso 2 de Constitución Política del Estado que señala:

"El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes".

Un primer problema que este artículo plantea es dilucidar qué debe entenderse por "derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana". Hay autores que desde diversas perspectivas filosóficas pretenden establecer distintos catálogos, otros que diferencian entre derechos de "primera generación y de segunda generación". Por último, se discute si la limitación que emana del ejercicio del poder, del referido artículo sólo "está (ella) constituida por los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, cualesquiera que ellos sean, o sólo por aquellos que están consagrados en la propia Constitución o en los tratados internacionales ratificados por Chile y vigentes".

El objetivo de este artículo se ve superado por esta discusión, y sólo lo planteamos a modo ilustrativo, pero un tema que admite cada vez menos discusiones en nuestra opinión, es la naturaleza de derechos humanos de algunos Convenios Internacionales del Trabajo. Así, respecto de Convenios sobre libertad sindical Nº 87 y 98; el relativo al trabajo forzoso Nº 104 y 105; el Convenio sobre discriminación Nº 111; sobre la edad mínima Nº 138 y el recientemente aprobado Convenio sobre las formas extremas de trabajo infantil, no parece haber dudas en la comunidad doctrinaria internacional de que se trata de Convenios que versan sobre los derechos humanos en el trabajo. Esto, no por ninguna razón filosófica que pretenda desde el iusnaturalismo o iusracionalismo derivar los elementos esenciales e inmanentes de la naturaleza humana, sino simplemente, identificándolos como el punto hasta el cual la comunidad internacional "ha contractualizado" un acuerdo respecto de aquello que se considera para esta época determinada de la historia de la sociedad, como relevante de proteger en la dignidad humana, eliminando su precariedad y facilitando su ejercicio.

Otro tema dice relación con los efectos que el carácter de tratado de derechos humanos de estos Convenios pudiera tener en nuestro orden jurídico constitucional. Por su redacción y principalmente a partir de la enmienda que sufriera el mencionado Art.5, inciso 2, de la Constitución, pareciera indicar que se han elevado a rango constitucional los Tratados Internacionales que consagran derechos humanos, afirmación que encuentra resistencia entre quienes creen ver en dicho artículo, la consagración constitucional de los derechos esenciales contenidos en los tratados y no en los tratados mismos. Como puede apreciarse hay aquí un ámbito amplio para el diálogo entre los expertos, del derecho constitucional internacional y del derecho laboral a partir de la ratificación de estos Convenios Internacionales del Trabajo.

Una cosa es evidente, dilucidar si un Convenio es aplicable directamente, sin necesidad de estar mediatizada por la adecuación

o dictación de otras normas, es una discusión legítima a la luz de lo señalado y cuya finalidad es dar mayor claridad a quienes pueden hacer exigible las disposiciones del Convenio, lo que en ningún caso puede entenderse como un pretexto para retardar o eludir el compromiso emanado de la propia voluntad soberana del Estado, que voluntariamente se ha obligado en el ámbito internacional. En otras palabras, éste no deberá ser un problema mayor, pues, en última instancia, el Estado estará obligado a adecuar su derecho interno para dar cumplimiento a sus obligaciones internacionales. Entenderlo de otra manera, pudiera significar una vulneración de la buena fe que debe acompañar al cumplimiento de las obligaciones internacionales.

Dilucidar qué normas pueden ser contradictorias con el Convenio aprobado, no siempre es una tarea fácil, y uno de los mecanismos posibles para abordarlos es la propia consulta tripartita. Así, la Recomendación N° 152 complementaria del Convenio sobre la consulta tripartita N° 144 en su Artículo 5 letra c) señala que:

“El objeto de los procedimientos previstos en la presente recomendación deberá ser de celebrar consultas:

c) habida cuenta de la práctica nacional, sobre la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas o de otra índole para dar efecto a los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, y en particular a los Convenios ratificados...”.

En conclusión, las obligaciones que emanan de un Convenio Internacional del Trabajo, si bien reconocen a los gobiernos como sujetos obligados, trascienden a estos, debiendo convertirse en preocupación de la sociedad en su conjunto, particularmente de los interlocutores sociales.

