

CONVENIO 105 **SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO**



BMR

Conoce y defiende tus derechos

www.mejjaricart.com

► **Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)**

**Comisión de Expertos en Aplicación
de Convenios y Recomendaciones**

Observación General, publicación 2024



Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Observación general,
publicación 2024

La publicación de informaciones sobre las medidas tomadas respecto de los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo no implica opinión alguna de la Oficina Internacional del Trabajo acerca del estatuto jurídico del Estado que comunica tales informaciones (incluida la comunicación de una ratificación o de una declaración), ni acerca de su autoridad sobre las zonas o territorios a los que se refieran las informaciones comunicadas; en algunos casos ello puede plantear problemas sobre los cuales la OIT no tiene competencia para expresar una opinión.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

En su reunión de noviembre-diciembre de 2023, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) adoptó una observación general sobre la aplicación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). El texto de esta observación se reproduce a continuación.

En el marco del mecanismo de control regular de la aplicación de las normas internacionales del trabajo de la OIT, la CEACR es un órgano independiente cuya función es realizar una evaluación imparcial y técnica de la aplicación de estas normas por los Estados Miembros de la Organización. La CEACR está integrada por 20 expertos, juristas eminentes de regiones geográficas, sistemas jurídicos y culturas diferentes.

Además de los comentarios que envía directamente a los Gobiernos, la CEACR puede decidir publicar las denominadas «observaciones generales» sobre determinados temas relativos a la aplicación de un convenio.

Observación General sobre la aplicación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) es uno de los convenios fundamentales de la OIT. Su objetivo es complementar el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) exigiendo a los Estados que supriman la imposición de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio en cinco situaciones especificadas en su *artículo 1*:

- como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- como medida de disciplina en el trabajo;
- como castigo por haber participado en huelgas, y
- como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Antecedentes y contexto

El Convenio se inspiró en la labor del Comité Especial del Trabajo Forzoso Naciones Unidas-OIT, que se creó en 1951 para llevar a cabo una encuesta imparcial sobre la existencia de sistemas de trabajo forzoso. En el informe de 1953 del Comité Especial del Trabajo Forzoso, se reveló que en el mundo existían dos sistemas principales de trabajo forzoso impuesto por el Estado que amenazaban seriamente los derechos humanos en contravención de la Carta de las Naciones Unidas. El primer sistema era el uso de trabajo forzoso como medio de coerción política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas. El segundo era el uso de trabajo forzoso con fines económicos importantes ¹. La negociación y posterior adopción del Convenio pusieron de relieve la determinación de la

¹ Naciones Unidas y Oficina Internacional del Trabajo, *Informe del Comité Especial del Trabajo Forzoso*, Ginebra, 1953, párr. 548.

OIT de proseguir e intensificar sus esfuerzos para abolir dichas prácticas, que no estaban explícitamente contempladas en el Convenio núm. 29.

Han pasado más de sesenta y cinco años desde la adopción del Convenio núm. 105. Sin embargo, la Comisión todavía examina un número considerable de casos en los que el Estado sigue imponiendo trabajo obligatorio en las diferentes situaciones prohibidas por el Convenio. Este es especialmente el caso cuando el trabajo obligatorio se utiliza con fines de desarrollo económico o como castigo por el ejercicio de libertades civiles y políticas, en particular de la libertad de expresión y de reunión. Habida cuenta del importante número de situaciones planteadas por la Comisión en relación con esta última, la Comisión considera oportuno y adecuado recordar la naturaleza y el alcance de las prohibiciones establecidas en virtud del del *artículo 1, a) y d)* del Convenio, así como las solicitudes de la Comisión a este respecto dirigidas a los Gobiernos. Estas prohibiciones se refieren a la utilización del trabajo obligatorio «como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido» (apartado *a)*), y «como castigo por haber participado en huelgas» (apartado *d)*)². Cabe señalar que, en estos dos casos, el trabajo forzoso suele adoptar la forma de trabajo obligatorio impuesto en el contexto de una sanción penal dictada por actos relacionados con el ejercicio de las libertades públicas, incluidos el derecho de libertad de expresión y los derechos de libertad de reunión pacífica y de asociación, que se reconocen en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944) y en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

² A este efecto, la Comisión toma en consideración los trabajos preparatorios del Convenio, así como los cinco Estudios Generales posteriores sobre los instrumentos relativos al trabajo forzoso adoptados por la Comisión desde 1962. Véanse: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conclusiones generales sobre las memorias relativas a la aplicación de los convenios y recomendaciones internacionales que tratan del trabajo forzoso y de la imposición del trabajo*, Informe III (Parte IV/3), CIT, 46.ª reunión, 1962; *Estudio General sobre las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*, Informe III (Parte 3), CIT, 52.ª reunión, 1968; *Estudio General de las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*, Informe III (Parte 4B), CIT, 65.ª reunión, 1979; *Estudio General relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*, Informe III (Parte 1B), CIT, 96.ª reunión, 2007, y *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*, Informe III (Parte 1B), CIT, 101.ª reunión, 2012.

La Comisión desea recordar ante todo que el Convenio núm. 105 no constituye una revisión del Convenio núm. 29 y que fue adoptado para reforzar y complementar la protección que ofrece el Convenio núm. 29. Además, estos instrumentos son independientes entre sí, de modo que los países que han ratificado ambos Convenios deben garantizar su aplicación acumulativa. Esto es especialmente cierto en lo que respecta a las excepciones establecidas en el *artículo 2, 2)* del Convenio núm. 29, que no se aplican automáticamente en las cinco situaciones específicas cubiertas por el Convenio núm. 105 ³. Por consiguiente, mientras que en virtud del Convenio núm. 29 el trabajo impuesto como consecuencia de una condena de un tribunal de justicia es una excepción y no constituye trabajo forzoso ⁴, el Convenio núm. 105 prohíbe la imposición de cualquier forma de trabajo obligatorio en las situaciones mencionadas en su *artículo 1*, incluso si el trabajo se impone como resultado de una condena de un tribunal de justicia ⁵.

La Comisión también considera necesario aclarar que, en el contexto del Convenio núm. 105, el trabajo obligatorio puede adoptar la forma de una pena privativa de libertad que conlleva la obligación de trabajar (trabajo penitenciario obligatorio) o de una pena específica de trabajo comunitario, público o correccional al que la persona no ha dado su consentimiento. A este respecto, una de las principales cuestiones que analiza la Comisión cuando evalúa el cumplimiento del Convenio por parte del país objeto de

³ Como se ha indicado antes, en la encuesta del Comité Especial del Trabajo Forzoso Naciones Unidas-OIT se encontró que una de las formas más comunes de trabajo forzoso era el trabajo forzoso como medio de coerción política y muchos de los casos que permitieron que el Comité Especial llegara a esta conclusión tenían relación con el trabajo resultante de legislaciones penales que conllevan la imposición de condenas por un tribunal de justicia. Por consiguiente, en su 127.ª reunión (Roma, noviembre de 1954), el Consejo de Administración decidió incluir un punto sobre el trabajo forzoso en el orden del día de la Conferencia y expresó la opinión de que cualquier instrumento posterior que pudiera adoptar la Conferencia debería tratar de las prácticas que están específicamente excluidas del ámbito de aplicación del Convenio de 1930.

⁴ Según el *artículo 2, 2), c)* del Convenio núm. 29, cualquier trabajo o servicio impuesto a reclusos condenados no constituye trabajo forzoso a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.

⁵ OIT, Informe III (Parte IV/3), Ginebra, 1962, párr. 11.

examen es si alguna de estas formas de trabajo obligatorio figura en su legislación nacional ⁶.

Imposición de trabajo forzoso u obligatorio como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido (artículo 1, a)

Ámbito de aplicación del artículo 1, a)

La Comisión ha señalado que el principal objetivo del *artículo 1, a)* es proteger a las personas que, en el ejercicio de la libertad de expresión u otras libertades públicas conexas, expresan determinadas opiniones políticas o manifiestan oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, disponiendo que no se les pueden imponer sanciones que conlleven la obligación de trabajar. Este es el principio básico que ha orientado la labor de la Comisión, sin olvidar que el Convenio no se concibió como un instrumento para regular la libertad de expresión. Asimismo, la Comisión recuerda que, en relación con el uso del trabajo obligatorio como medio de coerción política, el Comité Especial del Trabajo Forzoso destacó que «[a]parte de los sufrimientos físicos y morales que entraña este sistema, lo que lo hace más peligroso para la libertad y la dignidad humanas es que invade el terreno de las convicciones e ideas más íntimas de las personas, a un punto tal que las obliga a cambiar sus opiniones, convicciones y aun sus actitudes mentales en la forma deseada por el Estado» ⁷.

En el contexto del control de la aplicación del *artículo 1, a)*, la Comisión ha examinado una amplia gama de textos legislativos, a saber, disposiciones de las constituciones nacionales, códigos penales, leyes relativas a la difamación y los actos de sedición, leyes electorales, leyes que regulan el uso de la comunicación y las redes sociales, y leyes de prensa, entre otras. Toma nota de que, actualmente, la expresión de opiniones políticas o la manifestación de una oposición ideológica al orden establecido puede tener lugar de forma oral o a través de la prensa u otro tipo de publicaciones o medios de comunicación, incluidas las redes sociales. Esto también está

⁶ OIT, *Trabajo forzoso*, Informe VI (I), Conferencia Internacional del trabajo, 39.ª reunión, Ginebra, 1956, 18.

⁷ Naciones Unidas y Oficina Internacional del Trabajo, Informe del Comité Especial del Trabajo Forzoso, Ginebra, 1953, párr. 549.

estrechamente vinculado con el ejercicio de derechos colectivos como el derecho de sindicación o de participar en reuniones pacíficas, incluidas las reuniones en línea, y el derecho a la libertad sindical, ejercicio mediante el cual los ciudadanos intentan lograr la divulgación y aceptación de sus opiniones ⁸. Así, pues, la Comisión ha examinado detenidamente el alcance de las limitaciones legales a estos derechos cuando puedan dar lugar a la imposición de sanciones que conlleven trabajo obligatorio. A este respecto, ha señalado situaciones en las que las limitaciones están justificadas y no entran en el ámbito de aplicación del *artículo 1, a)*, por ejemplo, las limitaciones para proteger el orden público, la seguridad del Estado o garantizar el respeto de los derechos y libertades de los demás. Además, las situaciones en las que la expresión de opiniones contrarias al sistema establecido se produce mediante el recurso a la violencia o la incitación a la violencia quedan fuera del ámbito de protección que otorga el Convenio ⁹. También es importante recordar que, tal y como reconocen los órganos internacionales o regionales de derechos humanos, cualquier limitación al derecho de libertad de expresión y de reunión debe cumplir los requisitos de legalidad, necesidad y proporcionalidad ¹⁰.

Ejemplos de disposiciones legislativas que pueden influir en la aplicación del artículo 1, a)

La Comisión ha identificado diferentes tipos de disposiciones legislativas que pueden influir en la aplicación del *artículo 1, a)* del Convenio.

En primer lugar, las disposiciones que tipifican delitos que se pueden castigar con penas que conlleven trabajo obligatorio, las cuales, por su propia redacción, son claramente contrarias al Convenio, por ejemplo, disposiciones que *prohíben* y sancionan todo tipo de publicaciones o la participación en reuniones o partidos políticos que defiendan opiniones contrarias al sistema político establecido.

⁸ OIT, Estudio General, Informe III (Parte IV B), 1979, párr. 133; OIT, Estudio General, Informe III (Parte I B), 2007, párr. 152.

⁹ OIT, Estudio General, 2012, párr. 303.

¹⁰ Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, observación general núm. 34, artículo 19, aprobada en 2011, y observación general núm. 37 relativa al derecho de reunión pacífica (artículo 21), aprobada en 2020, párr. 36.

En segundo lugar, las disposiciones que tienen por objeto establecer limitaciones legítimas al derecho de libertad de expresión o de reunión, pero que están *redactadas en términos lo suficientemente amplios* para que puedan prestarse a una interpretación y aplicación que podrían ser incompatibles con el Convenio. Es el caso de las disposiciones destinadas a proteger el orden público prohibiendo la publicación y difusión de «noticias falsas» o de información «susceptible» de perjudicar los intereses nacionales o perturbar el orden constitucional, así como de las disposiciones que prohíben los actos de subversión o la participación en actividades de agitación o propaganda con el fin de «debilitar» la autoridad del Estado. En estos casos, la Comisión pide a los Gobiernos concernidos que revisen la redacción de dichas disposiciones para limitar su ámbito de aplicación a las amenazas reales y concretas para el orden público, o a la utilización o la amenaza de utilización de violencia.

La Comisión también ha tomado nota de que en varios países la *difamación* (incluso en la forma de calumnia o de injuria) sigue constituyendo un delito penal que puede ser castigado con penas que conllevan la obligación de trabajar. La Comisión observa que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como algunas instituciones regionales, también han advertido contra el uso excesivo de las disposiciones sobre la difamación para limitar el ejercicio de la libertad de expresión, en particular por parte de periodistas y defensores de los derechos humanos. Al hacerlo, han pedido a los Estados que garanticen que las leyes contra la difamación se elaboran cuidadosamente para que no interfieran innecesariamente en la libertad de expresión y que las penas contra la difamación no sean excesivas ni desproporcionadas¹¹. A lo largo de los años, la Comisión ha examinado disposiciones que penalizan la difamación o los delitos de prensa con sanciones que conllevan la obligación de realizar trabajos. En estos casos, la Comisión ha subrayado la importancia de modificar las disposiciones

¹¹ Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, observación general núm. 34, artículo 19: Libertad de opinión y libertad de expresión (CCPR/C/GC/34 párr. 47); Recomendación (UE) 2022/758 de la Comisión de 27 de abril de 2022 sobre la protección de periodistas y defensores de los derechos humanos que participan en la esfera pública frente a procedimientos judiciales manifiestamente infundados o abusivos; Tribunal de Justicia de la Comunidad Económica de Estados del África Occidental, demanda núm. ECW/CCJ/APP/36/15 y sentencia núm. ECW/CCJ/JUD/04/18, páginas 40 y 47 (en inglés); Corte Interamericana de Derechos Humanos, sentencia de 2 de julio de 2004, serie C. núm. 107; sentencia de 2 de mayo de 2008, serie C. núm. 177; Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, solicitud núm. 002/2013, sentencia de 5 de diciembre de 2014.

relativas a la difamación, para que esta no constituya un delito que pueda ser castigado con sanciones que conlleven trabajo obligatorio.

Además, la Comisión ha observado que la imposición de un trabajo obligatorio incompatible con el *artículo 1, a)* del Convenio también puede ser un resultado indirecto cuando las publicaciones están sujetas a la autorización previa discrecional de las autoridades, y las infracciones se sancionan con penas que entrañan trabajo obligatorio ¹². Asimismo, las limitaciones para participar en actividades políticas o para constituir asociaciones de carácter político que no sean un movimiento o partido especificado, en la medida en que su incumplimiento se castigue con la imposición de sanciones que conlleven la obligación de trabajar ¹³, también entran en el ámbito de aplicación del *artículo 1, a)* del Convenio.

Aplicación en la práctica de esas disposiciones

Resulta fundamental disponer de información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones legales que inciden en la aplicación del *artículo 1, a)* del Convenio, ya que la Comisión no siempre puede apreciar su alcance con solo leerlas. La Comisión únicamente puede comprobar que se cumplen las normas establecidas por el Convenio si estudia detenidamente la forma en que se interpretan y aplican en la práctica los textos legislativos ¹⁴. En otras palabras, la Comisión debe estar segura de que las disposiciones legales en cuestión no se utilizan para castigar con penas que conlleven trabajo obligatorio a las personas que expresan opiniones políticas o se oponen pacíficamente al orden establecido. Por este motivo, la Comisión ha solicitado sistemáticamente a los Gobiernos información sobre las decisiones judiciales que ilustran cómo aplica el Poder Judicial dichas disposiciones y en qué contexto. Además, al realizar su examen, la Comisión toma debidamente en cuenta las conclusiones y recomendaciones de los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos, en particular del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como las sentencias de los tribunales regionales de derechos humanos y la información de las instituciones nacionales de derechos humanos. Además, las observaciones de los interlocutores sociales

¹² OIT, Estudio General, 1968, párr. 108.

¹³ OIT, Estudio General, 1968, párr. 113.

¹⁴ OIT, Estudio General, 1962, párr. 15.

proporcionan información esencial sobre el panorama nacional en el que se aplica la legislación.

Imposición de trabajo forzoso u obligatorio como castigo por la participación en huelgas (artículo 1, d))

La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio como castigo por la participación en huelgas se debatió ampliamente durante las negociaciones sobre el Convenio en la Conferencia Internacional del Trabajo. Los miembros trabajadores que propusieron la inclusión de esta prohibición en el *artículo 1* manifestaron que «la cuestión que era objeto de discusión no concernía al derecho de huelga. [...] Admitieron que las huelgas podían ser declaradas ilegales en determinadas circunstancias»¹⁵; sin embargo, estimaron que el castigo por haber participado en huelgas no debería ser el trabajo forzoso.

Al analizar la conformidad de la legislación nacional con el *artículo 1, d)* del Convenio, la Comisión examina la legislación laboral y penal para determinar si la participación en huelgas, independientemente de su legalidad, puede castigarse con sanciones que conlleven trabajo obligatorio. A este respecto, la Comisión ha pedido a los Gobiernos que revisen las disposiciones legales que prohíben expresamente la organización de huelgas y la participación en ellas cuando el incumplimiento de dicha prohibición puede ser castigado con sanciones que conlleven trabajo obligatorio. También ha señalado las disposiciones que prevén sanciones disciplinarias, que conlleven trabajo obligatorio, para los funcionarios que abandonan sus funciones o se niegan a ejercer alguna de sus obligaciones con la intención de obstaculizar el ejercicio de su actividad, cuando estas disposiciones podrían aplicarse por la participación en huelgas. La Comisión concede gran importancia a la aplicación en la práctica de este tipo de disposiciones con el fin de evaluar mejor su conformidad con el Convenio.

Las situaciones en las que la participación en huelgas implica el recurso o la incitación a la violencia quedan fuera del ámbito de aplicación del Convenio¹⁶. A la hora de determinar el alcance y las limitaciones a la organización de huelgas o a la participación en ellas a efectos del *artículo 1, d)*,

¹⁵ OIT, Actas de la 39.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1956, apéndice IX, 729.

¹⁶ OIT, Estudio General, 2012, párr. 313.

en general, la Comisión ha seguido los principios desarrollados en el ámbito de la libertad sindical.

La Comisión quiere recordar que el Convenio no es un instrumento concebido para regular las huelgas como tales, y que se aplica únicamente a la imposición de trabajo obligatorio, incluidos el trabajo penitenciario, el trabajo comunitario y el trabajo correccional, como castigo por haber organizado o participado en huelgas. A este respecto, la Comisión ha destacado sistemáticamente que no deben imponerse sanciones penales a los trabajadores que participan pacíficamente en huelgas, es decir, por el mero hecho de ejercer un derecho esencial, que en ningún caso debe ser objeto de medidas privativas de libertad. Dichas sanciones solo podrían contemplarse cuando, durante una huelga, se hayan cometido actos de violencia contra personas o bienes, u otras infracciones graves de la legislación penal, y únicamente pueden imponerse en virtud de los textos legislativos que castigan dichos actos, como el Código Penal. Además, la preocupación de la Comisión por la posibilidad de que se impongan penas de prisión a los huelguistas también ha sido compartida por los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados, en particular por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por consiguiente, la Comisión reitera que las autoridades no deben imponer sanciones penales que conlleven trabajo obligatorio (ya sea en forma de trabajo penitenciario obligatorio o de trabajo comunitario), a quienes organicen una huelga o participen pacíficamente en ella ¹⁷.

Conclusiones y los desafíos futuros

Como se ha indicado anteriormente, el principal objetivo del Convenio es eliminar cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio que se imponga en las circunstancias específicas mencionadas en su *artículo 1*. A través de esta protección, el Convenio también ha contribuido a garantizar el respeto de otros derechos humanos, en particular de la libertad de expresión, del derecho de reunión pacífica y de la participación en manifestaciones y huelgas. A pesar de que el Convenio está en vigor desde 1957, su aplicación

¹⁷ A este respecto, el Comité de Libertad Sindical ha subrayado que: «Las sanciones penales solo se deberían imponer si, en el marco de una huelga, se cometen actos de violencia contra las personas y la propiedad o cualquier otra violación grave de la ley penal ordinaria, y todo ello, de conformidad con las leyes y reglamentos que sancionan tales actos» (Principio 955 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, 2018).

sigue afrontando una serie de retos, ya que continúan apareciendo nuevos tipos de limitaciones de las libertades fundamentales, incluidas la libertad de expresión y la libertad sindical, y el incumplimiento de esas limitaciones se castiga con penas que conllevan trabajo obligatorio. Además, los marcos jurídicos nacionales contemplan el trabajo penitenciario obligatorio o penas que conllevan trabajo obligatorio. Al mismo tiempo, la aparición de nuevas tecnologías de la información plantea nuevas amenazas a las instituciones del Estado y a la seguridad nacional que entran en el debate sobre el orden público nacional y mundial. En este contexto, al examinar la aplicación del Convenio, la Comisión debe tener en cuenta, por una parte, las consideraciones relacionadas con la protección de las libertades fundamentales y, por otra, las consideraciones relativas al interés, la seguridad y el orden público nacionales. Si bien la Comisión ha estimado que es necesario encontrar un equilibrio entre estas dos consideraciones, también ha hecho hincapié en que las penas que conllevan trabajo obligatorio quedan comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio cuando se imponen por el incumplimiento de la prohibición de expresar determinadas opiniones o manifestar oposición pacífica al sistema político, social o económico establecido ¹⁸.

La Comisión también desea subrayar el papel clave de los tribunales nacionales para garantizar el cumplimiento del Convenio, ya que son los primeros llamados a velar por que las limitaciones al ejercicio de los derechos fundamentales se mantengan dentro de los límites de la legalidad, la proporcionalidad y la necesidad.

Además, la Comisión desea destacar una vez más el papel fundamental de los interlocutores sociales en el control de la aplicación del Convenio. No solo porque, como se ha descrito antes, pueden proporcionar información de primera mano sobre el alcance y la aplicación en la práctica de una amplia gama de textos legislativos que la Comisión necesita evaluar sino también porque las garantías que ofrece el Convenio son esenciales para su propia existencia y el ejercicio continuado de sus actividades.

Por último, como órgano que contribuye a la protección de los derechos humanos fundamentales, la Comisión de Expertos de la OIT debe, en el marco de su mandato, seguir dialogando con los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados y con otros mecanismos con el fin de garantizar que las disposiciones del Convenio se apliquen de tal forma que

¹⁸ OIT, Estudio General, 2012, párr. 303.

refuercen la plena realización de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de todas las personas sin discriminación, como se menciona en la [Declaración conjunta de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y las presidencias de los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos de 2023](#).



BMR

 www.mejjaricart.com

 Oficina: 809-476-7474

 Av. Lincoln 1003, Edif. Profesional Biltmore I,
Suite 701A, Ens. Piantini (CP 10148)