



**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
MEMORANDUM TECNICO
PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCION
PUBLICA DE EL SALVADOR.
COMENTARIOS Y OPINIÓN.**

Marzo 2014.

Índice

I. Antecedentes y advertencias metodológicas.....	3
II. Comentarios y observaciones generales.....	4
III. Comentarios y observaciones específicas.....	10
iv. Adenda: Convenios ratificados por El Salvador.....	14

Anteproyecto de Ley de Función Pública. El Salvador
Comentarios y opinión técnica.
Unidad de Derecho Laboral y Reforma.
Departamento de Gobernanza y Tripartismo,
OIT. Ginebra.

I. Antecedentes y advertencias metodológicas:

1. Mediante oficio fechado 25 de Noviembre de 2013, identificado con el No. *SAE-SSGME-JAM-C-132-2013 329-2013*, el Licenciado José Antonio Morales Carbonell, Subsecretario de Gobernabilidad y Modernización del Estado de la Presidencia de la República de El Salvador, remitió a la sede sendas comunicaciones: la primera dirigida al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y la otra al Departamento de Gobernanza y Tripartismo, que adjuntaban un *Anteproyecto de Ley de la Función Pública* –el Anteproyecto, en lo adelante- a fin de que “se evalué la congruencia de dicha propuesta con los Convenios que forman parte del sistema de normas internacionales del trabajo”.
2. En este sentido y atendiendo al ámbito de la opinión que se nos ha solicitado, los siguientes comentarios se circunscriben a esta materia específica. Salvo que se quiera destacar algún tópico por las razones que se justificarán llegado el caso, se omiten comentarios cuando la disposición está en línea con los instrumentos internacionales.
3. Los presentes comentarios no prejuzgan sobre otros eventuales que los órganos de control, en ejercicio de sus competencias, puedan efectuar en su día.
4. Es fundamental subrayar que los órganos de control de la OIT han puesto de manifiesto en numerosas ocasiones la importancia de realizar una consulta previa, franca y sin trabas, con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando se prevea adoptar una modificación en el ámbito de la legislación del trabajo o, como en este caso, de la función pública.
5. Los comentarios, observaciones y sugerencias de modificación destacarán, particularmente, la referencia a los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados

por El Salvador, incluyendo en algún caso también los que, aún sin estarlo, pudieran orientar o enriquecer el debate parlamentario sobre este proyecto o justificar acaso la posibilidad de la ratificación futura de estos instrumentos.

Del mismo modo se mencionarán los criterios de los órganos de control de la OIT en aplicación de convenios y recomendaciones, que pueden resultar ilustrativos para la consideración del proyecto de Ley en sede parlamentaria.

6. Estos comentarios integran las observaciones del Departamento de Normas de la OIT que se circunscribieron a los Títulos VI y VII del Anteproyecto.

II. Comentarios y observaciones generales.

1. El espíritu del Anteproyecto, valga como una primera y general valoración, es positivo y la regulación que propone, moderna e innovadora. Es una ley compleja, sin duda, en cuanto regula aspectos sustantivos y no poco adjetivos o procedimentales, sin omitir otros de índole jurisdiccional¹.
2. Es del todo plausible, debe recalcarse de entrada, que el modelo que se quiere institucionalizar se oriente en un sentido integrador, acomodado en favor de la carrera administrativa, como el **Art. 1º.** del Anteproyecto explicita: “La presente ley tiene por objeto la regulación integral de la función pública, estableciendo las bases para el desarrollo de la carrera administrativa, su gestión y el régimen de relaciones laborales entre los servidores públicos y la administración pública, a fin de asegurar el eficaz funcionamiento de la misma y promover el desarrollo de las personas que la integran (...)”.
3. Asimismo lo es que el modelo legislativo que se promueve se levante sobre la idea de que “la carrera administrativa se desarrollará por medio de un conjunto articulado de subsistemas que, en suma, conformarán el sistema de gestión del talento humano

¹ “Art. 38. Créase el Tribunal de la Función Pública como la autoridad competente para dirimir los conflictos en sede administrativa que se generen por la aplicación de la presente Ley, reglamentos, normas técnicas e instructivos con relación a la actividad de los servidores públicos de la carrera administrativa. El Tribunal será un órgano desconcentrado de la Autoridad Rectora con independencia técnica en sus funciones y en la administración de su presupuesto. El Tribunal de la Función Pública se denominará “El Tribunal” para efectos de la presente Ley”.

(...)” (**Art. 52**) y sobre los principios de la *unicidad de la carrera administrativa* (**Art. 15 pgfo. 3º**), de la *objetividad, imparcialidad y ética en las actuaciones*; del *mérito y aptitud en el ingreso, las promociones y los ascensos profesionales*²; de la *eficacia, efectividad y eficiencia en el ejercicio de la función pública*; de la *transparencia y publicidad en los procedimientos* –en cuya tipología se percibe por cierto una evidente influencia del *principio del proceso debido* que como es sabido abarca también a la actuación de la Administración-; y de *la estabilidad laboral de los servidores pertenecientes a la carrera administrativa*³ (*Videm* Art. 4º).

4. En la misma orientación, lo que resulta positivo, el Anteproyecto explicita que se trata, éste, del régimen general o común de la función pública. La idea de que la Ley obra como el derecho común de la función pública se explicita claramente en el **Artículo 17, pgfo. 3º**⁴, así como en el **Art. 2º** que dispone: “(...) los principios de la presente Ley serán aplicables a aquellos regímenes de carrera regulados por leyes especiales. Esta Ley será de aplicación supletoria en todo lo que no estuviere previsto en ellas, de modo particular lo referido a la acción de tutela de los derechos fundamentales y el derecho colectivo”. En esta misma orientación es de destacar que la ley se reconoce como un estatuto mínimo, indisponible y de orden público, por lo tanto: “Toda ley que regule un régimen especial de carrera no podrá normar en detrimento de lo establecido en la presente Ley” (**Art. 2º, pgfo. 3º**).
5. En ese sentido, y acaso como regla de cierre hermenéutico de este **Art. 2º**. que regula precisamente *el Ámbito de Aplicación* de la Ley, se sugiere considerar agregar una mención a la Legislación del Trabajo de El Salvador como fuente supletoria general de aplicación y de interpretación que, en su caso, pudiera agregarse al final del

² El Art. 16 del Anteproyecto expresa claramente esta orientación general de la Ley: “La carrera administrativa es un régimen jurídico especial y un sistema de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública mediante la profesionalización, la estabilidad y la igualdad de oportunidades y de trato en el ingreso, la promoción y desarrollo dentro del servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los puestos de carrera se harán con base en el mérito y aptitud, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”.

³ Este principio tiene una especial significación respecto de una categoría especial de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo, en el marco del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), ratificado por El Salvador: Artículo 6: “El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida”.

⁴ “Cualquier otro puesto de trabajo de la administración pública que no esté incorporado en una carrera específica, se entenderá que forma parte de la carrera administrativa regulada por la presente Ley”.

Artículo 15. Es de destacar que, en igual sentido, el **Art. 23.k** dispone: “Conocer de las recusaciones en contra de los árbitros de conformidad a lo dispuesto en el art. 504 del Código de Trabajo”⁵, lo que resulta, específicamente, una norma de remisión como la que se propone reiterar de modo general.

6. Lo dicho anteriormente no es extraño al espíritu y al texto del Anteproyecto que frecuentemente hace suyos principios y reglas de aplicación y de interpretación propias del Derecho Laboral Sustantivo, lo que se explica acaso porque el Anteproyecto entiende a la relación de empleo público como una relación laboral específica, como el Art. 4º (Principios) destaca: “Principio protector: *los servidores públicos gozan de protección especial en el marco de la relación laboral*, siéndoles aplicables los principios pro operario, el de la norma más favorable y el de la condición más beneficiosa” (Literal k)⁶.

El literal L del mismo **Artículo 4º** incorpora, asimismo, el “Principio de primacía de la realidad: de acuerdo a este principio, la existencia de una relación laboral depende del cumplimiento de condiciones objetivas, tales como los elementos de la relación laboral y la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la denominación o calificación jurídica que realicen una o ambas partes”.

7. El texto deja ver, lo que es igualmente destacable, un equilibrio en la orientación de la Ley considerando, de una parte, la regulación integral de la función pública y de la carrera administrativa y, de la otra, los derechos de los funcionarios, esto es y en una perspectiva más global, el régimen de relaciones laborales en el sector público, procurando promover el desarrollo de los servidores públicos. En este sentido, ningún comentario de los que se harán seguidamente, bien generales o específicos, podría interpretarse en el sentido de desconocer este ideario.
8. En términos generales, el texto se ajusta al texto de los convenios y recomendaciones de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva, valoración general

⁵ Otras remisiones legislativas directas se leen a lo largo del Anteproyecto: “(...) En cuanto fuere aplicable, la recusación y la abstención se tramitarán de acuerdo al procedimiento establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil” (**Art. 41, pgfo. 3º**).

⁶ *Videm, Art. 110, pgfo.2º*. “Las instituciones que hayan suscrito contratos colectivos de trabajo o que tengan regulación especial, aplicarán las normas que sean más beneficiosas para sus respectivos servidores públicos”.
Negrillas y cursivas nuestras

que en todo caso no se contradice con algunas sugerencias puntuales de enmienda que se harán en su oportunidad. Es de destacar el tratamiento detallado y consistente de los derechos de libertad sindical y de la negociación colectiva como fuente de regulación, también, del régimen de la función pública (*Vid Art. 10 literales 12, 13, 14 y 15*). El texto del **Artículo 19.i y 19.k** expresa la idea de que el sector público es un ámbito de ejercicio de la libertad sindical y del diálogo social, lo que es del todo destacable⁷.

9. Lo dicho se justificaría adicionalmente al considerar, a modo de ejemplo, el **Art. 146** (Del Derecho de Asociación Sindical), que está en línea con lo dispuesto en *el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*, ratificado por El Salvador; o, de otra parte, el **Art. 148** (Protección contra actos de discriminación antisindical) que lo está, igualmente, en relación al *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*, ratificado por El Salvador y el **Art. 147** (Derechos sindicales y Libertades Civiles) que parece una disposición influida por la *Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1970, cuyo número 1º. es de este tenor:

“Reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles.

2. Hace especial hincapié en las libertades civiles que figuran a continuación, libertades que se definen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales:

- a) el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias;
- b) la libertad de opinión y de expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir información y

⁷ “(...) i) Velar por el fiel cumplimiento del ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en el sector público (...) k) Facilitar y promover que se mantengan espacios de diálogo y coordinación con los sindicatos del sector público con miras a la profesionalización de los servidores públicos, la gestión de las relaciones laborales y la aplicación efectiva de las acciones para el fortalecimiento de la gestión del talento humano”.

opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión;

c) el derecho de reunión;

d) el derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales;

e) el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales”⁸.

10. En relación al mismo tema, esto es, al tratamiento que hace el Anteproyecto de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, cabe descartar que el Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública (Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones [artículos 19, 22 y 35 de la Constitución] a la Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, 2013⁹) en el párrafo 138, nota al pie 69, menciona en relación a El Salvador:

“El Salvador –CEACR, Convenio núm. 151, observación, 2010. La Comisión tomó nota de que, según la información facilitada por el Gobierno, se habían registrado varios convenios colectivos en el sector público en los que estaban previstas en particular las licencias sindicales, las contribuciones para instalaciones sociales, culturales, artísticas y deportivas y el otorgamiento de un local sindical. La Comisión invitó al Gobierno a que examinara con los interlocutores sociales la manera de promover, sobre una base más amplia, las facilidades que se concederían a los representantes de los trabajadores”.

11. En efecto, el tenor del Artículo 122 sobre la licencia sindical, que parece ir precisamente en el sentido sugerido por los órganos de control¹⁰ y, del mismo modo,

⁸<http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/general/documentos/rescit2.html>

⁹http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_205520.pdf.

¹⁰ “Regulación especial de la Licencia Sindical. **Art. 122.** La forma y los alcances de la licencia sindical se establecerán de común acuerdo entre la administración pública y los representantes de las organizaciones de servidores públicos, quienes determinarán la cantidad de tiempo que gozarán de permisos para el desempeño de las actividades y funciones propias de la organización a que pertenezcan, legalmente inscrita.

En ausencia de acuerdo entre la administración pública y los representantes de las organizaciones de servidores públicos, esta podrá requerir las notificaciones y avisos de las licencias correspondientes para el solo efecto de garantizar el funcionamiento eficaz de la Institución.

La licencia a que se refiere esta disposición no podrá ser negada sin justificación.

Para el otorgamiento de la licencia sindical se tomará en consideración el funcionamiento eficaz del servicio público, la naturaleza esencial del mismo, el número de servidores públicos en la institución, la presencia

el Art. 143, refuerzan la protección del fuero sindical, lo que es más destacable siendo que El Salvador ha ratificado el *Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)*¹¹.

12. Cabe mencionar, igualmente y en sentido positivo, que el Anteproyecto:

- a. Vincula el régimen de la función pública con “las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, reglamentos y demás normas especiales, para la seguridad y protección de los trabajadores y de los lugares de trabajo” (**Art. 9.16**).
- b. Ha cuidado en detalle el tratamiento *del principio de no discriminación y de igualdad de trato*, en muy distintos ámbitos. Disposiciones, como la del **Art. 61.g** serían de destacar: “Se prohíbe solicitar pruebas de embarazo y de VIH como requisitos para ingresar a la administración pública, o durante la relación laboral” o los supuestos de discriminación positiva que incluye¹².
- c. Lo mismo cabría decir en relación a los funcionarios con responsabilidades familiares¹³ -El Salvador ha ratificado el *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981(núm. 146)*- y, particularmente, respecto del tratamiento de las licencias de maternidad y paternidad.

13. Por fin, es de destacar que el anteproyecto dedique el Título X al *Régimen y al procedimiento disciplinario*, título precedido por el número IX dedicado a la *Acción*

territorial de la o las instituciones donde cuente con afiliados, y la necesidad de la licencia, así como otras situaciones que de común acuerdo se estipulen entre la administración pública y los representantes de las organizaciones de servidores públicos”.

¹¹ **Art. 143.** Para los supuestos previstos en el artículo 140, los representantes sindicales con mandato vigente o durante el año posterior a la finalización de su mandato no podrán ser afectados con la supresión de su plaza o puesto. En el caso de disolución de la institución u organismo deberán ser reubicados en otro, dentro de la misma jurisdicción y sector de actuación. Asimismo, aquellos servidores públicos que se encuentren de licencia por enfermedad o accidente, por maternidad o lactancia y por matrimonio o responsabilidades familiares, no podrán ser afectados con la supresión de su plaza hasta vencido el período de su licencia o período de fuero en su caso. Tampoco podrán ser afectados por supresión de sus plazas las personas con algún grado de discapacidad”.

¹² **Art. 81.** “Cuando se presente empate entre los elegibles y entre ellos participe una persona con discapacidad, quien tenga a su cargo la elección deberá preferir a este último”.

¹³ **Art. 121. vi:** “La administración pública deberá procurar la conciliación entre las responsabilidades familiares de los servidores públicos con sus responsabilidades laborales. El cumplimiento por parte de los servidores públicos de dichas responsabilidades familiares no deberá incidir de manera negativa en las condiciones de trabajo”

de tutela de derechos fundamentales de los servidores públicos, lo que deja ver una concepción equilibrada sobre los límites del poder sancionatorio de la Administración.

14. El texto del Anteproyecto consta de 351 artículos, ordenados en 11 títulos más un título final, que se redactaron incorporando rubricas (o la denominación) en cada disposición, lo que coadyuva ciertamente a una mejor aplicación e interpretación del instrumento. En general, se trata de un Ante-Proyecto bien estructurado.
15. La República de El Salvador ha ratificado, a la fecha, 30 Convenios y 1 Protocolo, entre ellos, la totalidad de los 8 Convenios fundamentales, los 4 Convenios de gobernanza (Prioritarios) y 18 Convenios técnicos. Los 30 convenios ratificados por El Salvador están en vigor, ninguno ha sido denunciado y ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses.

III. Comentarios y observaciones específicas:

1. **Art. 4. b:** Se sugiere considerar agregar *a la ascendencia nacional* como motivo de discriminación, tal como lo prevé la Convención 111¹⁴, supuesto este que refiere, precisamente, no a la nacionalidad sino más bien al lugar de nacimiento en el extranjero, a la ascendencia u origen extranjero.
2. **Art. 5. 13, 5.15 y 5.16.**
 - a. Se sugiere considerar agregar *a la ascendencia nacional* como motivo o supuesto de discriminación.
 - b. Como quiera que el Anteproyecto introduce, lo que es del todo destacable, la distinción entre *la discriminación directa e indirecta*, se sugiere considerar incluir las siguientes redacciones en relación al tópico:

¹⁴ Ratificada por El Salvador.

b1) “*Ningún funcionario puede ser objeto de discriminación directa o indirecta*, especialmente en materia de acceso al empleo, de formación profesional, de carrera profesional, de remuneración, de duración y de condiciones de trabajo, en razón de su raza, de su sexo, de su color, de su origen étnico, de su estado civil, de su origen social, de su ascendencia nacional, de su religión o de su opinión política, de su adhesión sindical, de su edad, o de su lengua”.

b2) “*Se considera como discriminación* toda distinción, exclusión o preferencia fundada sobre uno o más de los motivos enumerados en el párrafo precedente (b1) que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de oportunidades o de trato”.

b3) “*Se considera como discriminación indirecta* toda medida o práctica aplicada a todo funcionario o candidato al empleo o a una formación profesional, de manera aparentemente neutra pero que resulta o desemboca, de un modo desproporcionado, en consecuencias desfavorables en razón de uno de los motivos o supuestos enumerados [en el literal b1)]”.

c. Se sugiere considerar esta redacción complementaria o alternativa sobre el acoso sexual y sobre el acoso moral, respectivamente

c1) “Se considera *como acoso sexual*, todo comportamiento no deseado que tenga connotación sexual, se exprese físicamente, verbalmente o no, que tenga por objeto o por efecto atentar contra la integridad física o psíquica o la dignidad de un funcionario, así como todo comportamiento que tenga connotación sexual y que tenga por efecto crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para una persona”.

c2) “Constituye *acoso moral*, toda conducta vejatoria que se manifiesta particularmente por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos o escritos unilaterales reiterados, que tengan por objeto o por efecto atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un funcionario en razón de su raza, de su sexo, de su color, de su origen étnico, de su estado civil, de su origen social, de su ascendencia nacional, de su afiliación sindical, de su edad,

de su lengua, durante la ejecución de su trabajo, de poner en peligro su empleo o de crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Parágrafo único: Una sola conducta grave puede asimismo constituir un acoso moral si ella supone una ofensa y produce un efecto nefasto continuo para el funcionario”.

3. **Art. 88.** Se sugiere agregar al final de la norma esta oración, luego de involucradas. *“...en consulta con las organizaciones representativas de los funcionarios públicos”* modalidad que el Anteproyecto consagra consistentemente¹⁵.
4. **Art. 89.** En el encabezado del artículo, luego de desarrollará, se sugiere agregar: *“en consulta con las organizaciones representativas de los funcionarios públicos”*¹⁶.
5. **Art. 146.** Se sugiere que se permita:
 - i. A los miembros de la carrera judicial, constituir organizaciones para la defensa de sus intereses;

¹⁵ Vid, por todos, el **Art. 127**. “Los días de descanso semanal son sábado y domingo. Si las instituciones prestan servicios ininterrumpidamente, el día de descanso podrá ser diferente de sábado y domingo, en cuyo caso la Unidad de Administración del Talento Humano, ***previa consulta con la organización de trabajadores más representativa***, presentará a la Autoridad Rectora la planificación anual correspondiente para su seguimiento”. Negrillas y cursivas nuestras.

¹⁶ El Artículo 5 del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), que El Salvador ha ratificado, dispone: “Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados”. En igual sentido, la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004, (Núm. 195), establece: “5. Los Miembros deberían: (a) definir, con la participación de los interlocutores sociales, una estrategia nacional de educación y de formación, y crear un marco de referencia para las políticas de formación en los planos nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa (...) (f) fortalecer, en los planos internacional, nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa, el diálogo social y la negociación colectiva respecto de la formación, como un principio básico para el desarrollo de sistemas, y para la pertinencia, la calidad y la relación costo-beneficio de los programas (...)”.

- ii. A los cargos de confianza, que puedan formar, si lo desean, organizaciones específicas que agrupen a cargos de confianza de varias instituciones para la defensa de sus intereses.
6. **Art. 167.** Se sugiere que se supriman los requisitos de ser salvadoreño y de “honradez notoria”, expresión esta demasiado vaga que podría ser sustituida por otra más precisa como, por ejemplo: “no haber sido condenado por delitos que impliquen falta de probidad”.
7. **Art. 199.** Se sugiere que el porcentaje mínimo de 35 por ciento de representación de una organización sindical para poder negociar colectivamente se reduzca, a fin de facilitar el ejercicio de este derecho en las instituciones públicas con numerosos empleados.
8. **Art. 269.** Se sugiere que se reduzca el porcentaje de personal necesario (51 por ciento en el Anteproyecto) para declarar un conflicto.

Adenda:

Convenios ratificados por El Salvador

- C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921
- C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 15:06:1995
- C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946
- C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946
- C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
- C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948
- C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración,
- C104 Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955
- C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964
- C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
- C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973
- C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
- C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975

C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976

C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978

C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (y su protocolo)

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999