

Convenios de la OIT y su aplicación en el Derecho Interno

DRA. BÁRBARA SERRAT | Juzgado Laboral de la 8^a Nominación, Rosario.



I. Organización Internacional del Trabajo. Creación. Órganos que la componen. Instrumentos que emite.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que tiene por finalidad promover la justicia social y proteger los derechos del trabajo.

En palabras de Arturo Bronstein «la OIT es una organización de derecho público internacional, constituida en virtud de un tratado con efectos vinculantes entre los Estados que han decidido incorporarse a la Organización, ya sea por ratificación, aceptación, aprobación o adhesión»¹.

De acuerdo con los principios expresados en el preámbulo de su Constitución, la OIT tiene como fines esenciales promover internacionalmente la justicia social y prestar asistencia técnica a los programas de desarrollo económico y social, reuniendo y difundiendo toda la información relativa a los problemas del trabajo, estableciendo normas de validez internacional y controlando su aplicación y eficacia en todos los países.

En cuanto al origen de la organización, pueden enunciarse diversas reuniones y congresos sindicales internacionales que se llevaron a cabo, tales como en Leeds en 1916, Berna 1917, en el año 1918 en Londres, en los cuales se hizo hincapié en la necesidad de crear un sistema de legisla-

ción internacional del trabajo.

El 25 de enero de 1919, reunida la Conferencia de Paz en París, decidió establecer una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, integrada por representantes de nueve Estados (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y el entonces Imperio Británico), y presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Tal Comisión celebró treinta y cinco sesiones, y el día 24 de marzo de 1919 sometió su informe a la Conferencia que incluía un proyecto de convención, por la que se crearía una organización permanente para la promoción de la regulación internacional de las condiciones de trabajo.

Finalmente, al firmarse el Tratado de Paz en Versalles el 28 de junio de 1919, se crea la Organización en la parte XIII del Tratado como un organismo de la Sociedad de Naciones –también creada en los veintiséis primeros artículos de aquel tratado–.

El acto constitutivo de la OIT tuvo lugar en Washington el 29 de octubre de 1919, al reunirse por primera vez la Asamblea General de los representantes de los países miembros que la integraban. Unas semanas después

se reunió el Consejo de Administración y puso en funcionamiento la Oficina Internacional del Trabajo, que tiene su sede en Ginebra (Suiza), donde también se reúnen el Consejo de Administración y la Asamblea General.

Debido a la vinculación de la OIT con la Sociedad de Naciones, al dejar de existir ésta después de la segunda guerra mundial, debió ser modificada su Constitución a fin de convertirla en una organización internacional independiente. La modificación se hizo en el año 1945, mediante un acuerdo llamado «Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo», vigente desde el 26 de septiembre de 1946 y aprobado por nuestra ley 13559, del 9 de septiembre de 1949.

Tanto el pacto de la Sociedad de Naciones como la parte XIII del Tratado de Versalles, y la Constitución de la OIT, fueron aprobados por nuestro país mediante la ley 11722, del 25 de septiembre de 1933.

En cuanto a los Estados que la integran, la Constitución de la OIT establece que todo Estado que es miembro de las Naciones Unidas también puede serlo de la OIT mediante la comunicación al director general de un instrumento en el que confirma

la aceptación de las obligaciones que emanan de la Constitución de la OIT. Asimismo, pueden ingresar a la OIT aquellos Estados que no sean miembros de la ONU, pero en este caso deberán ser admitidos por la Conferencia Internacional del Trabajo. De igual modo, puede ocurrir que un Estado sea miembro de la ONU y no de la OIT.

Por lo demás, así como un Estado puede ingresar en la OIT también puede retirarse mediante un preaviso, que surtirá efecto dos años después de la fecha de su recepción por el director general, a reserva de que en esa última fecha el miembro haya cumplido todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de miembro. Ahora bien, cabe destacar que no obstante ello, cuando un miembro ha ratificado un convenio internacional del trabajo, su retiro no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del convenio o que refieran a él respecto del período señalado en dicho convenio, y ello de acuerdo a lo previsto en el art. 1.7 de la Constitución.

En cuanto a la exclusión o expulsión de un miembro de la OIT, no hay ninguna disposición que lo permita. Amén de ello, cabe traer a colación una resolución de la Conferencia del año 1961 que declaró que «la pre-

sencia de la República Sudafricana en la Organización Internacional del Trabajo es incompatible con los fines y objetivos de la Organización e invitó al Consejo de Administración a que aconseje a la República Sudafricana que se retire de la Organización, hasta que su Gobierno haya renunciado al *apartheid*, que es contrario a los principios proclamados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo».

Respecto a la conformación de la Organización, la particularidad de la OIT está dada por el tripartismo, conforme al cual no sólo los gobiernos de los Estados miembros, sino también las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas de dichos Estados participan con voz y voto en sus órganos políticos y legislativos. Así entonces, de acuerdo a lo estipulado en su Constitución, la OIT cuenta con tres órganos. Uno de ellos es la Conferencia Internacional del Trabajo, que tiene funciones esencialmente legislativas y, de algún modo, también políticas.

El segundo es el Consejo de Administración, que tiene funciones esencialmente políticas y, en alguna medida, también legislativas. Ninguno de esos órganos es jerárquicamente superior, pues no gozan de autoridad jurídica

para controlar al otro.

El tercer órgano es la Oficina Internacional del Trabajo, que vendría a ser el secretariado técnico de la Organización, funciona como centro operativo, de investigación y de publicaciones, y prepara el trabajo técnico indispensable para que el Consejo y la Conferencia puedan tomar sus decisiones.

En atención a los instrumentos que la OIT emite, podemos destacar que ha generado una prolifera legislación que se manifiesta en la sanción de convenios y recomendaciones, de los que no pretenden su concreta aplicación a ninguna relación laboral dentro de un ámbito geográfico nacional, sino fijar modelos para que se adapte la legislación de los países miembros, que asumen el compromiso de proponerla para su consideración al órgano político encargado de la sanción de las leyes.

Vale destacar que la Organización emite convenios y recomendaciones. Los convenios internacionales de trabajo fijan directivas para facilitar la uniformidad de la legislación laboral en los países miembros. Estos convenios son sometidos a ratificación de los Estados, y tal acto acarrea una serie de obligaciones jurídicas a nivel internacional e interno.

En cambio, por medio de las recomendaciones, la OIT busca establecer mecanismos uniformes de validez internacional para llevar a cabo las medidas a ser adoptadas y orientar a los Estados miembros en la preparación de la legislación laboral. Estas recomendaciones constituyen meras expresiones de deseos, cuya aplicación práctica depende exclusivamente de la voluntad de los gobiernos respectivos.

II. Convenios de la OIT

La doctrina se ha cuestionado acerca del carácter que estos convenios emitidos por la OIT detentan. Esto es, si revisten la calidad de tratado en el sentido que da a este término la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Recordemos que esta Convención define como tratado a «un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera sea su denominación particular» (art. 1). Esta definición parecería excluir a los convenios internacionales de la OIT, sin embargo, la misma Convención luego aclara que también se aplicará «a todo tratado adoptado en el ámbito de una organización internacional, sin perjuicio de cualquier

norma pertinente de la organización» (art. 5). A tenor de este texto, la Convención de Viena parecería incluir a los convenios de la OIT.

De todos modos, a pesar de las discusiones en cuanto a si revisten o no la naturaleza de tratados, nadie duda que estos instrumentos son asimilables a aquellos, al menos en lo que concierne a los efectos jurídicos. Es cierto que no es posible afirmar que los convenios de la OIT reflejan la voluntad y el consentimiento de los Estados que han participado en su elaboración. Sin embargo, es difícilmente refutable que cuando un Estado ratifica un convenio está expresando su voluntad de acatarlo.

En síntesis, si bien en teoría este es un tema controvertido, en la práctica la aplicación de la Convención de Viena a los convenios de la OIT no debería levantar excesivas objeciones.

Aclarado ello, una vez que el convenio ha sido adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, se generan dos tipos de vigencia de la norma:

a) La vigencia *per se* del convenio: cada convenio indica la cantidad de ratificaciones que requiere para adquirir vigencia *per se*. Esta medida es lógica en tanto que la aspiración de

todo convenio adoptado por la OIT es que resulte eficaz.

b) Vigencia plena del convenio para el país que cumple con el compromiso internacional de ratificarlo: Una vez que el convenio toma vigencia *per se*, queda abierto a otras ratificaciones. Al ser ratificado por un país miembro, se le concede un plazo de un año para que adapte su normativa interna a la normativa internacional.

Los Estados miembros están obligados a someter los convenios de la OIT a consideración de sus autoridades ejecutivas o legislativas para que se adopten las medidas o se redacten los proyectos de ley, dentro de los dieciocho meses posteriores a la clausura de las sesiones de cada Conferencia.

Del mismo modo, los Estados miembros también están obligados a informar a la Organización de las medidas que fueran definitivamente adoptadas en virtud de los convenios suscriptos, y, en su caso, los motivos que impidieron su tratamiento en sede legislativa y las dificultades que existen para su aprobación.

En lo que respecta a la aplicación de los convenios en el Derecho Interno de los países miembros de la OIT, existen dos vías para que cobren ope-

ratividad normativa. Algunos países incorporan los convenios a su derecho interno con su sola ratificación y simple registro, sin paso intermedio alguno. Esta es la llamada teoría monista, a la cual adhieren por ejemplo España y México. Otros países requieren la ratificación del Congreso o Parlamento para que las directivas de los convenios sean incorporados a su derecho interno. A esta teoría – que se denomina dualista – adhieren Canadá y Gran Bretaña.

III. Convenios aprobados por Argentina. Validez

Los Convenios de la OIT, ratificados por la República Argentina, constituyen un marco jurídico insoslayable que obliga a su observancia. En esto consiste la obligación de sumisión que debe acatar. Los efectos de la operatividad de los convenios de la OIT imponen obligaciones y responsabilidades al Estado, una de las principales, consiste en observar los términos del convenio ratificado, depositado y en vigencia en todos los niveles administrativos y judiciales. Pues, el convenio o la norma internacional fija y delimita el marco legislativo nacional en el estado de su vigencia o ratificación.

En nuestro ordenamiento jurídico in-

terno, debemos precisar que en un primer escalón de la cúspide normativa se encuentra la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos celebrados con las potencias extranjeras, ratificados por nuestro país, y enumerados en el art. 75, inc. 22 de la Carta Magna. Un escalón por debajo, con jerarquía superior a las leyes, se hallan los demás Tratados Internacionales y los Concordatos con la Santa Sede, una vez ratificados. Ostentan esta misma jerarquía los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Argentina ratificó sus primeros convenios de la OIT el 30 de noviembre de 1933. En esa oportunidad lo hizo con los convenios 1 (horas de Trabajo en la industria), 2 (sobre el desempleo), 3 (sobre la protección a la maternidad), 4 (sobre el trabajo nocturno de mujeres), 5 (sobre la edad mínima en la industria), 6 (sobre el trabajo nocturno de los menores), todos ellos aprobados en 1919; y los convenios 7 (sobre la edad mínima en trabajo marítimo), 8 (sobre las indemnizaciones de desempleo-naufragio) y 9 (sobre la colocación de la gente de mar), estos últimos aprobados en 1929.

En total, Argentina ratificó 79 convenios de la OIT, de los cuales 65 están en vigor, 9 han sido denunciados, y los

restantes han sido ratificados en los últimos doce meses².

Entre los más relevantes podemos mencionar el Convenio 1 sobre jornada de trabajo, 1919; Convenio 3 sobre protección a la maternidad, 1919; Convenio 26 sobre métodos para fijación de salarios mínimos, 1928; Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, 1930; Convenio 87 sobre libertad sindical y protección al derecho de sindicalización, 1948; Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949; el Convenio 100 sobre el principio de igual remuneración por igual tarea, 1951; el Convenio 105 sobre abolición del trabajo forzoso, 1957; Convenio 111 sobre la discriminación, 1958; Convenio 138 sobre la edad mínima, 1973; y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

Entre los convenios denunciados por nuestro país, enumero: los convenios sobre edad mínima de admisión al empleo 5, 7, 10, 15 y 33, reemplazados por el Convenio 138; el Convenio 34 sobre agencias retribuidas de empleo, reemplazado por el Convenio 96, el Convenio 107 sobre poblaciones indígenas y tribales, reemplazado por el Convenio 169, y los Convenios sobre trabajo nocturno (4, sobre trabajo nocturno de mujeres y 20 sobre

trabajo nocturno en panaderías). El convenio 31 (horas de trabajo en las minas de carbón) perdió vigencia.

En relación a la validez de estos convenios, conforme al sistema impuesto por la Constitución Nacional (art. 75, incs. 22 y 24), su inserción en el ordenamiento nacional requiere de un acto federal complejo, pues le corresponde al Poder Ejecutivo su negociación, conclusión y firma, al Poder Legislativo su aprobación o rechazo; en caso de ser aprobados, el Poder Ejecutivo los debe ratificar y efectuar su depósito en la Dirección General de la OIT, y comienzan su vigencia a los doce meses posteriores a dicho acto. Cumplidas tales instancias, tal como se ha expresado supra, tales convenios tienen jerarquía superior a las leyes.

IV. Los convenios de la OIT según la CSJN

En cuanto a la aplicación de estos convenios en el derecho interno, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha emitido una serie de pronunciamientos otorgando cada vez mayor relevancia al carácter que tales convenios detentan. Es este el camino que la Corte ha trazado, el cual resulta propicio y necesario, puesto que es necesario la armonización de los fines que la

OIT propugna –entre ellos proteger los derechos del trabajo– con el carácter de sujeto de preferente tutela (CSJN, Vizotti³) que el trabajador posee.

En tal inteligencia, en la causa «Milone»⁴ el Máximo Tribunal destacó –haciendo alusión al Convenio 17 de la OIT– que tales convenios poseen jerarquía superior a las leyes. Así, señaló: «Asimismo, particular importancia cobra el Convenio 17 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1925, ratificado por nuestro país, y que tiene jerarquía superior a las leyes (Constitución Nacional, art. 75.22), puesto que, si bien dispone el pago de la indemnización «en forma de renta», como lo afirma la recurrente, no deja de prever la posibilidad del pago «en forma de capital» (art. 5), circunstancia que silencia esta última al transcribir el precepto de manera parcial».

Posteriormente, en el conocido caso «Pérez c. Disco S.A.»⁵, la Corte enfatizó sobre la importancia del Convenio 95 de la OIT de la protección al salario, criterio que el año pasado reiteró en «Díaz c. Cervecería y Maltería Quilmes»⁶.

Recordemos que en «Pérez c. Disco» el actor reclamó que los vales alimentarios que regular y mensualmente le entregaba su empleadora

con base en el art. 103 bis inc. C de la Ley de Contrato de Trabajo, fuesen considerados salario y, por ende, sumados a la base remuneratoria destinada al cálculo de las indemnizaciones derivadas del despido producido en diciembre de 2004; para ello adujo la inconstitucionalidad de la norma en cuanto calificaba a dichos vales como beneficios sociales no remunerativos.

La Corte destacó «Que, en conclusión, corresponde declarar la inconstitucionalidad del art. 103 bis inc. C de la Ley de Contrato de Trabajo (texto según ley 24.700), relativo a los vales alimentarios, en cuanto niega a éstos naturaleza salarial. Llamar a las cosas por su nombre, esto es, por el nombre que el ordenamiento constitucional les da, resulta, en el caso, un tributo a la «justicia de la organización del trabajo subordinado». Y los doctores Highton de Nolasco, Fayt y Argibay indicaron: «La calificación establecida por el derogado inciso c del art. 103 bis de la ley 20.744 se encuentra en pugna con el Convenio 95 de la OIT –art. 1º– y viola los principios constitucionales protectorios del salario, pues, la base de cálculo de la indemnización salarial debe guardar razonable proporción con los elementos que componen la remuneración, y la indebida exclusión de conceptos que –como los vales alimentarios– se encuentran compren-

didados dentro de la noción de salario que brindan tanto las normas internacionales como la legislación nacional afecta el principio constitucional de retribución justa, que se encuentra en correlación con la base remuneratoria que compone el derecho, también constitucional, a la protección contra el despido arbitrario».

En igual dirección, en «Díaz c. Cervecería y Maltería Quilmes» el Tribunal Cintero expresó: «Hallándose ratificado por la República Argentina el Convenio 95 de la OIT, resulta claro que el concepto «anticipo» –Acta Acuerdo Nov. 2005–, previsto en el convenio colectivo aplicable a la actividad de la empleadora, reviste naturaleza salarial, a la luz de su art. 1º. Agregó que «Dado que cuando la Nación Argentina ratifica un tratado –en el caso, el Convenio 95 de la OIT– «se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contemple». Los tribunales sólo pueden obviar su aplicación señalando la necesidad de adoptar medidas internas –si es que existe alguna– para hacerlo efectivo en las concretas circunstancias de la causa». Y enfatizó que «La desestimación de la inconstitucionalidad del art. 103 bis, inc. C de la LCT propiciada por el *a quo*, al entender que la ratificación

del Convenio 95 de la OIT sobre la protección del salario (1949), en el cual el trabajador apoyó su pretensión, no incorporó su texto al derecho interno incurre en dos errores graves: por un lado, condicionó la efectividad interna de los derechos y libertades allí enunciados a mayores recaudos que los que puede exigir el régimen del Estado ratificante, y, por el otro, soslayó el hecho de que cuando la Nación ratifica un tratado se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contempla» (del voto de los Dres. Maqueda y Zaffaroni).

Por otra parte, en cuanto al Convenio 87 de la OIT la Corte se pronunció en diversos fallos. Uno de ellos fue «ATE c. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social»⁷ en el cual declaró la inconstitucionalidad del art. 41 de la ley 23551 de Asociaciones Sindicales, que dispone que «para ejercer las funciones indicadas en el art. 40 (delegado de personal) se requiere: a) estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta», por cuanto resulta contrario al art. 2 del Convenio, que establece: «Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho

de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estar organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas».

En una segunda decisión, caratulada «Rossi, Adriana c. Estado Nacional. Armada Argentina»⁸, la Corte declaró esta vez la inconstitucionalidad del art. 52 de la ley sindical, por considerarla también incompatible con el Convenio 87. La Corte consideró que los delegados o representantes de trabajadores afiliados a un sindicato simplemente inscripto debían gozar de la misma protección que la ley reconoce a quienes ostentan cargos representativos dentro de un sindicato con personería gremial.

Posteriormente, en el caso «ATE c. Municipalidad de Salta»⁹ se discutió un decreto de la Municipalidad que autorizaba a mermar los salarios de los dependientes de la Municipalidad por razones de emergencia económica, impugnado por la Asociación de Trabajadores del Estado que revestía carácter de una asociación simplemente inscripta, y por un empleado municipal. Ante el carácter que los reclamantes detentaban, se discutió su derecho de representación de los intereses colectivos. En este caso, la Corte sentenció: «El derecho de la

Asociación de Trabajadores del Estado, de representar los intereses colectivos de los trabajadores municipales, a los efectos de promover el reclamo judicial ante la norma local que redujo las remuneraciones –Decreto 5/2003–, está inequívocamente reconocido por normas de jerarquía constitucional, tales como el art. 14 bis de la Constitución Nacional y el Convenio 87 de la OIT, con las cuales es incompatible el art. 31 de la ley 23551, en la medida en que los privilegios que en esta materia otorga a las asociaciones con personería gremial, en desmedro de las simplemente inscriptas, exceden el margen autorizado por las primeras».

Agregó el Tribunal «Que, al igual que en los precedentes citados, tampoco puede soslayarse en la presente cuestión el aporte del ya citado Convenio N° 87 de la OIT, instrumento indudablemente fundamental en la materia, según ha quedado extensamente demostrado en la recordada sentencia «Asociación Trabajadores del Estado c. Ministerio de Trabajo» (cit., pp. 2506/2508 y 2511/2513, considerandos 4°, 5° y 8°; «Rossi», cit., pp. 2723/2724) ».

En esta dirección que la CSJN ha venido transitando, recientemente en el caso «Pinturas y Revestimientos apli-

cados SA s/ Quiebra»¹⁰ expresó que los Convenios de la OIT son operativos, despejando todo tipo de dudas acerca de su aplicación.

Así, expresó: «Es necesario señalar que, en lo que concierne al *sub lite*, el Convenio N° 173 de la OIT (sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador), ratificado por la ley 24285 (art. 1), establece que los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deben: a) quedar protegidos por un privilegio de modo que sean pagados con cargo a los activos del empleador insolvente antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponde (art. 5), y b) contar con un rango de privilegio superior al de la mayoría de los demás créditos privilegiados y, en particular, a los del Estado y de la Seguridad Social (art. 8). Como puede apreciarse, las claras directivas contenidas en la norma respecto del alcance de la protección que debe otorgarse al crédito laboral ante un supuesto de insolvencia del empleador, no son de carácter meramente programático sino que pueden ser directamente aplicadas a los casos concretos en el ámbito local sin necesidad de que una medida legislativa, adicional a la ratificación ya acordada al instrumento internacional, les

confiera operatividad. Con la ratificación por el Congreso del Convenio N° 173 de la OIT, mediante la citada ley 24285, sus normas se incorporaron al sistema jurídico argentino, con un rango superior al de las leyes (art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional) lo que determinó el desplazamiento de las pautas legales vigentes hasta ese momento que se opusiesen o no se ajustasen a ellas».

Tal como se vislumbra de los precedentes judiciales recolectados, no puede dudarse del carácter operativo que los Convenios ratificados por nuestro país poseen, formando parte en consecuencia del ordenamiento jurídico, y siendo insoslayable su aplicación. ■

¹ BROINSTEIN, ARTURO, «Derecho internacional del Trabajo», Editorial Astrea, Buenos Aires, 2013, página 40.

² www.ilo.org

³ Corte Suprema de Justicia de la Nación, «Vizzotti, Carlos Alberto c. AMSA SA», 14/09/2004.

⁴ Corte Suprema de Justicia de la Nación, «Milone, Juan A. c. Asociart ART SA», 26/10/2004.

⁵ Corte Suprema de Justicia de la Nación, «Pérez, Aníbal c. Disco SA», 01/09/2009.

⁶ Corte Suprema de Justicia de la Nación, «Díaz, Paulo Vicente c. Cervecería y Maltería Quilmes», 04/06/2013.

⁷ Corte Suprema de Justicia de la Nación, «ATE c. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social», 11/11/2008.

⁸ Corte Suprema de Justicia de la Nación, «Rossi, Adriana c. Estado Nacional. Armada Argentina», 09/12/2009.

⁹ Corte Suprema de Justicia de la Nación, «ATE c. Municipalidad de Salta», 18/06/2013.

¹⁰ Corte Suprema de Justicia de la Nación, «Pinturas y Revestimientos aplicados SA s/ Quiebra», 26/03/2014.

BIBLIOGRAFÍA

• BRONSTEIN, ARTURO, en Derecho internacional del Trabajo. Buenos Aires, Editorial Astrea, 2013.

• BRONSTEIN, ARTURO, en «La utilización de los convenios de la OIT por los tribunales nacionales», publicado en Revista de Derecho Laboral «Normas internacionales y derecho interno», Rubinzal - Culzoni Editores, 2010-2.

• GOLDÍN, ADRIÁN, en «Los convenios internacionales del trabajo, su impacto en la jurisprudencia y legislación argentina». DT 2005 (noviembre), 1531.

• GRISOLÍA, JULIO A., en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Buenos Aires, Editorial Abeledo Perrot, 2011. Tomo III.

• GUIADO, HÉCTOR C., en «Interpretación de los convenios de la OIT. Su incidencia en la doctrina, la jurisprudencia y la práctica nacional». DT 2012, 1675.

• LEDESMA ITURBIDE, DIEGO, «Los convenios fundamentales de la OIT y el derecho del trabajo argentino», DT 2008 (julio), 745.

• PALACIO DE CAEIRO, SILVIA B., en «El control de convencionalidad y los convenios de la OIT». La Ley 2009-D, 1082.

• RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, en Fuentes del

derecho del trabajo. Buenos Aires, Editorial Astrea, Tomo II, 2013.

• ROJO DELAUX, DIEGO; KLUN, ADOLFO, en «La OIT. Rasgos de su estructura, funcionamiento. Instrumentos que elabora y su aplicación en el ordenamiento jurídico interno». DT 2012, 3175.

• SABSAY, DANIEL A., en «El bloque de constitucionalidad federal y el control de convencionalidad», La Ley Online, 28/03/13.

• SAGÜÉS, NÉSTOR P., en Elementos de derecho constitucional. Buenos Aires, Editorial Astrea, 1999.

• SIMÓN, JULIO CÉSAR, «La incorporación del derecho internacional al derecho interno, la jerarquía de las fuentes y el Derecho del Trabajo», La Ley 2006-D, 1005.

• VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO, Tratado de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Editorial Astrea, 1982.

• VILLARRUEL, ANA R. en «La aplicación de las normas de la OIT», publicado en Revista de Derecho Laboral «Normas internacionales y derecho interno», Rubinzal - Culzoni Editores, 2010-2.