

301809

35

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO <sup>2o. y.</sup>



ESCUELA DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la  
Universidad Nacional Autónoma de México

CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA  
LABORAL RATIFICANDO POR MEXICO Y REFORMAS  
A LA CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

CARLOS CUHITLAHUAC PASTRANA RANGEL

- 1a. REVISION: LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR  
2a. REVISION LIC. JESUS ARMANDO JIMENEZ REYES

MEXICO, D. F.

1990

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
PROLOGO	4
CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS	7
1. Primeras Organizaciones Internacionales	8
2. Primera Guerra Mundial	12
3. Importancia del Movimiento Obrero Internacional	14
4. La Sociedad de Naciones	19
CAPITULO II. SURGIMIENTO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO	23
1. Creación de la Organización Internacional del Trabajo	24
2. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo	28
2.1 Reformas a la Constitución de la Organización Inter- nacional del Trabajo.	31
3. Tripartismo y Multilateralismo	35
CAPITULO III. LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL	42
1. Los Organismos no Gubernamentales	44
1.1. La Organización Internacional de Empleadores O.I.E.	47

	Pág.
1.2. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres C.I.O.S.L.	50
2. La Carta de San Francisco	56
3. El Consejo Económico Social E.C.O.S.O.C.	59
3.1. Los Organismos Especializados	61
3.1.a. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura, U.N.E.S.C.O.	62
3.1.b. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, F.A.O.	63
3.1.c. La Organización Mundial de la Salud, O.M.S.	63
3.1.d. La Organización de las Naciones Unidas para la Aviación Civil Internacional, O.A.C.I.	64
3.1.e. La Organización Meteorológica Mundial, O.M.M.	64
3.1.f. La Organización Marítima Consultiva Internacional, O.M.C.O.	64
3.1.g. La Organización Mundial de la Propiedad Intelectual O.M.P.I.	65
3.1.h. El Fondo Monetario Internacional, F.M.I.	65
3.1.i. El Banco Internacional de Reconstrucción y Desarrollo, B.I.R.D.	66
3.1.j. La Unión Postal Universal, U.P.U.	66
3.1.k. La Unión Internacional de Telecomunicaciones - U.I.T.	66
3.1.l. La Corporación Financiera Internacional, C.F.I.	67
3.1.m. La Asociación Financiera Internacional de Fomento, A.I.F.	67

	Pág.
3.1.n. El Organismo Internacional de Energía Atómica O.I.E.A.	68
3.1.ñ. El Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio, G.A.T.T. ó A.G.A.A.C.	68
3.2. El Caso de la Organización Internacional del Trabajo	69
 <b>CAPITULO IV. LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO</b>	 <b>82</b>
1. Los Convenios Básicos de la Organización Internacional del Trabajo	83
2. Los Convenios Internacionales en Materia Laboral, Ratifican <u>do</u> por México	107
2.1. La Obligatoriedad de los Convenios Internacionales de la O.I.T., en México	114
2.1.a. La Legislación Interna y la Legislación Interna <u>cional</u> en México en Materia de Trabajo	119
2.1.b. Tratados Internacionales y las Leyes Reglamenta <u>rias</u> de la Constitución	120
2.1.c. Los Convenios Internacionales de la O.I.T. y el Refrendo Ministerial	120
3. La Declaración de los Derechos Humanos de 1948	120
4. La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Hu <u>manos</u>	124
4.1. Libertad Sindical	125
4.2. Abolición del Trabajo Forzoso	128
4.3. Protección Contra la Discriminación	130

CAPITULO V. INGRESO DE MEXICO A LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO	131
1. La Representación Empleadora CONCAMIN	134
2. La Representación Gubernamental, la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	140
3. La Representación Obrera C.T.M.	143
CONCLUSIONES	149
BIBLIOGRAFIA	156
HEMEROGRAFIA	158

## INTRODUCCION

Es poco conocido que el derecho del trabajo nació en un ámbito cosmopolita, como era el que privaba en el milenio anterior a nuestra era en el mare nostrum, es decir, el trabajo especializado de la gente de mar y el intenso intercambio comercial entre las Naciones Ribereñas, potenció la concentración de los primeros contratos de trabajo, como hoy día los entendemos.

En efecto, el derecho del trabajo entendido inicialmente como una regulación de las relaciones obrero-patronales tuvo su génesis en el mar mediterráneo, porque aquellas personas que laboraban en tierra, en su mayoría estaban sometidas a la institución jurídica infamante de la esclavitud; en cambio, las tareas marítimas implican necesariamente una especialización o conocimiento del medio, lo cual condujo a la contratación de este tipo de personal.

El origen del derecho del trabajo curiosamente se dió en un campo internacional, toda vez que los puertos son por autonomía los lugares de concentración de ciudadanos de todo el orbe, hecho que demuestra que las relaciones laborales desde sus más lejanos antecedentes constituyen uno de los fenómenos sociales comunes a todo el linaje humano.

Grandes pensadores del siglo pasado se ocuparon de abordar con seriedad y rigor científico el problema de la desproporción entre los detentores de los medios de producción y aquellos cuyo único medio de subsistencia es su fuerza individual de trabajo.

Así tenemos que como resultado principal de la lucha de los trabajadores por la reivindicación de sus derechos y las aportaciones doctrinales de los intelectuales, los gobiernos de los diferentes países que vieron constreñidos a respaldar la creación de un organismo internacional especializado que llevará a conseguir una homogeneidad en el binomio patrón trabajador.

En el año de 1919 se celebró en la Ciudad de Ginebra, la Sesión inaugural -

de la Organización Internacional del Trabajo, decretándose por consenso general una Constitución como estatuto supremo a fin de subrayar la importancia del compromiso adquirido por los Estados signatarios.

La confluencia de los tres elementos diversos en el ámbito de las relaciones laborales, como son los obreros y empleadores, más la intervención gubernamental, dió pábulo a la consecución de un mecanismo tripartita que dentro de un mismo foro permitiera la participación de todos los intereses involucrados, bajo el signo tanto de permanencia como de democracia. Curiosamente la materia que nos ocupa por su propia naturaleza controvertible accedió a un plano participativo tan sólido de los diferentes elementos que lo componen que aún a costa de la desaparición de la apenas incipiente Sociedad de Naciones, la Organización Internacional del Trabajo, fue la única que emergió como institución internacional -- con reconocimiento general.

Los rasgos principales que dan acento y carácter propios a la O.I.T., son la democracia, así como la constante y perpetua voluntad de la comunidad internacional por la justicia laboral. La vanguardia alcanzada por la organización internacional del trabajo, todavía es hoy en el umbral del siglo XXI paradigma a seguir con todas las organizaciones multilaterales globales y regionales.

Ahora bien, como la institución es de puertas abiertas y no de números cerrados, es creciente el interés de las Naciones por formar parte de ella, mediante la firma de un mayor número de convenios para el mejoramiento de los trabajadores y sus familias.

Lamentablemente la capacidad de los gobiernos está sujeta a los parámetros económicos y políticos de cada caso específico-internacionales del trabajo. Hay países que firman prácticamente lo que la O.I.T. emite, con un afán más populista que de efectividad y otros que sin obligarse a los convenios rebasan sobradamente a su ámbito doméstico las prescripciones de la organización. Igualmente -- este foro mundial se utiliza a menudo con fines sectarios y a veces unipersonales, desnaturalizando las intenciones originales de la organización.

A pesar de la densa relevancia que depara para el metabolismo de la sociedad internacional, la Organización Internacional del Trabajo, a partir de la dé-



cada de los ochentas se viene presentando un hondo compás de crisis en los organismos multilaterales mundiales debido al perfil de reacción asumidos por las naciones más industrializadas, ya que ocasionan estremecimientos en los cimientos mismos de estos organismos el retiro de países como los Estados Unidos de Norteamérica, cuya política internacional tradicionalmente participativa se ha eclipsado por la incomprensión de sus líderes locales.

En virtud a la necesidad de actualizar la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, a las nuevas condiciones prevalentes en el ámbito internacional y en especial de la mayoría de los países del tercer mundo, de abrir mayores espacios a una participación más nutrida y por ende más democrática de los países miembros.

La pretensión de este trabajo es analizar las reformas al Estatuto Jurídico en comentario, lo cual sirve de plataforma para sugerir cambios en la obligatoriedad tanto de los preceptos constitucionales de dicha organización, como de los convenios.

## PROLOGO

En el apartado trigésimo tercero del Tratado de Versalles se escribió, sin lugar a dudas, el capítulo más hermoso de cuantos integran el apasionante universo de los organismos internacionales "La Justicia Social es la base para la Paz Universal".

La Carta de Berna, el Tratado de Versalles y la Conferencia de la Paz, son históricamente los antecedentes más inmediatos de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Organismo miembro y uno de los más importantes sin lugar a dudas de la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.), dedicada desde su creación a fines de la segunda década de este siglo al mejoramiento de las condiciones de trabajo en todo el mundo mediante una acción concertada de carácter internacional, regulando los honorarios de trabajo, reglamentando el trabajo de mujeres y menores, protegiendo a los trabajadores migratorios y haciendo posible la cultura, recreación vocacional y técnica de las clases laborantes.

México es signatario de los más importantes convenios internacionales que han sido ratificados por otros países miembros, desde que se promulgó nuestra -- Constitución Política, se advirtió la intención del constituyente para dotar a los trabajadores con los elementos necesarios para su protección en relación con sus actividades laborales. Al efecto, nuestra legislación goza de reconocimiento universal por sus avanzadas concepciones en la materia.

A veces acontece que alguno de sus miembros más poderosos se niega a asumir las disposiciones emanadas de ciertos convenios, produciendo a la postre graves desequilibrios que hacen notorias las diferencias con los más débiles; o bien, - ocurre que algunos de los documentos que originalmente sirvieron de base para la creación de la O.I.T., requieran adecuarse a las necesidades actuales producidas por modernas tecnologías y economías más dinámicas cometiendo a la sazón gravísimos desafíos a la voluntad colectiva y desde luego, a la autoridad del Organismo.

El valor del trabajo varía de país a país en función de la dotación media de capital por persona ocupada. Ahora bien, como la acumulación de capital realizada en el Sistema Capitalista se concentró en ciertas áreas (países ricos), la remuneración real del trabajador varía enormemente, con independencia de las características físicas del producto de ese trabajo. Así un trabajador de cualquier industria situada en un país en proceso de desarrollo puede ganar hasta -- una séptima parte de lo que gana un trabajador que realice la misma operación en un país industrializado, no obstante ser ambos empleados de una misma empresa, -- utilizar la misma técnica y producir para el mismo mercado.

Por otra parte, podemos decir que la aplicación de una política laboral más justa podría conducir al sometimiento de la acción de los especuladores, reduciendo los focos de inestabilidad. Por demás está señalar que una política de -- ese alcance requiere de una ejecución gradual, pues las transferencias de rentas, tanto de un país como entre países, provocan efectos secundarios difíciles de -- prever.

A título ejemplar, en la determinación de precios de los productos minerales, el costo de la mano de obra directamente empleada constituye un factor de -- poco peso. Pero un recurso no renovable es un patrimonio que no debe ser liquidado sin tener en cuenta sus consecuencias para que las generaciones reflejen es -- trictamente los intereses de personas privadas, constituye seguramente una de -- las tareas más graves de nuestra civilización.

El trabajo se encuentra sobredeterminado por las relaciones económicas. A escala mundial, el intercambio entre los países ricos y los que no lo son se rea -- liza de manera desigual, en perjuicio de los países débiles. Las clases socia -- les que ejercen el control del proceso productivo pueden oponerse y sobreponerse a las masas populares e imponer el estado de políticas orientadas a favorecer -- sus intereses y éstos generalmente no corresponden a los de las mayorías. Sólo desde una perspectiva que ignore la división de la Sociedad en clases sociales, puede negarse que las relaciones internacionales reflejan problemas de contenido eminentemente social.

Por otra parte, al interior de los países débiles las clases privilegiadas, mediante métodos de sobreexplotación, cargan, como acontece durante este último

lustro, el peso del desigual intercambio sobre las masas.

En efecto, la falta de justicia social conduce inexorablemente a la pérdida de la paz.

"Después de los horrores de la última guerra y frente a la imagen de la hecatombe en que acabaría una contienda futura, no parecen ya suficientes ciertos preceptos." En efecto, implicaría un sarcasmo proclamar la igualdad teórica de los estados si la desigualdad de las fuerzas o de los recursos en presencia continuasen sirviendo para imponer una competencia sin esperanza a los más humildes. Y sería otra burla estéril que la Ley Internacional reiterase el derecho de todos al bien de la Independencia, si las instituciones de hecho siguiesen -- avasallando a los menos favorecidos, con servidumbres inexorables: económicas, bélicas y políticas...

En la Organización de esta paz difícil, estamos todos comprometidos. Y los diplomáticos tanto como el que más. El carácter de los grandes convenios internacionales necesita preservarse de asechanzas y erigirse para no concluir en utó picas ligerezas, sobre la cohesión de acuerdos que a todos beneficie, muy en especial a los más débiles. Así es como apreciamos la misión del trabajo realizado en esta tesis: como un esfuerzo por afianzar entre las conciencias de nuestra época ese puente insustituible que el hombre tiende para acercarse a los otros. Y que los sellos que garantizan el cumplimiento de los convenios internacionales, no sean los que impongan, con un lacre, los Delegados de las Cancillerías de los Gobiernos Signatarios, ni los que se firmen con pluma de Ministro, pues éstos pueden ser tregua o armisticio. Para la paz, el trabajo y el progreso de los hombres, deben fundarse en algo más que un pergamino o un protocolo, deben sustentarse en las huellas que dejan sobre la historia las manos auténticas de los pueblos en su lucha eterna por sobrevivir; de ahí, precisamente que la justi cia social conduce a una mejor vida y en consecuencia a obtener la paz deseada.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS

1. Primeras Organizaciones Internacionales
2. Primera Guerra Mundial
3. Importancia del Movimiento Obrero  
Internacional
4. La Sociedad de Naciones

## ANTECEDENTES HISTORICOS

### 1. PRIMERAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

La historia nos ofrece pocos ejemplos de vida internacional organizada, sin embargo a lo largo de los siglos se han producido algunas manifestaciones de estructuración de las relaciones internacionales. De ellas las más relevantes pueden ser, las Confederaciones Griegas y la Comunidad Cristiana Medieval.

Las Confederaciones Griegas, se basaron en una serie de actuaciones establecidas entre diferentes ciudades helénicas, como ejemplo cabe citar; la Confederación de Atenas, la Confederación de Beocia, la Liga de Peloponeso, la Confederación de Corinto, etc. Dichas organizaciones tuvieron una vida muy efímera, ya que la rivalidad existente entre Atenas, Esparta y Tebas, impidió el establecimiento de una Confederación Única, que englobara todas las tierras griegas.

La Europa Medieval se caracterizó por compartir una misma civilización derivada de la identidad religiosa. Debido a la influencia de la doctrina cristiana, los pueblos de la Europa Occidental sentían pertenecer a una comunidad de fé, sin embargo, la desunión provocada por la reforma protestante, el rápido progreso y el fortalecimiento de las monarquías nacionales centralizadas acabarían por romper aquella comunidad medieval, en la que el papado había gozado de gran autoridad, aunque sin constituir realmente un poder secular multinacional.

Es hasta el siglo XIX, cuando los pueblos comienzan a adquirir conciencia de la necesidad de interdependencia y cooperación internacional, siendo testigo este período del acercamiento de la desorganizada comunidad internacional al tan anhelado orden social mundial.

Es opinión reiterada señalar al Congreso de Viena como punto de partida para el desarrollo internacional del siglo XIX. Este Congreso

se tenía como propósito fundamental reconfigurar Europa luego de -- las guerras Napoleónicas y mantener la paz dentro del nuevo sistema europeo, en cuanto fuera establecido. (1) y (2)

En el desarrollo de este Congreso quedó de manifiesto el claro deseo de las naciones participantes, de consolidar la tranquilidad europea. Sin embargo, cabe destacar que el acta final del Congreso no contenía disposición expresa sobre la realización de reuniones - periódicas, pero las potencias dispusieron de manera informal la celebración ocasional de conferencias para lograr la tranquilidad y - prosperidad de Europa.

En 1820 la presión de los intereses conflictivos de las potencias, hizo lo suficiente para que las reuniones dejaran de realizarse, en el resto del siglo se siguió la práctica de convocar conferencias diplomáticas para considerar los problemas políticos de mayor importancia que en ocasiones surgían entre los países del Continente Europeo, de lo que se deduce la inexistencia de instituciones permanentes en el campo político.

El surgimiento de las organizaciones internacionales en el siglo XIX, consolida e institucionaliza la cooperación internacional, teniendo como factor fundamental, el desarrollo tecnológico, especialmente en el campo de las comunicaciones, en las que el rápido incremento del telégrafo y las técnicas postales, provocan un enlace más estrecho entre los Estados de la Comunidad Europea.

Con la invención del telégrafo surgió la posibilidad de tender líneas entre varios Estados, y para ello se planteó la necesidad de realizar acuerdos internacionales. Al principio mantenidos en el plano bilateral, que pronto irían seguidos por otros entre varios -

---

(1) Seara Vázquez Modesto. "Derecho Internacional Público". Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 7a. Ed. p.p. 131. 1981.

(2) Sorensen Max. "Manual de Derecho Internacional Público". Edit. Fondo de Cultura Económica. México, D.F., 2a. Reimpresión. p.p. 91, 1981.

países, cabe destacar la creación de: La Unión Telegráfica Austro-Alemana en el año de 1850, la Unión Telegráfica de Europa Occidental del año de 1855 y la Unión Telegráfica Internacional, Institución que recogió los primeros operativos de sus antecedentes, constituyéndose en la primera organización de Estados verdaderamente internacional.

En el año de 1874, se crea la Unión General de Correos. En 1878, en el Segundo Congreso Postal, se cambió su nombre por el de Unión Postal Universal, denominación que ha conservado hasta la fecha siendo un organismo especializado de Naciones Unidas. (3)

La aparición del teléfono y el continuo avance tecnológico ya mencionado, llevarían a la realización de nuevas reuniones.

En la segunda década del presente siglo se crearon otras instituciones encargadas de regular la utilización de las telecomunicaciones en el ámbito internacional: El Comité Consultivo Internacional de Comunicaciones Telefónicas en 1923. El Comité Consultivo Internacional de Comunicaciones Telegráficas de 1926 y el Comité Consultivo Internacional de Radiocomunicaciones en 1927.

En la Convención Internacional de Comunicaciones, adoptada en Madrid en 1923 y luego de fusionarse la Convención Telegráfica Internacional y la Convención Radiográfica Internacional, surge la Unión Internacional de Telecomunicaciones, Institución que actualmente es un organismo especializado de las Naciones Unidas y al que con posterioridad trataremos. (4)

Las Uniones referidas, fueron las precursoras de otras uniones administrativas que nacieron a fines del siglo XIX y principios del siglo XX.

- 
- (3) Cap. III. Infra 3.1. Los Organismos Especializados. pág.61 de la presente tesis.
- (4) Cap. III. Infra. 3.1. Los Organismos Especializados. pág.61 de la presente tesis.



Entre las más importantes destacan la Unión Internacional para la Protección de la Propiedad Industrial, la Convención para la Protección de los Trabajos Literarios y Artísticos, la Convención Internacional de Tránsito y Carga Ferroviaria y el Departamento Internacional de Salud Pública.

En 1878 se creó la Organización Meteorológica Internacional, -- que es el antecedente directo de la actual Organización Meteorológica Mundial, misma que desde 1951 se convirtió en Organismo especializado de la O.N.U. (5)

En 1889, en la Conferencia de La Haya, se creó la Corte Permanente de Arbitraje cuya forma y funciones fueron confirmadas en la Conferencia de La Haya en 1907. Lamentablemente dado el clima político imperante en la época, no se podía llegar a ningún acuerdo en cuanto a un Tribunal permanente establecido, ni en lo concerniente a una disposición que consagre la jurisdicción obligatoria.

De igual manera que los Estados se preocupaban por una estabilidad política en Europa, por esa misma época, a mediados del siglo -- XIX, se comienzan a formar en el viejo continente por iniciativa de ciudadanos particulares instituciones privadas de varia intención, -- como una reacción ante la insuficiencia y descuido de los Estados de una serie de intereses dadas las condiciones que prevalecían en las relaciones internacionales; como la lucha por el poder y la hegemonía mundial entre los imperios europeos. Creándose con ello las primeras organizaciones internacionales no gubernamentales, siendo la primera la Y.M.C.A. (Asociación Cristiana de Jóvenes), en el año de 1855; a la que siguieron un sinnúmero de organizaciones entre las -- que cabe destacar la Liga de Sociedades de la Cruz Roja, la Federación Mundial Sindical, la Organización Internacional de Empleadores, etc. (6)

(5) Cap. III. Infra. 3.1. Los Organismos Especializados. pág.61 de -- la presente tesis.

(6) Cap. III. Infra. 1. Los Organismos no Gubernamentales. pág. 44  
1.1. La Organización Internacional de Empleadores. O.I.T. pág.47  
1.2. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. C.I.O.S.L. pág. 50; de la presente tesis.

De lo anteriormente analizado, podemos concluir con el señalamiento que hace Max Sorensen: "En conjunto el área de cooperación interestatal permaneció, por consiguiente, limitada a actividades técnicas no políticas y sólo al estallar la Primera Guerra Mundial, el impulso para el establecimiento de una organización política general comenzó a ganar terreno. (7)

## 2. LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL

El militarismo imperante en la Europa de principios de siglo, engendra una serie de grandes contradicciones entre las potencias europeas, que influidas por corrientes ideológicas como el nacionalismo y el imperialismo, fomentan una costosísima carrera armamentista que tenía como propósito fundamental el apoyo a la adquisición de nuevos territorios con vista a la formación de nuevas colonias. Lo que provoca la formación de una serie de alianzas opuestas entre las naciones europeas, dando lugar a dos grupos militares diversos; la alianza Austro-Alemana, y la atente formada por Francia, Rusia e Inglaterra. La lucha de estos dos bloques por un nuevo reparto del mundo, provoca la primera conflagración mundial.

La gran guerra de 1914-18, fue en esencia una guerra de conquista, injusta por ambos lados. Alemania buscaba un nuevo reparto del mundo y ante todo el dominio de la mayor parte de Europa y el próximo Oriente; la nueva distribución en provecho propio de las colonias y la hegemonía mundial.

La Alianza Austro-Húngara, pretextó el desencadenamiento de la guerra con el propósito de afirmar su dominación sobre treinta millones de croatas, eslovenos, polacos, ucranianos, checoslovacos, serbios, rumanos e italianos, todos los pueblos oprimidos bajo el centro de los Habsburgos para someter a su potestad a los Estados Es-

---

(7) Sorensen Max. op. cit. p.p. 101.

vos independientes de Servia, Bulgaria y Monte Negro, así como Albania y para afirmar la dominación Austro-Húngara, en toda la Península de los Balcanes, el Mar Adriático y el Archipiélago Egeo.

Inglaterra pretendía debilitar a su rival más importante Alemania, en tanto que Francia pretendía el Sarré, territorio que había perdido en la Paz de Frankfurt en 1871; Rusia deseaba el dominio total en el acceso al Mediterráneo.

El hecho material que se tomó como causa directa para el desencadenamiento de la guerra, fue un atentado de Sarajevo el 28 de junio de 1914 en el que perdió la vida en la Capital de Bosnia el Archiduque Francisco Fernando, heredero al trono de Austria-Hungría a manos de miembros de una organización nacionalista servia.

A partir de la movilización de tropas austriacas contra Servia, la guerra se extendió rápidamente, con la incursión de Estados Unidos como aliado de la etente, la lucha adquirió el carácter de guerra mundial. Al mismo tiempo que Estados Unidos participaba activamente, Alemania va perdiendo fuerza, tanto que ya para el año de 1918, el gobierno provisional Alemán, instaurado a la abdicación y huida del Kaiser Guillermo II, solicitó de los aliados el armisticio, con el cual la guerra había terminado.

La guerra mundial de principios de siglo, contó con la participación de casi treinta naciones, aniquilando millones de vidas humanas. Los países beligerantes movilizaron setenta millones de seres muriendo cerca de diez millones, alrededor de diecinueve millones quedaron lisiados o heridos, siendo las pérdidas materiales incalculables.

Los efectos causados por la primera guerra mundial fueron inimaginables; desde la desmoralización de los pueblos, otro aspecto fundamental, es que las finanzas llegaron a su caos indescriptible en casi todos los países Europeos.

Al final del conflicto los Estados consideraban necesario garantizar la paz y la seguridad internacional, parecía que la formación de una organización internacional lo suficientemente estructurada -- era eminentemente con el objeto de evitar que se repitieran los horrores de esta guerra que consternó al mundo.

### 3. IMPORTANCIA DEL MOVIMIENTO OBRERO INTERNACIONAL.

La idea de una reglamentación internacional en materia del trabajo no es concebida únicamente en el seno de las agrupaciones obreras, sino que existieron precursores individuales entre los que destaca el industrial francés Daniel Legrand, quien propugnó por la promulgación de una legislación laboral que fuese común entre varios -- países europeos para acabar así con las luchas despiadadas entre competidores y al mismo tiempo remediar las espantosas condiciones de trabajo que imperaban en la naciente industria, presentando para tal efecto proyectos de leyes internacionales sobre la jornada de trabajo; la fijación de un día de descanso; el trabajo nocturno; las actividades insalubres o peligrosas y una reglamentación especial para los niños.

Las pretensiones del industrial francés nunca encontraron eco -- en las naciones europeas, por el contrario, se enfrentó a respuestas que objetaron rotundamente la introducción de una legislación laboral, que argumentaban profundas preocupaciones relativas a la competencia extranjera.

La voz de este precursor, que pugnaba por la adopción de una reglamentación internacional tanto para evitar la competencia desleal de las empresas como para evitar la explotación inhumana de los obreros, quedó aislada durante mucho tiempo, ya que los trabajadores no podían entonces expresarse libremente debido a las leyes que les impedían asociarse. Pero su idea fue recogida y definida por otros, en primer lugar por entidades privativas como los Congresos Internacionales de beneficencia que se celebraron en 1856 y 1857, "que --

adoptaron una moción en que propugnaban la redacción mancomunada de medidas internacionales para reglamentar el trabajo en la industria como medio de fomentar y extender las medidas tomadas por industriales de avanzada para proteger a sus trabajadores"; (8) más tarde - por el movimiento obrero, que carecía rápidamente y que comenzaban a forjar vínculos internacionales propios.

Mientras tanto se había adoptado en algunos países leyes internas que restringían en el trabajo de los niños, y a veces el de las mujeres (9).

Los hombres, políticos con visión empezaban a pensar que las medidas de este género deberían uniformarse y extenderse por acuerdo internacional. Las posibilidades de hacerlo se debatieron con más entendimiento en los parlamentos de Alemania y Francia. La primera iniciativa concreta surgió en Suiza en 1889, cuando el Consejo Federal envió a trece gobiernos invitaciones para que asistieran a una conferencia preliminar donde se examinaría qué aspectos del derecho laboral podían reglamentarse provechosamente por convenio internacional. Como resultado de varias gestiones, por fin se celebró la Conferencia de Berlín; el 13 de marzo de 1890, la que estableció recomendaciones detalladas para reglamentar o prohibir el trabajo de las minas, el trabajo dominical, el trabajo de los niños y el empleo de los jóvenes y de las mujeres, sin que se asumieran compromisos internacionales formales.

El verdadero valor de la conferencia de Berlín es histórico, ya que era la primera vez que se congregaban gobiernos para debatir no

---

(8) Oficina Internacional del Trabajo "Las Normas Internacionales -- del Trabajo". Edit. O.I.T. Ginebra Suiza 2a. Ed. p. 4. 1985.

(9) En particular, en cuanto al trabajo de los niños, en primer lugar, Inglaterra en 1802 y más efectivamente en 1883, después de Prusia en 1839 Francia en 1841, mediante una ley que fue complementada en varios pactos hasta 1900 y Bélgica en 1889. En cuanto al trabajo de los adultos a veces con la inclusión de las mujeres, la evolución fue más lenta la oposición por la existencia efectiva de la aplicación dejó mucho que desear durante mucho tiempo.

mas laborales, y no cabe duda de que allanó el camino para tomar medidas posteriores.

En agosto de 1897, se reunieron en Zurich, Suiza, cerca de 400 delegados que representaban a organizaciones obreras cristianas de 14 países, para celebrar el primer congreso internacional de protección obrera, adonde se aprobó una resolución, en la que se rogaba al gobierno Suizo que reanudara esfuerzos para promover leyes internacionales del trabajo; y en particular que "invitara a los diversos gobiernos a crear una oficina de trabajo.

Hubo otras conferencias en Bruselas en septiembre de 1897, para examinar las realizaciones de la conferencia de Berlín y estudiar -- los principios en que hubiera de basarse la futura Oficina Internacional del Trabajo.

Como resultado de esta conferencia, se fundó en París en 1900 -- la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, precursora -- inmediata de la P.I.T.

Dicha asociación no estaba formada por gobiernos sino por las -- asociaciones nacionales que habían hecho propaganda a favor de una -- asociación internacional, pero los gobiernos dispuestos a aceptar -- sus objetivos podían hacerse representar en la comisión internacional, que se reunía cada dos años.

Durante su existencia fugaz, la Asociación Internacional celebró tres conferencias internacionales, todas ellas en Berna, en los años 1905, 1906 y 1913; particularmente trece estados de cada una, (10) del fosfato blanco y otro para reglamentar el trabajo nocturno de -- las mujeres. Esos fueron los primeros convenios internacionales de trabajo. Asimismo, se redactaron dos convenios, uno para regular la jornada de trabajo de las mujeres y los menores, y otro para prohii--

---

(10) Participaron los gobiernos de: Alemania, Dinamarca, España, -- Gran Bretaña, Grecia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Rumania, Servia y Suiza.

bir el trabajo nocturno de los niños. Pero desgraciadamente la primera guerra estalló antes de que se firmaran los correspondientes -- tratados de la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo.

Durante los cuatro años de la guerra, las organizaciones de trabajadores multiplicaron los encuentros de una parte en plan inter-aliado y por otra, entre las organizaciones de los Estados Centrales y Neutrales; para discutir los diversos problemas que les preocupaban, especialmente su deseo de mejorar claramente la suerte de la -- clase obrera al final de la guerra. A tales efectos, la toma de postura de las organizaciones obreras estaba dominada por dos preocupaciones. La primera consistía en asegurarse de que harían oír su voz al concentrarse la Paz. En este sentido preconizaban alternativamente e incluso paralelamente dos soluciones: la celebración de un congreso obrero simultáneo con la conferencia de paz y la participación de representantes de los trabajadores de las delegaciones nacionales a la conferencia de la paz. Su segunda preocupación consistía en -- que el tratado de paz contuviese cláusulas que mejorasen la condi- -- ción de los trabajadores. En este aspecto, se planteaban dos series de reivindicaciones complementarias: por una parte, la adopción de -- la conferencia de paz, de diversas disposiciones de fondo consagran- do los derechos fundamentales de los trabajadores y, por otra, la -- creación por la conferencia de paz de disposiciones institucionales que permitiesen la elaboración y el desarrollo de una Legislación Internacional del Trabajo.

En noviembre de 1914, el Congreso de la Federación Americana -- del Trabajo (A.F.L.), celebrado en Filadelfia, adoptó una resolución en la que reclamaba que "los representantes de los trabajadores orga- -- nizados, de los diferentes países se congregaran al mismo tiempo y -- en el mismo lugar que la conferencia de la paz que se celebraría al final de la Guerra, a fin de presentar propuestas y tomar las medi- -- das necesarias para el restablecimiento de las relaciones fraternaa- -- les y la protección de los intereses de los trabajadores, y contri- -- buir así al establecimiento de las bases para una paz más duradera. (11)

(11) Esta última cita, que habla de la justicia social, es una de -- las bases para la paz duradera, habría de convertirse después -- en uno de los fundamentos teóricos de la obra de la O.I.T.

Dos años más tarde, en el año de 1916, se celebró una conferencia sindical en Leeds (Inglaterra), bajo los auspicios conjuntos de los movimientos obreros de Francia e Italia. En dicha conferencia - se dispuso que en el tratado de paz se incluyeran ciertas garantías para los trabajadores en lo referente a la jornada de trabajo, la seguridad social y la seguridad en el trabajo. También reclamaba la creación de una comisión internacional que vigilara la aplicación de esas disposiciones y organizara futuras conferencias internacionales en las que se pudieran ampliar la gama de normas internacionales del trabajo. Un elemento significativo es que, según la petición la comisión debía comprender representantes de los trabajadores y de los empleadores. En tercer lugar la conferencia de Leeds, pedía que se creara una oficina internacional del trabajo, de carácter permanente. Ahí encontramos el germen de la O.I.T., tal como lo conocemos actualmente.

Al tiempo que la guerra iba acabando se celebraron otras reuniones en las cuales, las citadas organizaciones puntualizaron mejor -- sus propuestas, por iniciativa del partido laborista y del congreso de sindicatos de la Gran Bretaña, hubo dos conferencias en Londres, en febrero y septiembre de 1918; que congregaron a representantes de los trabajadores de las potencias aliadas. Reclamaron que los trabajadores estuvieran representados en las conferencias de paz y que se celebrara simultáneamente una conferencia mundial del trabajo y otra del Socialismo. Siguiendo una iniciativa de la Federación Americana del Trabajo, la conferencia de septiembre adoptó también una serie de principios que tenían la esperanza de hacer insertar en el cuerpo mismo del tratado de paz, a modo de "Carta Internacional del Trabajo", que sirviera de cimiento a la Justicia Social en el mundo entero. Varios de esos principios fueron incorporados con el tiempo en las disposiciones que dieron origen a la Organización Internacional de Trabajo.

Cuando se celebró la Conferencia de Paz en 1919, uno de los primeros actos consistió en nombrar una comisión de legislación internacional del trabajo; para que presentara proyectos que se incluirían



en el tratado. La comisión sesionó dos meses bajo la presidencia de Samuel Compers, dirigente sindical de los Estados Unidos. El texto que redactó pasó a ser la parte XXII del Tratado de Versalles; que creaba la O.I.T.

Las reivindicaciones obreras y especialmente los trabajos de las conferencias de Leeds, Londres, Berna y Filadelfia, ejercieron una gran influencia en las deliberaciones del Tratado de Paz de Versalles, mostrando la gran importancia e influencia del movimiento obrero en la concepción de la Organización Internacional del Trabajo.

#### 4. LA SOCIEDAD DE NACIONES

El pacto creador de la sociedad de naciones se encuentra unido histórica y jurídicamente al Tratado de Paz de Versalles; como el resultado de la toma de conciencia colectiva por parte de las naciones del orbe, en el sentido de considerar urgente la creación de un organismo internacional, no es resultado directo y absoluto del Pacto de Versalles, ya que existían proyectos anteriores que se concretan en el contexto de la primera guerra mundial, los cuales servirían de base en la evolución del documento fundamental de la primera organización mundial.

En cuanto a su formación, el nuevo instrumento internacional -- contaba con los siguientes lineamientos: La Sociedad de Naciones a crear sería un órgano de cooperación internacional y de garantía -- contra la guerra, su convenio constitutivo estaría abierto, en principio a todas las naciones civilizadas, y sus miembros deberían llevar a cabo reuniones periódicas, con la existencia de una organización permanente y una secretaría.

La Sociedad de Naciones fincaba su existencia y funcionamiento de los siguientes principios rectores: Limitación de Derecho a la guerra, la publicidad de las relaciones diplomáticas realizadas por

los Estados y el respeto al Derecho Internacional.

Los miembros de la Sociedad eran originarios o admitidos en el primer caso se trataba de los signatarios del pacto; en el segundo de aquellos estados que con posterioridad habían ingresado a la Sociedad una vez que la Asamblea lo aprobara por mayoría de las dos - terceras partes.

Cualquier Estado estaba en posibilidad de abandonar la Socie-- dad siempre y cuando diera aviso con dos años de anticipación, y hu biese cumplido todas sus obligaciones conforme al pacto.

Esta facultad de los Estados para abandonar la liga hace que - la Sociedad de Naciones parezca una confederación con todos los defectos comunes a una asociación política de esa naturaleza. lo que provocó la ausencia de un poder central. (12)

Para el desarrollo de sus funciones, la sociedad de naciones - contaba con los siguientes órganos: La Asamblea, El Consejo y la Se cretaría.

La Asamblea para el órgano representativo y democrático de la Liga en ella estaban representados todos los Estados miembros; se - reunían una vez al año o cuando las circunstancias así lo exigie- - ran; la sede para las reuniones era Ginebra, la competencia de la - asamblea era general; todas las cuestiones referentes a las activi- dades mismas de la Sociedad o que afectaran la paz del mundo. Con- taba con un presidente y seis vicepresidentes elegidos por la asam- blea.

El consejo se formaba por representantes de las principales po- tencias aliadas; es decir: Estados Unidos, Francia, Italia, Japón y la Gran Bretaña; así como representantes de otros miembros. Las -- funciones del consejo también eran generales, esto es, tendientes a

---

(12) Sepúlveda César, Ed. Porrúa, México 1983.

la consecución de los objetivos de la sociedad.

La Secretaría contaba con 15 secciones, diversos servicios administrativos y oficinas auxiliares en varios países.

Existía asimismo, la Organización Internacional del Trabajo y la Corte Permanente de Justicia Internacional.

Uno de los organismos auxiliares con los que contaba era la Organización Económica y Financiera, misma que tenía cuatro órganos principales:

I. El Comité Financiero: Organó Consultivo del Consejo para las cuestiones financieras, actuaba como institución de consulta en varios países y colaboró en la reconstrucción financiera de algunos estados.

II. El Comité Técnico: Organó Consultivo del Consejo en materia económica, quedando de su competencia, políticas comerciales, tarifas y arbitraje comercial, etc.

III. El Comité Fiscal: Su objetivo era evitar la doble tributación y la evasión fiscal.

IV. El Comité de Expertos Estadísticos: Realizaban precisamente estadísticas sobre materias económicas.

El resultado de su papel en el contexto internacional, debe dividirse en dos áreas: La técnica y la política. En la primera, la sociedad prestó un auxilio invaluable a la comunidad internacional, sobre todo al haberse de orientación económica y financiera, de comunicaciones y transportes, de higiene, de cooperación intelectual y de esclavitud.

En lo que respecta a su actividad política, aún cuando el objetivo primario para el que fue creado no se logró, ello no opaca mu-

chos logros en los asuntos en los que intervino.

Al comenzar la segunda guerra mundial todo estaba escrito, la - Sociedad de Naciones estaba destinada a desaparecer, el 18 de abril de 1946, la Asamblea llevó a cabo su última reunión. El 31 de julio de 1947 la Sociedad de Naciones dejó de existir jurídicamente y todos sus bienes se transfirieron a la Organización de Naciones Unidas.

El primer gran experimento por dar vida a un organismo que pretendía mantener la paz y la seguridad internacional dejaba de existir, sin embargo logró mostrar al mundo que sí era posible la estructuración de una entidad con la magnitud necesaria para el mejor entendimiento entre los pueblos del mundo.

## C A P I T U L O   I I

### SURGIMIENTO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. Creación de la Organización Internacional del Trabajo.
2. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
3. Reformas a la Organización Internacional del Trabajo.
4. Tripartismo y Multilateralismo

## SURGIMIENTO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### 1. CREACION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo, se funda en el año - de 1919, al término de la Primera Guerra Mundial. Entre otras insti tuciones derivadas del Tratado de Versalles, se consideró la necesi- dad de crear un organismo internacional que pudiera atender y propo- ner soluciones a los problemas sociales, políticos y económicos del ámbito laboral, que se contemplaban sobre todo en el Continente Euro- peo y que al mismo tiempo pudiese constituir una fórmula para mante- ner la paz.

Para referirnos al nacimiento de esta institución, hay que ubi- carse en el año de 1919, o podría ser a principios de siglo, esto -- es cuando los avances tecnológicos, con la aplicación de inventos y descubrimientos muy importantes en esa época, como la electricidad, - los procesos y sistemas automáticos de producción y fabricación, le dieron a la industria un contenido diferente del que seguían en la - tradición artesanía y que integrarían en su conjunto lo que se cono- ce como Revolución Industrial, que llegó a su punto límite en sus fi nes de progreso y riquezas, justificando el utilitarismo sin medida, mediante el concepto "moral" del trabajo, al que se le denominó "Eti ca Protestante". Dentro de este marco jurídico ideológico, no es po sible una evolución correlativa a concomitante en materia de justici- a social y en el aspecto de protección a los trabajadores sobre to do los mineros de la industria del carbón y los trabajadores texti- les (13), estaban sujetos a condiciones de trabajo totalmente desfa- vorables, debemos tener presente que en esta época no había ninguna legislación internacional, y en la mayoría de los casos, tampoco na- cional en materia de protección al trabajo de menores y mujeres, jo r nada diaria, salarios mínimos, posibilidad de negociación colectiva

---

(13) Cita en el texto. Mediante este concepto se justificaban todos los medios que pudieran adoptarse para normar las relaciones - obrero-patronales o del trabajo.

y la huelga era considerada como un delito. (14)

La primera guerra mundial, produjo profundas modificaciones en la posición y el peso de la clase obrera de las potencias aliadas. La tregua social y la cooperación que se había establecido en Europa Occidental entre los dirigentes sindicales y los gobernantes, los -- grandes sacrificios sobrellevados especialmente por los trabajadores y el papel que habían desempeñado éstos en el desenlace del conflicto la presión de las obligaciones obreras para hacer que en el trato de paz se consagrasen sus aspiraciones, fueron factores que dieron un peso especial a las reivindicaciones del mundo del trabajo, -- en el momento de las negociaciones del Tratado de Paz.

Estas reivindicaciones se expresaron, tanto en ambos lados de -- la línea de combate, incluso durante los años de conflicto mundial.

Podemos decir, sin exagerar el papel de la Revolución Mexicana, que los postulados consignados en la Constitución del año de 1917, -- sobre todo los que se hallan contenidos en el artículo 123, fueron -- precursores, en ciertos puntos, de una corriente que ya se veía ve-- venir en todo el mundo después de los movimientos sociales que promo-- vieron los mártires de Chicago, los mártires del Río Blanco y los -- que en otros países sucumbieron en la lucha para tratar de reivindicar sus derechos.

Al término de la Primera Guerra Mundial, los movimientos obre-- ros, especialmente en Inglaterra y Francia, mostraron una tendencia marcadamente de adoptar nuevas corrientes de organización laboral o sindical que surgían como resultado de la Revolución Socialista en -- Rusia. Apareciendo líderes sindicales que deseaban imponer el conce-- pto del logro de la justicia social y, de reivindicaciones para los trabajadores dentro de un marco de libertad de derecho de asocia-- -- ción. (15)

---

(14) Cap. I. Antecedentes Históricos. pág. 7 de la presente tesis.

(15) Cap. I. Antecedentes Históricos. pág. 7 de la presente tesis.

Como resultado de las nuevas corrientes ideológicas inspiradas tanto en la Revolución Mexicana, como en la Rusa, así como por las - necesidades laborales imperantes en Europa, se creó un organismo que tuviera carácter tripartita, que pudiera lograr el equilibrio entre los factores de la producción, dentro de un campo de libertad o de - negociación y discusión, de diálogo entre las partes afectadas: Trabajadores y Empleadores, así como el gobierno, como elemento equilibrador y armonizador de esas fuerzas, dando así lugar al nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

La O.I.T. surgió fundamentalmente en su contenido, que prestaba gran atención a los derechos humanos, con un contenido de paz de garantía de tranquilidad social, pero también como una contestación de la Europa Occidental, o de la Europa Central e Inglaterra, frente a los movimientos laborales que se desarrollaban en Europa Oriental. - La O.I.T. que primero tuvo sede en Londres, luego en París y finalmente en Ginebra, se desarrolla a partir del año de 1919, constituyéndose como una organización dedicada a crear, elaborar y desarrollar normas internacionales de trabajo, convenios internacionales fijados bajo un sistema de discusión tripartita, los cuales una vez -- que son aprobados y ratificados por los estados miembros, son incorporados a las legislaciones respectivas.

Todos los miembros de la Sociedad de Naciones debían ser miembros de la Organización Internacional del Trabajo, respecto a los -- que no formaban parte de la sociedad, nada se oponía a que entraran en la organización, como ocurrió con los Estados Unidos que se incorporaron después de una década o con el Japón y el Brasil; que permanecieron en ella tras abandonar la Sociedad.

El artículo 388 del Tratado de Versalles designó como órganos - principales de la O.I.T.:

- a) La Conferencia General, formada por representantes de todos los países miembros.



- b) La Oficina Internacional del Trabajo, formada por todos los países miembros.
- c) El Consejo de Administración, cuerpo de carácter más limitado que la conferencia.

Un rasgo característico y sumamente interesante de esa Organización era que, excepto en la Oficina Internacional del Trabajo, órgano eminentemente técnico burocrático, en sus órganos la representación se dividía en dos:

A) Representantes Gubernamentales

B) Representantes Privados, que a su vez abarcaba el sector patronal y el sector obrero, en una proporción del 50% (16)

Las funciones de este organismo eran elaborar convenciones y recomendaciones en materia laboral y social y controlar la aplicación que los países miembros hicieran de las convenciones concluidas bajo los auspicios de la organización y que ellos hubieran ratificado.

Se llegaron a adoptar, en el seno de la Conferencia General, -- más de 60 proyectos de convencios.

Durante el período transcurrido entre las guerras, la O.I.T. - funcionó como organismo autónomo de la Sociedad de las Naciones, sus primeras decisiones tenían que ver con alguno de los problemas más urgentes del momento, entre ellos la promoción de la jornada de ocho horas, la lucha contra el desempleo, la seguridad social, la protección de la maternidad y las condiciones de trabajo de las mujeres y de los menores.

---

(16) Las Delegaciones de la Conferencia comprendían 4 miembros; 2 representantes gubernamentales, 1 patronal y 1 obrero. El Consejo de Administración, compuesto por 32 miembros, los representantes gubernamentales, obreros y patronales, era: 16+8+8 respectivamente.

La Organización experimentó una situación crítica durante la Segunda Guerra Mundial, cuando se vió obligada a trasladar su sede de Suiza a Montreal, ante la amenaza de invasión que los ejércitos alemanes hicieron a ese país, en Filadelfia en el año de 1944, su conferencia general ayudó a preparar a la O.I.T. para hacer frente a los problemas que le esperaban después de la guerra, de igual manera se reunieron los documentos que integrarían el Código Internacional del Trabajo, o sea la recopilación de todos los convenios internacionales de trabajo.

La O.I.T. es un organismo más antiguo que las Naciones Unidas: es decir, su existencia es anterior a la O.N.U. que se creó después de la Segunda Guerra Mundial, otra característica, también singular, es que además de los estados miembros que la integran también se hallan afiliados a la organización representantes de empleadores y trabajadores de todo el mundo. Actualmente la Organización Internacional del Trabajo, cuenta con 152 miembros. Siendo importante destacar que el año de 1969, en el año de su cincuentenario, le fue otorgado el Premio Nóbel de la Paz. (16)

## 2. CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Constitución de la O.I.T. en su carácter de documento fundamental de la organización, contiene además de las disposiciones de carácter institucional, principios generales que han constituido normas fundamentales que con frecuencia han servido de inspiración, no sólo en cuanto a directivas dirigidas a los órganos de la O.I.T. con vista a la elaboración de convenios y recomendaciones, sino como fuente directa del Derecho Internacional del Trabajo. Estas normas figuran tanto en el preámbulo de la Constitución de la O.I.T., como en la declaración adoptada en el año de 1944, en Filadelfia, e incor

---

(16) Por tratarse de un organismo especializado de la O.N.U. y sobre todo porque es un tema central del presente ensayo, más adelante atenderemos a su naturaleza jurídica y funciones con más detenimiento.

porada a la Constitución de la Organización.

El hablar de la Constitución de la Organización Internacional - del Trabajo, hace necesario el análisis de la declaración de Filadelfia, ya que como mencionamos, fue incorporada al mismo documento fundamental de la Organización.

La declaración de Filadelfia, define los objetivos de la Organización en el más amplio contexto, subraya la importancia paralela -- del progreso material y el desarrollo espiritual de la libertad y la dignidad de todos los seres humanos. Pone relieve en la necesidad - de un esfuerzo concentrado, en el plano nacional como en el internacional, "a fin de promover el bienestar común". Afirma la primacía de lo social en toda planificación económica y las responsabilidades de la organización en este campo al mismo tiempo sirvió de síntesis de pensamiento social del siglo XX y constituyó un programa de acción para el porvenir, que conserva toda su actualidad.

Esta declaración, va más allá del preámbulo de la Constitución, y no se limita a describir los principios ya declarados en él, sino que enuncia una serie de principios declarados en el mismo, principios políticos de un alcance mayor que el puramente laboral.

La declaración comprende cuatro partes:

1. Una afirmación de principios fundamentales que es al mismo tiempo una auténtica declaración de Derechos Políticos:
  - a) "El trabajo es una mercancía"
  - b) La libertad de expresión y asociación como esencial para el progreso.
  - c) La prosperidad debe ser general para todos los sectores.
  - d) La necesidad de actuación conjunta, en pie de igualdad - de los representantes laborales, patronales y gubernamentales.

2. Proyección Internacional de las cuestiones laborales:
  - a) La política nacional e internacional de los países debe subordinarse al logro de la justicia social.
  
3. Política y Laboralmente. La Organización Internacional del Trabajo debe promover la adopción nacional de medidas tendientes a lograr:
  - a) El pleno empleo.
  - b) La formación profesional.
  - c) Salario mínimo
  - d) El reconocimiento al Derecho de negociación colectiva de los contratos de trabajo
  - e) La ampliación de la seguridad social
  
4. El cumplimiento efectivo de los objetivos que se ha fijado - la O.I.T., está supeditado al desarrollo económico de los países, por lo que la organización debe prestarles su colaboración para promover el desarrollo económico.
  
5. Los principios de la declaración son válidos para todos los pueblos, pero las modalidades de aplicación pueden ser distintas en los diversos países.

Estos son a grandes rasgos, los principios contenidos en la Declaración de Filadelfia, cuya aplicación es objetiva de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

## 2.1. REFORMAS A LA CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El tacto original de la Constitución aprobado en el año de 1919 ha sido modificada por diversas enmiendas, de las que haremos una -- breve referencia atendiendo fundamentalmente a las reformas del año de 1986.

A partir del año de 1922, y más tarde, después de la Segunda -- Guerra Mundial, se hicieron reformas en la Constitución de la O.I.T. para aumentar el número de miembros del Consejo de Administración, -- teniendo en cuenta el aumento de estados miembros de la organización. De veinte y cuatro, el número de miembros del Consejo, pasó sucesiva -- mente a treinta y dos, (reforma de 1922, que entró en vigor en el -- año de 1963), a cincuenta y seis, (reforma del año de 1972), que entró en vigor en el año de 1974). La proporción de los miembros gu -- bernamentales, empleadores y trabajadores había seguido siendo la -- misma, hasta las reformas de junio del año de 1986. Estas reformas enumeradas se refieren específicamente al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en cuanto a las reformas -- del año de 1986, las trataremos con más detenimiento, después de ana -- lizar otra serie de reformas que ha sufrido la Constitución de la Or -- ganización.

Entre las enmiendas constitucionales de la O.I.T., destacan las del año de 1945 y 1946, ya que incorporan la Declaración de Filadelfia, a la Constitución de la Organización. (18)

En segundo lugar, las enmiendas del año de 1945, consagraron la autonomía de acción de la organización. Esta habría de concluir des -- pués de un acuerdo con las Naciones Unidas, que le reconocieran como institución especializada investida de las responsabilidades que le atribuye la Constitución.

(18) Cap. II. Infra l. Creación de la Organización Internacional del Trabajo, pág. 24 de la presente tesis.

El tercer lugar, las enmiendas del año de 1946 aportaron al sistema de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo una consolidación que presenta un interés más general. Al introducir el artículo 19, la obligación de los Estados de suministrar memorias -- acerca de los convenios y recomendaciones con respecto a los cuales no hubiesen asumido compromisos internacionales.

Así, al consagrar en cuanto al fondo en términos más amplios -- que ante el interés colectivo de la humanidad por el bienestar y los derechos fundamentales de los individuos y al fortalecer en cuanto -- al método, el sistema jurídico de los convenios internacionales del trabajo, la Constitución de la O.I.T., se situaba como en el año de 1919, y como sucede aún en nuestros días, claramente en vanguardia -- respecto a los conceptos generalmente admitidos en materia de organi- zación internacional y de tratados multilaterales.

En el año de 1964, la conferencia adoptó tres instrumentos de - enmienda a la Constitución de la O.I.T., en lo relativo a la aplica- ción de los convenios en territorios no metropolitanos, por una dis- posición de alcance más general, agregando como nuevo párrafo el nú- mero 9, al artículo 19 de la Constitución. El segundo instrumento - de enmienda adoptado en el año de 1964, prevé que la conferencia pue- de por mayoría de dos tercios, comprendidos los delegados gubernamen- tales, suspender la participación en la conferencia con respecto al cual las Naciones Unidas hayan comprobado que persigue la manera fla- grante y persistente a través de su legislación, una política ofi- - cial de discriminación social, como el apartheid.

Esta suspensión no afecta las obligaciones del estado miembro - que se derivan de la constitución y de los convenios en los que sea parte y se mantendrá hasta que la conferencia a propuesta del Conse- jo de Administración, determine por igual mayoría, que el estado en cuestión ha modificado su política.

El tercer instrumento de enmienda prevé que la conferencia po- drá, la mayoría prevista en la segunda enmienda, excluir de la O.I.T.

a todo estado que hubiese sido excluido de las Naciones Unidas, o -- suspender el ejercicio de los derechos y privilegios inherentes a la calidad de miembro de la organización a todo estado que hubiere sido suspendido en el ejercicio de los derechos y privilegios inherentes a la calidad de miembro de las Naciones Unidas, suspensión que no -- afectará la validez de las obligaciones del miembro, que se deriven de la Constitución y de los Convenios en que sea parte.

En el curso de la 72a. Reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra, - Suiza, se llevó a cabo una importante reforma constitucional y reglamentaria de este organismo especializado de las Naciones Unidas.

En efecto, la adopción de varias enmiendas a la Constitución de la O.I.T. y al Reglamento de la Conferencia, es la culminación de un proceso de reforma en profundidad de las estructuras de la organización en marcha desde hace largos años, y que provocó intensas negociaciones entre las partes involucradas.

El objetivo principal de esta reforma es adaptar los distintos mecanismos de la O.I.T. a los cambios políticos, económicos y sociales acaecidos en el mundo durante los últimos decenios, con el fin de mejorar su representatividad y su eficacia.

El Consejo de Administración de la Oficina, órgano ejecutivo -- tripartita, que toma todas las decisiones relativas a la política y a los programas de la O.I.T., pasará de 56 a 112 miembros (56 gubernamentales, 28 empleadores y 28 trabajadores).

El Consejo, según indican las nuevas disposiciones deberá estar compuesto de una manera que sea lo más representativo posible teniendo en cuenta los diferentes intereses geográficos, económicos y sociales en los tres grupos que lo constituyen, sin que por ello menoscabe, la autonomía reconocida a estos grupos". Los pueblos gubernamentales no electivos (10 actualmente), serán suprimidos: 54 de los 56 puestos gubernamentales reservados a los gobiernos, serán distri-

buidos entre cuatro regiones geográficas. 12 para América, 13 para África, 14 y 15 puestos alternativamente para Asia y Europa. Las modalidades de reparto de los puestos y de la elección en el seno de cada región se detallarán en protocolos regionales. Los dos puestos restantes (entre 54 y 56) permitirán a los Estados que no estén incluidos en un protocolo regional particular, en condiciones no discriminatorias, en el proceso electoral de una región.

El nombramiento del Director General de la O.I.T. ha sido enmendado para que se someta a la aprobación de la Conferencia Internacional del Trabajo, la elección realizada por el Consejo de Administración. Por otra parte, se precisan las modalidades para la presentación de las candidaturas.

Otras enmiendas constitucionales están destinadas a evitar ciertas distorsiones en la forma de adoptar decisiones en la conferencia, originadas por el sistema actual de cálculo de quorum. Las abstenciones se tendrán en cuenta para la determinación del quorum, aunque seguirán sin contarse para el cálculo de la mayoría necesaria.

El reglamento de la conferencia fue modificado con el fin de crear un mecanismo especial para tratar los proyectos de resolución que incluyen una condena de un Estado miembro. El punto esencial adoptado es la creación en el seno de la conferencia de un comité tripartita de 13 miembros que decidirá si dicha resolución debe o no, distribuirse para ser examinada por la conferencia. En principio no será distribuida una resolución si el Comité estima que ésta condena a un estado miembro por motivos que no están fundados en las conclusiones de un examen en la cuestión, realizado conforme a los procedimientos establecidos de la O.I.T.

Este instrumento de enmienda entró en vigor de conformidad con las disposiciones del artículo 36 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, CONVOCADO el 30 de junio del año de 1986, denominado Instrumento de Enmienda a la Constitución Internacional del Trabajo, en Octubre de 1986.



### 3. TRIPARTISMO Y MULTILATERALISMO

El principio del Tripartismo es una característica esencial de la O.I.T.; esto es, que dicho organismo no está compuesto únicamente por representantes de los gobiernos, sino también por representantes de las organizaciones empleadoras y trabajadores, dicho principio se manifiesta en la composición de sus diferentes órganos deliberantes, tales como la Conferencia Internacional del Trabajo, donde cada Delegación Nacional, comprende dos representantes gubernamentales, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores, el Consejo de Administración y las diversas comisiones de la O.I.T., (con la única excepción de las que por sus funciones casi judiciales, están compuestas de miembros independientes y de ciertas comisiones de composición paritaria, como en el campo marítimo y para la función política). Este principio de Tripartismo influye igualmente en diversos aspectos, en las características de los instrumentos que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo.

Conviene pues examinarlos en sí mismo antes de que describamos más detalladamente la composición de la organización y el procedimiento de adopción de los convenios y recomendaciones.

Al instituir la regla del Tripartismo, los autores de la Constitución de la O.I.T. quisieron asociar a los representantes de los gobiernos, con los principales elementos de la producción, que están directamente interesados en la reglamentación de las cuestiones laborales. Esta participación en pie de igualdad de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en las decisiones que les afectan, se proponía inspirar confianza en los representantes de los empleadores, darles responsabilidad y asociar, en vista de la Paz Social, a las partes frecuentemente antagonistas a una obra de gobierno. Igualmente permite evitar que las decisiones sean tomadas en un espíritu puramente tecnocrático y asegurar un control democrático de la acción de la organización.

La estructura tripartita de la organización ha sido para ésta,

una fuente incosteable de fuerza, permitiéndole apoyarse no sólo en representantes diplomáticos de los Estados, sino también en las - - fuerzas vivas de la producción. En particular, la participación de los representantes de los trabajadores ha constituido un elemento - de dinamismo. Para los empleadores, según una comparación que se - ha hecho clásica, estimaban que en el tren de la organización habían de representar el papel de freno, en su participación no impidió -- avanzar el tren. A pesar de los retrasos que a veces han producido las oposiciones de intereses, esta estructura ha dado a las decisio- nes de la organización, una autoridad acrecentada por el hecho de te- ner en cuenta las posturas de todos los medios interesados.

La composición tripartita de la organización, no ha dejado de - provocar ciertas dificultades. Estas se han presentado esencialmen- te respecto a las impugnaciones de poderes.(19) De los representan- tes de los empleadores y de los trabajadores en la conferencia, inde- pendentemente la mayoría de las veces de ciertos problemas que a ve- ces planteó, por razones políticas, la representación de gobiernos.

La Unión Soviética y los Países Socialistas de Europa Oriental, solicitaron su adhesión a la O.I.T. después de la Segunda Guerra Mun- dial en el año de 1947. Sin embargo, esto vino a representar una es- pecie de interrogante respecto del tripartismo, que en los países so- cialistas es poco singular. En ellos no existe lo que solemos lla- mar empresa privada, sino que se trata de empresas de Estado, además tampoco existe un libre juego de organizaciones sindicales o el dere- cho de asociación de sindicatos, sino que una sola y única central - de trabajadores y finalmente el hecho de que dirigentes del Partido forman parte de la central de trabajadores. Lo anterior plantea la siguiente disyuntiva: Si desde el nacimiento de la O.I.T., sus direc- tivos se pronunciaron por la fórmula tripartita la incorporación de la O.I.T., de los países socialistas, en donde se aplica el tripar--

(19) En caso de impugnación de los poderes de un delegado de la Con- ferencia la cuestión se examina en primer lugar por una Comi- sión de Verificación de Poderes compuesta por 3 miembros. (\*Gu- bernamentales, Empleadores y Trabajadores), y a continuación -- por la conferencia, a menos de una decisión unánime de la Comi- sión sobre la recepción de las quejas. Ver Infra 3.2. Cap. III. pág. 69 de esta tesis.

tismo, significaba un complejo problema: Cómo conciliar el tripartismo ortodoxo de la O.I.T. con los sistemas sociales y políticos.

Sin embargo, el deseo de vocación de universalidad de la O.I.T. propició la incorporación de los Estados Socialistas dentro de la organización, después de múltiples discusiones en el seno del Consejo de Administración y de la Conferencia. Esto no quiere decir que se haya resuelto definitivamente las cuestiones pendientes en este campo, por ejemplo: El grupo empresarial o de empleadores de la O.I.T., no ha aceptado en su gremio a los representantes de los países socialistas, creando con ello múltiples fricciones.

Por otra parte, en los países que originalmente habían tenido el sistema de empresa privada, que rige también en los países en vías de desarrollo, se ha venido experimentando cada vez con mayor atención, el tipo de empresas nacionalizada usual de los Estados Unidos y que podríamos designar como económica mixta, en la que existe participación estatal en el aspecto administrativo y de Dirección Técnica.

Bajo las circunstancias, en la mayor parte de los países en vías de desarrollo el estado es el empleador principal, no sólo a través de las empresas del estado, empresas paraestatales o de participación estatal. De acuerdo con estas premisas tampoco resulta muy pura esta expresión del tripartismo. Sin embargo podríamos considerar la existencia de la libre empresa exclusivamente cuando forma parte del grupo empleados, por ejemplo: En el caso de la Comisión del Petróleo. (20)" Esta normalmente integra su sector empleador por funcionarios del estado, inclusive en los países llamados capitalistas, o de economía de mercado. En estas reuniones de la Comisión del Petróleo de la O.I.T., México cuenta con representantes de los sectores gubernamentales y de empleadores a funcionarios de PEMEX; lo mismo sucede con todos aquellos países que han nacionalizado su

---

(20) La O.I.T. cuenta con 10 comisiones de industria, que se reúnen anual o bianualmente.

industria, como la de los transportes, etc. Por ejemplo, en Francia, en la Gran Bretaña y en los países escandinavos, las radiocomunicaciones y telecomunicaciones son empresas de estado, y en las -- reuniones existe análoga representación.

Así pues, el concepto puro de empresa libre dentro de la O.I.T. surgido en el año de 1919, ya no es tal, sino que se ha convertido - en un concepto mixto, por esa razón todavía existen diversas situaciones de duda en este grupo. Se espera con proyección hacia el futuro, que cada vez podrá definirse mejor el concepto de administrador como sinónimo de empleador y que dejará de utilizarse el concepto del patrón o de empresa privada, o de patrón privado porque finalmente incluyendo en este renglón a las grandes empresas, las Corporaciones multinacionales, no existe en ellas la figura del patrón, sino que se trata de grandes sociedades anónimas, donde el accionista no llega a disponer sino de un mínimo de acción y en general, quien representa a la empresa viene a ser el administrador.

Por el lado del grupo de los trabajadores también encontramos - que, en los países socialistas, los sindicatos o las organizaciones sindicales son únicas, que dependen hasta cierto punto del partido - socialista o comunista en su caso.

Encontramos asimismo, que en otros países salvo excepciones don de hay libre juego de sindicatos, de todas formas no exceden de 3 o 4, las centrales que agrupan a los trabajadores, como suceden en - Francia, en Italia y México y en otros países en vías de desarrollo. Se puede decir que hay otros países que adoptan el sistema de sindicato único y por ende se da el caso, de Centrales, Congresos de Trabajo o Centrales Unicas de Trabajadores como en: Kenia, Ghana, Tanzania o Egipto. En estos países el Ministro de Trabajo, es el representante del Estado y al mismo tiempo es dirigente de la Organización Central de los Trabajadores, o sea, que no existe en ellos una total disvinculación entre lo que es el movimiento obrero organizado y el estado.

Existe también problemas que se presentan con frecuencia, como el de la falta de organización sindical de los trabajadores en el mundo. Es decir, la representación de los trabajadores dentro de la O.I.T., misma, no es la representación de todos los trabajadores, sino exclusivamente la de los sindicatos que son una minoría sobre todo en los países en vías de desarrollo. Por otra parte, tampoco están comprendidos un 80% de los trabajadores agrícolas, porque naturalmente no están organizados, y porque hasta la fecha las normas, convenios internacionales y acción de la O.I.T., se ha dirigido fundamentalmente hacia el trabajo industrial.

A partir de los años 70's, la O.I.T. ha contemplado como "sujetos de derechos" o "sujetos de protección", a los empleados públicos y a los trabajadores rurales.

Para los trabajadores del servicio público, existe la modalidad de agruparlos en las comisiones paritarias, en donde hay representación del estado, y de los trabajadores, fungiendo el Estado como patrón.

Por lo que se refiere a los trabajadores rurales, la O.I.T., manifiesta una gran preocupación por enfocar sus actividades hacia su organización, para considerarles con los mismos derechos que a los trabajadores de la industria.

Por multilateralismo debemos entender, la expresión de los gobiernos de los estados a través de la conformación de organizaciones y foros internacionales.

Como ya hemos comentado en el capítulo anterior, la creciente intercurrencia que se presenta en el ámbito internacional, provocó el surgimiento de entes jurídicos "AD-HOC", con la finalidad de resolver la problemática común de la sociedad mundial en una forma concentrada.

En efecto, los estados en lo individual serían importantes para

enfrentar infinidad de problemas específicos que los acosan por - igual, de ahí que fenómenos globales como la división internacional del trabajo, el control sanitario, las comunicaciones, etc., ameriten en una solución uniforme que sólo es posible a través del contacto extramuros de las distintas naciones.

El Derecho Internacional Público, reconoce hoy ya no solamente a los estados, sino también a las organizaciones internacionales como sujetos de esta disciplina jurídica con todas las implicaciones y obligaciones que ello conlleva.

Lo anterior permite no crear una dicotomía, sino una verdadera complementación que dependa para una coordinación en las tareas de linaje humano.

A lo largo de más de 100 años, de la vida de las primeras organizaciones intergubernamentales, se ha podido comprobar la eficiencia de éstas en los trabajos de carácter global que planteados en foros fundados mayormente en el principio democrático de igualdad en las votaciones, ha dado acceso al establecimiento de normas y programas que hoy guardan un sentido de permanencia en la actividad social internacional.

El talón de Aquiles del multilateralismo radica en el sentido oficialista que se observa en todas las organizaciones, es decir los representantes de los países en muchas ocasiones, representan únicamente a los intereses de sus gobiernos, intereses que no siempre coinciden con los auténticos de los pueblos.

La O.I.T., representa entonces por su tripartismo, un ejemplo de vanguardia para el metabolismo que pudieran tener otras organizaciones internacionales.

Recapitulando sobre el multilateralismo se puede sentar que los rasgos fundamentales que a la fecha caracterizan y que simultáneamente constituyen las causas de la crisis que lo abaten; y son:

1. La falta de representatividad de los intereses, no solamente populares y aún humanitarios.
2. La aptitud en el número de participantes, que provoca un alto grado de ausentismo por diversas circunstancias.
3. La macrocefalia, que padecen estas organizaciones, potencia una creciente fosilización y la falta de definición del alcance de cada una de ellas, se traduce en una ausencia de -- control que los autorebasa.
4. El financiamiento desigual que ha hecho recaer en unos cuantos la manutención de estos elefantes blancos. Como ejemplo de ello, basta citar el retiro de los Estados Unidos, tanto de la U.N.E.S.C.O. como la O.I.T., debido al alto egreso que causaban a este país, sus aportaciones a dichas organizaciones internacionales.

### CAPITULO III

#### LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. Los Organismos no Gubernamentales
  - 1.1 La Organización Internacional de Empleados O.I.E.
  - 1.2 La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres C.I.O.S.I.
2. La Carta de San Francisco
3. El Consejo Económico Social E.C.O.S.O.C.
  - 3.1 Los Organismos Especializados
    - 3.1.a. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura, U.N.E.S.C.O.
    - 3.1.b. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, F.A.O.
    - 3.1.c. La Organización Mundial de la Salud, O.M.S.
    - 3.1.d. La Organización de las Naciones Unidas para la Aviación Civil Internacional O.A.C.I.
    - 3.1.e. La Organización Meteorológica Mundial, O.M.M.
    - 3.1.f. La Organización Marítima Consultiva Internacional O.M.C.O.
    - 3.1.g. La Organización de la Propiedad Intelectual, - O.M.P.I.
    - 3.1.h. El Fondo Monetario Internacional, F.M.I.
    - 3.1.i. El Banco Internacional de Reconstrucción y Desarrollo, B.R.I.D.



- 3.1.j. La Unión Postal Universal, U.P.U.
- 3.1.k. La Unión Internacional de Telecomunicaciones,  
U.I.T.
- 3.1.l. La Corporación Financiera Internacional, C.F.I.
- 3.1.m. La Asociación Financiera Internacional de Fomento, A.I.F.
- 3.1.n. El Organismo Internacional de Energía Atómica,  
O.I.E.A.
- 3.1.ñ. El Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y  
Comercio, G.A.T.T. ó A.G.A.A.C.

#### 4. El Caso de la Organización Internacional del Trabajo

LA ORGANIZACION DE NACIONES UNIDAS Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

1. LOS ORGANISMOS NO GUBERNAMENTALES

El Lic. Pedro Franco Luna, define a estas organizaciones como "Instituciones Privadas Autónomas, que agrupan a personas físicas y/o morales, de buena voluntad, de diversas nacionalidades, unidas para la búsqueda de un fin común, no lucrativo; de trascendencia internacional y que, generalmente tienen el carácter de permanencia en la comunidad internacional. (21)

Estos organismos buscan complementar o suplir o coadyuvar, en las tareas del estado en el ámbito de la sociedad internacional.

El artículo 71 de la Carta de las Naciones Unidas, preceptúa: "El Consejo Económico y Social podrá hacer arreglos adecuados para celebrar consultas con organizaciones no gubernamentales que se ocupen en asuntos de la competencia del Consejo, podrán hacerse dichos arreglos con organizaciones internacionales, previa consulta con el respectivo miembro de las Naciones Unidas".

Así pues, se reconoce la capacidad jurídica internacional de las organizaciones no gubernamentales para intervenir como Consultores de las Naciones Unidas, teniendo como canalizador al Consejo Económico y Social.

Tomando en cuenta el interés que para el Consejo Económico y Social representan las organizaciones internacionales no gubernamentales, éstas se clasifican en tres categorías:

1. Categoría "A". Las que realizan actividades que están bajo la competencia del E.C.O.S.O.C. Pueden proponer directamente -

---

(21) Tesis Profesioanl de Licenciatura "Las Organizaciones Internacionales no Gubernamentales; y el Caso del Club de Roma. 1976. p. 5.

cuestiones para ser incluidas en el orden del día provisional de -- las comisiones y conferencias que dependan del E.C.O.S.O.C., o directamente respecto a la orden del día del propio Consejo, aunque -- es este último caso, previa aprobación del Comité del Consejo, para las organizaciones no gubernamentales. Por otro lado están facultadas para presentar oralmente sus opiniones ante el Consejo.

2. Categoría "B". Sólo abarcan un sector muy concreto de las actividades del Consejo. Juntamente con la categoría anterior, pueden enviar declaraciones al Consejo que serán consideradas y hechas circular, como documento del Consejo o de sus comisiones.

3. Categoría "C". Organizaciones inscritas en el registro: -- Las de esta categoría pueden, de la misma manera que las dos anteriores, enviar observaciones a las sesiones públicas del Consejo, o de sus comisiones y efectuar consultas con la Secretaría General de las Naciones Unidas en materia de interés mutuo. (22)

Los propósitos de cooperación recíproca entre la O.N.U. y los organismos no gubernamentales, pueden ser para las Naciones Unidas.

- a) Garantizarse a sí misma, asesoría técnica competente.
- b) Permitir la expresión de amplios sectores de la opinión pública mundial, representadas por las organizaciones no gubernamentales.
- c) Armonizar esfuerzos y evitar duplicidad de tareas.

Para las organizaciones no gubernamentales:

- a) El reconocimiento por parte de la comunidad internacional.

---

(22) C.F.R. Seara Vázquez Modesto, op. cit. p. 183.

- b) Aportar a la humanidad su contribución en el campo de su especialidad a través de la O.N.U.
- c) Llenar en la medida de sus posibilidades, las limitaciones de la O.N.U., y
- d) Representar los intereses del grupo a que corresponden.

Hay que hacer mención al hecho de que existen organismos no internacionales no gubernamentales por la O.N.U., que en muchos casos prefieren mantener relaciones no formales con los órganos y dependencias de las Naciones Unidas.

Entre los organismos internacionales no gubernamentales que -- pueden prestar asesoría especializada al Consejo Económico y Social, tenemos la Cámara de Comercio Internacional, la Confederación Mundial del Trabajo, el Consejo Internacional del Bienestar Social que se encuentra en la primera categoría.

En la Segunda Categoría, se pueden contar las siguientes:

Asistencia recíproca petrolera estatal latinoamericana, Asociación Europea de Centros Nacionales de Productividad, Asociación Internacional de Promoción y Protección de Inversiones Privadas Extranjeras, Asociación Internacional para el Progreso Social, Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras de Desarrollo, -- Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos, Centro de Investigación para el Desarrollo Económico Social, Cooperación Internacional para el Desarrollo Socio-Económico, Instituto Internacional de la Hacienda Pública, Organización para las Relaciones Económicas Internacionales.

Las anteriores referencias no sirven como marco para conocer -- aún de manera sinóptica, la gama de organizaciones internacionales no gubernamentales, que están en posibilidad de asesorar al Consejo

Económico y Social de la O.N.U., en las materias que este órgano tiene a su cargo.

Aún cuando el objeto de este trabajo no lo son organismos internacionales no gubernamentales, es necesario ofrecer una panorámica - sobre ellos, de tal suerte que estamos en posibilidad de apreciar el círculo de vías que tiene la sociedad internacional para lograr una mayor cooperación, sobre todo a nivel económico y social, estos dos puntos, que en mucho determinan el logro de la Paz y la Seguridad -- Internacional.

#### 1.1. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE EMPLEADOS

(O.I.E.)

La O.I.E. fue fundada en el año de 1920; es la única organización realmente representativa de los empleadores libres en el ámbito mundial de asuntos sociales.

Tiene por misión la promoción de la empresa privada y la defensa de los intereses de empleadores y de sus organizaciones, especialmente en los países en vías de desarrollo.

Brinda a sus miembros, una ocasión permanente para intercambiar sus ideas, poner en común sus experiencias y definir la actitud empresarial sobre los grandes problemas del momento. Es el cauce reconocido para la comunicación y la promoción de las opiniones empresariales en asuntos sociales en las organizaciones internacionales.

La O.I.T. cuenta con un estatuto consultivo con las Naciones -- Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. Mantiene relaciones de trabajo con otras organizaciones internacionales no gubernamentales, que se ocupan de asuntos que caen dentro de su propia esfera de competencia.

Esta organización está formada por las Organizaciones Centrales de Empleadores de la mayoría de los países del Mundo libre, pudiéndose incorporar a ella todas las organizaciones centrales de empleadores independientes, de cualquier autoridad exterior, gubernamental u otra que esté formada exclusivamente por empleadores y que defienden los principios de la libre empresa.

La función principal de la organización internacional de empleadores, es seguir las actividades de la Organización Internacional -- del Trabajo, preservando su carácter tripartita; en virtud del cual los empleadores y los trabajadores están representados en todas las reuniones importantes de la O.I.T., en pie de igualdad con los gobiernos y en completa independencia, especialmente a la hora de votar.

La O.I.T., desempeña también las funciones de Secretaría del -- Grupo de los Empleadores en casi todas las reuniones tripartitas de la O.I.T., y al mismo tiempo informa permanentemente sobre las labores de la O.I.T. a sus federaciones afiliadas para que de esa forma puedan participar eficazmente en dichas tareas, la labor de coordinación de la O.I.E., ha contribuido a dar a conocer plenamente el papel irremplazable de las organizaciones libres de empleadores y de trabajadores en todas las esferas de actividades de la O.I.T. La -- O.I.E., despliega igualmente todos sus esfuerzos para asegurar que -- el contenido de la Legislación Internacional de Trabajo elaborada -- por la O.I.T., se mantenga dentro de las posibilidades económicas de los países en vías de desarrollo.

La internacionalización creciente de los problemas sociales en relación con el desarrollo económico y el reconocimiento del papel -- que la empresa privada puede desempeñar en materia de desarrollo han obligado a la O.I.T., a consagrar cada vez más recursos a la defensa de las opciones empresariales en las organizaciones internacionales como las Naciones Unidas, la C.N.O.C.Y.D., y la O.N.U.D.I.

A través de sus representantes ante las Naciones Unidas y otras

organizaciones internacionales, la O.I.E., sigue de cerca las labores en la medida en que puede tener repercusiones sobre los problemas sociales.

En relación a su estructura podemos mencionar los siguientes órganos:

**El Consejo General:** Órgano supremo de la Organización; está formado por delegaciones de cada una de las Federaciones afiliadas. A él corresponde el establecimiento de la orientación general de la organización y las decisiones finales relativas a la admisión de nuevos miembros y al presupuesto.

**El Comité Ejecutivo:** define la política de la organización y ve la por la ejecución de sus objetivos. Está compuesto por un representante de cada Federación Miembro. Su Presidente está asistido -- por 5 Vice-Presidentes procedentes de todas las partes del Mundo Libre.

**La Secretaría General:** dispone de un personal permanente, ejecuta las decisiones del Congreso General y del Comité Ejecutivo.

En cuanto a los servicios que la organización proporciona a sus miembros, cabe mencionar lo siguiente:

a) La O.I.E. asesora y presta su asistencia para la creación y el reforzamiento de las organizaciones empresariales en los países -- en vías de desarrollo.

b) Proporciona a sus miembros documentación sobre los problemas sociales nacionales e internacionales a través de estudios e informes. Publica un Boletín de Información y lleva a cabo encuestas entre sus miembros para responder a las solicitudes de información sobre problemas concretos que le envían sus Federaciones afiliadas.

c) Brinda a sus Federaciones afiliadas, la ocasión de participar en reuniones internacionales sobre cuestiones de su competencia.

## 1.2. LA CONFEDERACION INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES. (C.I.O.S.L.)

Desde la segunda mitad del siglo pasado, ante el desarrollo de la industria, los trabajadores se hicieron cada vez más conscientes de la necesidad no sólo de crear sindicatos, sino también de entenderse a nivel internacional. Se efectuaron numerosas tentativas para establecer esta cooperación internacional, pero la mayoría de -- las mismas constituyeron fracasos por cuanto las aspiraciones políticas, vencían generalmente a la acción sindical propiamente dicha. Tal fue particularmente el caso de la Asociación Internacional de -- Trabajadores creada en Londres, en el año de 1864 y conocida en el mundo, bajo el nombre de "Primera Internacional". La mayor parte -- de las organizaciones puramente sindicales no se sentían en la misma, en su lugar; y por ello con el correr de los años se fueron sucediendo los congresos organizados en diversos países para crear -- una internacional de sindicalistas. Desgraciadamente los fracasos seguían el mismo ritmo que las diversas iniciativas, en general por razón de que la política acababa siempre imponiéndose a las preocupaciones sindicales. Hubo sin embargo una tentativa que se vió coronada por el éxito, pero la misma se limitaba a los países escandinavos. En el año de 1886, Suecia, Dinamarca y Noruega, celebraron conferencias regulares de dirigentes sindicales, habiéndose sumado más adelante a dichos países Finlandia e Islandia.

Aparte del logro escandinavo, fueron los secretariados profesionales internacionales los que lograron, antes que de las organizaciones centrales nacionales, unirse a nivel internacional, siendo así como obreros de la industria del trabajo lograron fundar en Amberes; en el año de 1819, una internacional de trabajadores del tabaco. En los años siguientes, se asistió a la creación de internacionales de los curtidores, de los mineros, de los sastres, de los



trabajadores del transporte, etc.

En el curso del primer Congreso Sindical Internacional, se fundó la Primera Internacional Sindical; y si los Congresos que se sucedieron no siempre, condujeron a resultados tangibles, la Guerra - del año de 1914-1918, aniquiló por su parte todos los esfuerzos que permitían esperar que se consolidara la Federación Sindical Internacional (F.S.I.). En el año de 1919 el Congreso de Amsterdam, reconstituyó la F.S.I. y estableció los principales principios de la misma, los cuales se mantuvieron vigentes del año 1919 al año de -- 1945. Sólo podemos resumir aquí lo que fue el papel de la F.S.I., durante el período entre las dos guerras; pero se debe insistir no obstante en su acción en favor de la Paz; en la creación de la Oficina Internacional del Trabajo y en la lucha entre el fascismo y el nazismo. Una vez declarada la guerra del año de 1940, desde Londres, en donde se había ubicado su sede, la F.S.I. mantuvo sus actividades, a la vez que preparaba ya sobre todo su acción durante la postguerra.

A fines del año de 1944, la mayor parte de los países de Europa Occidental, ya habían sido liberados y en Febrero se celebró en Londres un Congreso "Preparatorio" en el que se manifestó el deseo general de establecer la Unidad Sindical Mundial. A ello siguió el Congreso Sindical Internacional, celebrado en París el día 25 de -- septiembre del año de 1945. Fue entonces cuando se formó la decisión de crear la Federación Sindical Mundial que sustituya a la -- F.S.I.

Desde el año de 1946, cuando la F.S.M. empezó a funcionar realmente, numerosas fueron las organizaciones afiliadas que manifestaron temores en cuanto a la política seguida por las organizaciones de obediencia comunista. Y dichos temores se justificaron desgraciadamente, habiendo conducido a la fundación, por los sindicatos no comunistas, en Londres, en el mes de Diciembre del año de -- 1949, de una auténtica Confederación Mundial de Organizaciones Sindicales Libres.

Delegados de 53 países participantes en el Congreso Constituyente de Londres. Mientras que anteriormente se limitaba a Europa Occidental, Canadá y Estados Unidos, el movimiento sindical lograba englobar por primera vez en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres; la mayor parte de las organizaciones sindicales libres, de los países en vías de desarrollo, a las que permitía de tal modo expresar sus opiniones en la elaboración de las políticas.

En la actualidad la C.I.O.S.L., cuenta con 141 organizaciones afiliadas en 98 países de los 5 Continentes. La C.I.O.S.L., es una Confederación de Organizaciones Centrales Sindicales Nacionales, en cuyo seno están agrupados los sindicatos de un país. Así es como hay por ejemplo el T.U.C. de Gran Bretaña; la I.O. de Noruega, el C.T.C. de Canadá, la C.T.M. de México; etc. Puede haber en algunos países más de una central afiliada a la C.I.O.S.L., siendo este el caso, por ejemplo, de Suecia, India, Italia y Finlandia. En casos particulares la C.I.O.S.L., también puede aceptar la afiliación de los sindicatos individuales.

La afiliación será abierta a las organizaciones sindicales auténticas, independientes de cualquier dominación exterior, cuya autoridad les viene exclusivamente dada por sus miembros, que cuentan con una dirección libre y democráticamente electa y que se adhieren voluntariamente a los objetivos y a los estatutos de la C.I.O.S.L.

Dentro de los objetivos de la C.I.O.S.L., destacan:

a) La promoción de los intereses de la clase trabajadora en todo el mundo.

b) Laborar por una elevación constante del nivel de vida, por el pleno empleo por la seguridad social.

c) La reducción del abismo entre ricos y pobres; tanto entre las Naciones como en el seno de las mismas.

d) Trabajar por la comprensión internacional, de desarme y la concesión de la Paz.

e) Ayudar a la organización de los trabajadores del mundo y a conseguir el reconocimiento de las organizaciones representantes su yas en negociaciones libres.

f) Combatir la opresión y la dictadura en todos los países y - la discriminación de toda índole so-pretecto de raza, color, credo o sexo; y

g) Defender los derechos humanos y sindicales fundamentales.

Estos fines figuran con más amplitud en los Estatutos de la -- C.I.O.S.L., y se resumen en las palabras PAN, PAZ y LIBERTAD.

En cuanto a su estructura, la C.I.O.S.L., cuenta con los si- - guientes órganos:

El Congreso, es la autoridad suprema, se reúne cada cuatro - - años y en él están representadas todas las organizaciones afiliadas.

El Comité Ejecutivo, es elegido por el Congreso; consta de 29 miembros; representantes de diferentes regiones del mundo; se reúne cuando menos dos veces al año, dirige las actividades de la Confede ración entre Congresos, eligiendo al Presidente y a los Vice-Presi- dentes de la C.I.O.S.L.

El Secretario, cuya sede está en Bruselas, la encabeza el Se-- cretariado General que es elegido por el Congreso y al que corres-- ponde la responsabilidad de la administración y del mantenimiento - de los contactos con las organizaciones afiliadas.

Hay dos oficinas permanentes de la C.I.O.S.L., en Ginebra y -- Nueva York, existiendo asimismo representantes especiales en diver- sas partes del mundo.

Para llevar a cabo sus diferentes tareas, principalmente las consistentes en dar activa asistencia en favor del desarrollo de -- Sindicatos del Tercer Mundo, la C.I.O.S.L., ha creado organizacio-- nes regionales; cada una de las cuales está constituida por las organizaciones afiliadas de un Continente. Las mismas disfrutan de -- una amplia autonomía, disponiendo de sus propios Comités Ejecutivos, Presidente, Secretario y Oficinas. Estas Organizaciones son:

La O.R.A., la Organización Regional Asiática; cuya sede se encuentra en Nueva Delhi (India).

La O.R.A.F., la Organización Regional Africana, que desarrolla sus actividades desde Monrovia, en Liberia y Vagadugo en Alto Volta.

La O.R.I.T., la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, cuya sede se encuentra en México.

Como hemos visto, la C.I.O.S.L. está constituida por Organizaciones Centrales Nacionales, los 16 Secretarios Profesionales Internacionales que le están asociados, agrupan por su parte a Sindicatos Nacionales, según las profesiones o las industrias a nivel internacional. Hemos mencionado la creación de los primeros S.L.P., habiendo visto que en la historia de un gran número de los mismos, se remonta al siglo pasado. La C.I.O.S.L. contiene estrechas relaciones con estas Federaciones que le sirven muy a menudo de portavoz en los organismos internacionales. Coopera con las mismas en los campos de la educación y de la organización en el Tercer Mundo, con la asistencia de asesores de los S.P.I., a las reuniones del Comité Ejecutivo de la C.I.O.S.L.

En relación a las actividades de la C.I.O.S.L., éstas están exclusivamente financiadas por las cotizaciones cuyo importe es determinado por el Congreso.

La C.I.O.S.L., expresa la solidaridad internacional de los trabajadores, trata de establecer la justicia social en el mundo; orga

niza y efectúa campañas sobre cuestiones tales como el Apartheid; la Protección del Medio Ambiente; la Abolición de las Dictaduras; el Respeto de los Derechos de los Trabajadores.

Así es como ha dedicado sus esfuerzos a la defensa del Sindicato independiente de solidaridad en Polonia, a la Defensa de los Derechos Humanos y Sindicales; en países tales como Chile, y a la denuncia de los ridículos procesos de que son víctimas sindicalistas turcos.

En lo concerniente a los derechos sindicales, la C.I.O.S.L., mantiene relaciones particularmente estrechas con la Organización Internacional del Trabajo, la cual debe de hecho su existencia a la iniciativa del Movimiento Sindical Internacional Libre.

En su lucha contra la pobreza y por disminuir el abismo que -- existe entre ricos y pobres, la C.I.O.S.L., coopera con los Sindicatos y con las Organizaciones de los Trabajadores pobres del campo, a fin de que los mismos determinen la manera más idónea por vencer los problemas con que están confrontados. Los proyectos de ayuda pueden efectuarse en forma de cooperativa o de industrias rurales - de programas comunitarios o de formación práctica para organizaciones.

Entre sus programas más importantes, encontramos la lucha por la justicia social y contra cualquier discriminación, la C.I.O.S.L., ha propugnado por la emancipación de las mujeres, no sólo reivindicando un salario igual por un trabajo de valor igual, sino también insistiendo en que haya una auténtica igualdad en lo concerniente a la educación y a las salidas profesionales en el mercado del trabajo.

En lo concerniente a los jóvenes trabajadores, la C.I.O.S.L., les incita a afiliarse a los sindicatos libres. Estimula su interés por los Sindicalismos y fomenta la solidaridad entre los jóvenes trabajadores de diferentes naciones, organizando encuentros ta-

les como el "Segundo Encuentro Mundial de la Juventud Sindical". -- En Agosto del año de 1981 en Sevilla, España.

Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, los Países Bajos, Portugal, Suecia, Suiza y Turquía.

La estructura institucional de la O.C.E.D., es esencialmente - la de la organización para la cooperación económica Europea, excepto que las facultades del secretariado general fueron incrementadas y que los Comités Técnicos fueron substituídos por un grupo de nuevos Comités.

El papel de esta organización ha sido más bien, el de un laboratorio de investigación económica, y un centro de intercambio de ideas y de investigación para cambiar las experiencias separadas de los miembros.

## 2. LA CARTA DE SAN FRANCISCO

Durante el curso de la Segunda Guerra Mundial, los dirigentes de los principales países, víctimas del nazismo, consideraron que era necesario y urgente reunirse en determinadas ocasiones, para re solver graves problemas de Guerra, plantear la mejor forma de vencer al enemigo, buscar la mejor manera de reorganizar las economías nacionales, a fin de no sufrir un colapso económico al concluir la guerra y unir a todos los países del mundo, una vez concluido el -- conflicto, con el propósito de lograr una armonía universal, tratando de eliminar para siempre las periódicas catástrofes de las guerras.

Una de las primeras reuniones se efectuó en agosto del año de 1941 en el barco de guerra "Augusta"; concurriendo a ella el Presidente Roosevelt; y el Primer Ministro Churchill. El resultado fue la conocida Carta del Atlántico, en la que se señalaba entre otras cuestiones que se buscaría la colaboración estrecha entre los paf--

ses a fin de conseguir para todos los mejores niveles de vida, mayor progreso económico y más seguridad social. Que luego de la destrucción de la tiranía nazi, se trabajaría por la paz y seguridad internacionales; suprimiéndose todo uso de la fuerza, pugnándose el desarme general.

En el mes de enero de 1942, la Declaración de las Naciones Unidas, en lo fundamental los firmantes hacen suyos, los puntos de la Carta del Atlántico.

La Conferencia de Moscú, celebrada en el mes de octubre del año de 1943, dio resultado la llamada Declaración de Moscú, en la que se hablaba de la necesidad de establecer en fecha pronta una organización internacional, basada en la igualdad soberana de todos los estados amantes de la paz.

En los meses de agosto y septiembre de 1944, se efectuaron en Dumberton, Oaks, (Washington), conversaciones que dieron origen a los lineamientos de la futura organización internacional, mediante la adopción del documento, con el nombre de Propuestas de Dumberton, Oaks.

En la Conferencia de Yalta, celebrada en el mes de febrero de 1945, en la que participaron: El Presidente Roosevelt, el Primer Ministro Churchill y Stalin, con el propósito de crear un acuerdo entre las grandes potencias aliadas, respecto del arreglo político del mundo de la postguerra.

En relación a la organización internacional, 3 problemas fueron discutidos y resueltos. En primer término, la convocatoria de la Conferencia de San Francisco. En segundo lugar, se discutió el procedimiento de votación del Consejo de Seguridad y por último, la representación de algunas Repúblicas Soviéticas; en la organización cuestión ya debatida en Dumberton Oaks, y vuelta a plantear en Yalta.

Una vez fijadas las bases de discusión, se reunió en San Francisco, la Conferencia de las Naciones Unidas, sobre Organización Internacional del mes de abril al mes de junio del año de 1945. Obteniendo como resultado la firma de la Carta de Naciones Unidas, por los 50 estados participantes. Aprobándose en la misma conferencia el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia.

La Carta entró en vigor el día 24 de octubre del año de 1945. Por resolución de la Asamblea General, el día 14 de diciembre del año de 1946, se estableció la sede permanente de la Organización en Nueva York.

El documento constituido de la organización de las Naciones Unidas consta de 111 artículos, agrupados en 19 capítulos, ofrece la particularidad como tratado internacional de haber sido concluida en nombre de los pueblos de las Naciones Unidas ("nosotros los pueblos de las Naciones Unidas...") según reza el comienzo del preámbulo del que precede al articulado. (23)

En cuanto a la interpretación de la Carta, ésta fue discutida largamente en San Francisco, sin llegar a un acuerdo definitivo. En el informe final del Comité IV, se incluyó una declaración sobre materia de interpretación, la que completó varias posibilidades Ad-hoc, para llegar a interpretaciones, ya sea mediante una opción consultiva de la Corte Internacional de Justicia a solicitud de miembros individuales o de órganos o bien por el sistema de recurrir a su Comité Ad-hoc de Juristas. Pero tales interpretaciones no tendrían fuerza autoritaria en el sentido de obligar jurídicamente a los miembros y este hecho fue reconocido por el Comité para establecer una interpretación autoritaria de la Carta.

---

(23) Seara Vázquez Modesto. "Tratado General de la Organización Internacional", p.p. 91. Ed. F.C.E. México 1982.



### 3. EL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (E.C.O.S.O.C.)

Compuesto por 54 miembros elegidos por la Asamblea General.

Tiene a su cargo organizar o iniciar estudios e informes o reconocimientos y formular proyectos de convenciones, o convocar conferencias internacionales en las materias objeto de su competencia.

Por la importancia que representan para nuestro trabajo, nos permitimos citar los artículos del 63 al 66 de la Carta de Naciones Unidas:

#### ARTICULO 63

1. El Consejo Económico y Social, podrá concertar con cualquiera de los organismos especializados de que trata el Artículo 57, acuerdo por medios de los cuales se establezcan las condiciones en que dichos organismos habrán de vincularse con la organización. Ta les acuerdos estarán sujetos a la aprobación de la Asamblea General.

2. El Consejo Económico y Social, podrá coordinar las actividades de los organismos especializados mediante consultas con ellos y haciéndoles recomendaciones, como también mediante recomendaciones a la Asamblea, y a los miembros de las Naciones Unidas.

#### ARTICULO 64

1. El Consejo Económico y Social, podrá tomar las medidas apropiadas para obtener informes periódicos de los organismos especializados. También podrá hacer arreglos con los miembros de las Naciones Unidas y con los Organismos Especializados para obtener informes con respecto a las medidas tomadas para hacer efectivas sus propias recomendaciones que las que haga la Asamblea General de Materiales de la competencia del Consejo.

2. El Consejo Económico y Social, podrá comunicar a la Asamblea General, sus observaciones sobre dichos informes.

#### ARTICULO 65

El Consejo Económico y Social, podrá suministrar información al Consejo de Seguridad y deberá darle la ayuda que éste solicita.

#### ARTICULO 66

1. Consejo Económico y Social desempeñará las funciones que recaigan dentro de su competencia, su relación con el cumplimiento de las recomendaciones de la Asamblea General.

2. El Consejo Económico y Social podrá prestar, con aprobación de la Asamblea General, los servicios que le soliciten los miembros de las Naciones Unidas y los Organismos Especializados.

3. El Consejo Económico y Social desempeñará las demás funciones prescritas en otras partes de esta Carta, o que le asigne la Asamblea General.

El E.C.O.S.O.C., se reúne en dos períodos ordinarios de sesiones, el primero entre Navidad y Semana Santa; y el segundo en el Verano.

Para el desarrollo de sus funciones, el Consejo Económico y Social cuenta con varias comisiones de trabajo; una de las clases de comisiones, son las regionales, que tienen a su cargo el estudio de una zona geográfica determinada:

- a) La Comisión Económica para Europa (C.E.E.)
- b) La Comisión Económica para Asia y el Lejano Oriente (C.E.A.L.O.)

- c) La Comisión Económica para América Latina (C.E.P.A.L.)
- d) La Comisión Económica para Africa
- e) La Comisión Económica para Asia Occidental

Debe quedar claro que cuando se dice, hay vinculación entre el Consejo Económico y Social y los Organismos Especializados; esto -- significa que lo que existe en realidad es un tratado entre tales - entidades. (24)

Los acuerdos de vinculación concluidos por el Consejo Económico y Social en este rubro; la Carta de las Naciones Unidas; establece la obligación de los organismos especializados de presentarle, - informes periódicos sobre sus actividades, y le otorga el poder de iniciativa para la creación de otros organismos.

### 3.1. LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS

De acuerdo con la Carta de San Francisco, los organismos especializados son aquellas organizaciones internacionales gubernamentales que tienen "amplias atribuciones internacionales definidas en - sus estatutos y relativas a materias de carácter económico, social, cultural, educativo, sanitario y otras conexas"(25), que están - - vinculadas a la organización de las Naciones Unidas, en virtud de - acuerdos concluidos por el Consejo Económico y Social aprobadas por la Asamblea General. "Ahora bien la vinculación no significa ni integración ni subordinación con respecto de las Naciones Unidas. Se trata de instituciones que guardan su competencia propia y que poseen una amplia medida de autonomía. (26)

De igual manera el artículo 63 contiene una de las funciones -

---

(24) Seara Vázquez Modesto. "Tratado General de la Organización Internacional" p.p. 182. Ed. F.C.E. México.

(25) Carta de San Francisco. Art.57.

(26) Sepúlveda César. "Derecho Internacional Público". Ed. Porrúa, México 1981. p.p. 659.

capitales del E.C.O.S.O.C., o sea, la capacidad del Consejo Económico y Social para establecer las condiciones y celebrar los acuerdos de vinculación, sujetos a la aprobación de la Asamblea General, y la Coordinación "de las actividades de los organismos especializados mediante consultas con ellos y haciéndoles recomendaciones, como también a la Asamblea General y a los miembros de las Naciones Unidas. (27)

De lo anteriormente analizado, tenemos como organismos especializados, las organizaciones individuales y autónomas, creadas por tratados, que tienen sus miembros propios, sus órganos legislativos y ejecutivos propios, sus secretarías y presupuestos particulares.

A continuación nos referiremos brevemente de cada uno de los organismos especializados, atendiendo a sus objetivos. Sucede de acuerdo a la fecha de vinculación con las Naciones Unidas. Tratando en su apartado especial de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse del tema central del presente ensayo.

### 3.1.a. LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACION, LA CIENCIA Y LA CULTURA. (U.N.E.S.C.O.)

Incorporada a las Naciones Unidas como organismo especializado, el día 14 de diciembre del año de 1946, nace como resultado de la Conferencia de Londres de los días 10. al 16 de noviembre del año de 1945, teniendo como sede la ciudad de París.

Sus propósitos fundamentales son:

El contribuir a la Paz y a la Seguridad, estrechando mediante la educación y la cultura, la colaboración entre las Naciones, a fin de asegurar el respeto universal a la justicia, a la Ley, a los

---

(27) Carta de las Naciones Unidas. Artículo 63, Apartado 2.

Derechos Humanos y a las libertades fundamentales, que sin distinción de raza, sexo, idioma o religión, la Carta de las Naciones Unidas reconoce a todos los pueblos del Mundo.

### 3.1.b. LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA AGRICULTURA Y LA ALIMENTACION (F.A.O.)

Creada en la conferencia de Quebec, sobre la Agricultura y Alimentación del día 16 de octubre al día 10. de noviembre del año de 1945. Pasando a ser un organismo especializado de las Naciones Unidas, al entrar en vigor su acuerdo de vinculación de las Naciones Unidas, el día 14 de diciembre del año de 1946. Estableciendo su sede en Roma.

Los principales propósitos de esta organización son:

Facilitar el intercambio de información, respecto a las materias de agricultura y alimentación, promover el desarrollo de la agricultura en todos sus aspectos y facilitar la asistencia técnica.

### 3.1.c. LA ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD (O.M.S.)

El acuerdo de vinculación entre la O.M.S. y las Naciones Unidas, entró en vigor el día 15 de noviembre del año de 1947; estableciendo su sede en Ginebra.

El propósito es alcanzar para todos los pueblos el mayor grado de salud posible, actuando como autoridad directora y coordinadora, auxiliando a los gobiernos para reforzar los servicios de sanidad, mantener servicios administrativos y técnicos, particularmente en los campos de la epidemiología y estadísticas sanitarias; promover la investigación y la información sanitaria.

### 3.1.d. LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA AVIACION CIVIL INTERNACIONAL (O.A.C.I.)

Se estableció como resultado de la Convención de Chicago en el mes de diciembre del año de 1944, pasando a ser un organismo especializado, desde que entró en vigor el acuerdo de vinculación correspondiente, el día 15 de mayo del año de 1947. Su sede se estableció en Montreal.

Tiene como propósito: Desarrollar los principios y la técnica de la navegación aérea internacional y fomentar el establecimiento y desenvolvimiento del transporte aéreo internacional; promover la seguridad aérea y la aeronáutica en general. Impulsar el progreso de la aviación civil, pugnar por la mejoría en la técnica de construcción de aeronaves, etc.

### 3.1.e. LA ORGANIZACION METEREOLÓGICA MUNDIAL (O.M.M.)

El día 20 de diciembre del año de 1951, la O.M.M. pasó a formar parte de los organismos especializados de Naciones Unidas, operando en Ginebra.

Tiene como objetivo coordinar, uniformar y mejorar las actividades metereológicas en el mundo y fomentar la intercomunicación metereológica entre los países miembros de la organización.

### 3.1.f. LA ORGANIZACION MARITIMA CONSULTIVA INTERNACIONAL (O.M.C.I.)

El día 13 de enero del año de 1959, esta organización se convierte en organismo especializado de Naciones Unidas, con sede en Londres.

Sus fines principales son: Fomentar la cooperación internacio-

nal en el campo de la navegación marítima comercial y evitar las me  
didas discriminatorias en el mismo terreno.

### 3.1.g. LA ORGANIZACION MUNDIAL PARA LA PROPIEDAD INTELECTUAL (O.M.P.I.)

Creada por la Convención de Estocolmo, el día 14 de julio del año de 1967, en vigor desde el mes de abril del año de 1970, y organismo especializado a partir del mes de diciembre del mismo año, -- con su sede en París.

Esta organización tiene como objetivo principal: el de facilitar la protección de la propiedad internacional en el ámbito internacional. Además tiene a su cargo la administración de dos convenciones: La de París del año de 1883, sobre la protección de propiedad industrial y la de Berna en el año de 1886, para la protección de obras literarias y artísticas.

### 3.1.h. EL FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (F.M.I.)

Este organismo fue creado mediante el convenio celebrado el -- día 27 de diciembre del año de 1945, en la Conferencia Monetaria y Financiera de las Naciones Unidas, celebrada en Bretton Woods (New Hampshire, Estados Unidos). El acuerdo de vinculación que convierte al fondo en un organismo especializado, entró en vigor el día 15 de noviembre del año de 1947, teniendo como sede la ciudad de -- Washington.

Este organismo se creó para la cooperación monetaria entre los Estados y para ayudar a los países a solucionar sus problemas de devaluaciones y desajustes en la Balanza de Pagos, con el propósito - de lograr la estabilidad monetaria en la mayor parte del orbe.

### 3.1.1. EL BANCO INTERNACIONAL DE RECONSTRUCCION Y DESARROLLO (B.I.R.D.)

Su vinculación con las Naciones Unidas, se llevó a cabo por -- acuerdo del día 15 de noviembre del año de 1947; funciona en Washing-- ton.

El propósito principal de esta institución es promover la recu-- peración de las economías de los países alterados por la post-gue-- rra; auxiliar a la construcción y desarrollo de los miembros, faci-- litando las inversiones de capital; promover la inversión extranje-- ra en los países de menor crecimiento; para fomentar el desarrollo balanceado a largo plazo y mantener el equilibrio en las balanzas - de pagos por medio de la inversión.

### 3.1.j. LA UNION POSTAL UNIVERSAL (U.P.U.)

Aún cuando los acuerdos internacionales sobre materia postal, provienen del siglo pasado, (28) no es sino hasta el mes de julio - del año de 1948, cuando la U.P.U. se incorpora a las Naciones Uni-- das como organismo especializado, estableciendo su sede en Berna.

Su propósito es administrar las convenciones internacionales - para el intercambio recíproco de correo de un solo territorio pos-- tal que comprende a sus miembros.

### 3.1.k. LA UNION INTERNACIONAL DE TELECOMUNICACIONES (U.I.T.)

Los antecedentes de este organismo se remontan a mediados del siglo pasado; a raíz de la invención del telégrafo, se planteó la - necesidad de realizar acuerdos entre los diversos países; por los -

---

(28) Es hasta mediados del siglo XIX, que se celebran acuerdos mul-- tilaterales en la materia, antes sólo eran bilaterales.



cuales cruzan las líneas telegráficas. La historia de esta entidad es bastante rica. Sin embargo, sólo funge como organismo especializado de Naciones Unidas desde el mes de enero de 1949, estableciendo su sede en Ginebra.

Los fines que se persiguen por la U.I.T., son básicamente:

Fomentar la Cooperación Internacional para mejorar el uso racional de toda clase de telecomunicaciones y desarrollar los medios técnicos y su eficaz explotación para facilitar el empleo de los servicios de telecomunicaciones.

### 3.1.1. LA CORPORACION FINANCIERA INTERNACIONAL (C.F.I.)

El día 20 de febrero del año de 1957, se convirtió en un órgano especializado de las Naciones Unidas, estableciendo su sede en Washington.

La C.F.I. funciona como filial del Banco Mundial; los órganos del Banco desempeñan "ex-officio"; es decir, en virtud de su función, las mismas actividades en la corporación.

Tiene como objetivos: Promover el desarrollo económico de sus países miembros menos desarrollados, mediante el estímulo y el apoyo a la empresa privada; proporcionando y movilizandofondos para el financiamiento de empresas con buena perspectiva en los países en desarrollo.

### 3.1.m. LA ASOCIACION FINANCIERA INTERNACIONAL DE FOMENTO (A.I.F.)

La A.I.F. inició sus operaciones el día 8 de noviembre del año de 1960 y se convirtió en organismo especializado el día 27 de marzo del año de 1961.

De la misma manera que la corporación internacional, la A.I.F. es un organismo filial del Banco Mundial.

Sus objetivos son: Promover el desarrollo económico, incrementar la productividad y aumentar así los niveles de vida de las - áreas del mundo menos desarrollado.

### 3.1.n. EL ORGANISMO INTERNACIONAL DE LA ENERGIA ATOMICA (O.I.E.A.)

El día 23 de octubre del año de 1956, 81 países aprobaron el - documento constitutivo de la O.I.E.A.

El Organismo Internacional de la Energía Atómica, no es en sentido estricto un organismo especializado de Naciones Unidas, pero - la relación íntima de sus trabajos con la organización universal, - la Asamblea General aprobó el día 14 de noviembre del año de 1957, un acuerdo de vinculación con dicho organismo. La sede de este organismo se encuentra en Viena.

Su propósito estriba en que la energía atómica contribuye lo - más posible al bienestar de la humanidad. Para lograrlo, el O.I.E.A., fomenta la investigación, el desarrollo y la aplicación de la - energía atómica, con fines pacíficos.

### 3.1.ñ. EL ACUERDO GENERAL SOBRE ARANCELES ADUANEROS Y COMERCIO (A.G.A.A.C. ó G.A.T.T.)

Su antecedente directo es el documento constitutivo de la Organización Internacional Comercial (O.I.C.), institución que nunca -- llegó a funcional como tal, fue necesario esperar al año de 1948, - para que el acuerdo sobre disminución de barreras aduaneras y otras restricciones al comercio entrara en vigor con el nombre que en la actualidad tiene: Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio, más conocido como G.A.T.T.

El objetivo del G.A.T.T. es crear condiciones favorables que permitan el incremento del comercio entre sus miembros.

### 3.2. EL CASO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En cuanto a la creación de la O.I.T., mencionamos en el capítulo anterior, que aunque sus antecedentes más remotos que pueden encontrar a fines del siglo pasado, no es sino en los tratados de Paz de Versalles, donde se encuentra el origen formal de esta institución. (29)

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, ante la inminente desaparición de la Sociedad de las Naciones, se planteó en el seno de la O.I.T., la necesidad de modificar la constitución de este organismo, en medida necesaria para adaptarla a la nueva organización a crear.

Finalmente en el año de 1946, se reunió en Filadelfia la XXVI Conferencia General de la O.I.T., en la que se adoptó la llamada Declaración de Filadelfia, que precisaba las finalidades de la organización y que sería incluida por vía de apéndice en la Constitución de la O.I.T. (30). Dichas enmiendas significaban la ruptura con la Sociedad de Naciones; entrando en vigor la nueva Constitución enmendada en el mes de abril del año de 1948.

Paralelamente a la Reforma Constitucional mencionada, el mismo año se concluyó el acuerdo de vinculación entre las Naciones Unidas y la O.I.T., según los términos de este acuerdo, las Naciones Unidas reconocen a la O.I.T. "Como un organismo especializado competente para emprender la acción que considere apropiada, de conformidad

---

(29) Cap. II. Infra 2. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, pág. 28 de la presente tesis.

(30) Cap. II. Infra 2. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, pág. 28 de la presente tesis.

con su instrumento constitutivo básico; para el cumplimiento de los propósitos expuestos en él". Este acuerdo provee en particular la cooperación de ambas organizaciones, la representación de cada una de las reuniones y la posibilidad que tiene la Asamblea General y el Consejo Económico y Social de dirigir recomendaciones que debensometerse a los órganos competentes de la O.I.T. Este acuerdo precisa también que la O.I.T. puede solicitar opiniones consultivas a la Corte Internacional de Justicia.

Más adelante también se concluyeron acuerdos de Cooperación con los organismos especializados, de la familia de Naciones Unidas.(31) Así como de diversas organizaciones internacionales regionales.(32)

A diferencia de otros organismos especializados, en que los objetivos de la organización aparecen incorporados en el articulado -- del Tratado Constitutivo, en el caso de la Organización Internacional del Trabajo aparecen en el apéndice, a que nos hemos referido -- con anterioridad, y que contiene la declaración de Filadelfia del -- año de 1944. Dicha declaración enuncia como objetivos principales: Fomentar programas que permitan:

- a) Promover el progreso social, como condición necesaria para el desarrollo socio-económico.
- b) Participar en la elaboración de políticas de desarrollo y velar por la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

- 
- (31) La F.A.O., la U.N.E.S.C.O., la O.M.S. La Organización intergubernamental Consultiva de la Navegación Marítima; Agencia Internacional de Energía Atómica, Fondo Especial de las Naciones Unidas, Oficinas Internacionales reunidas para la protección de la propiedad intelectual, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial.
  - (32) Especialmente: Consejo de Europa, O.E.A., C.E.C.A. Organización de Cooperación y Desarrollo Económico; Liga de Estados Arabes, Organización Árabe de Trabajo, C.E.E.E., C.E.E.A., Comité Intergubernamental para las Migraciones Europeas, Organización Asiática de Productividad, Asociación Latinoamericana de Libre Comercio, Organización de Estados Centroamericanos, Organización de la Unidad Africana, Organización Común Africana de Malgache y -Mauricio.

c) Apoyar los esfuerzos de la comunidad internacional y de los distintos países para lograr el pleno empleo, elevar los niveles de vida, distribuir equitativamente los frutos del progreso, proteger la vida y la salud de los trabajadores que permita mejorar la producción y las condiciones de trabajo.

d) Procurar la concesión de garantías adecuadas para emplear a los trabajadores en ocupaciones en las que puedan desarrollar mejor sus habilidades y conocimientos, y contribuir al máximo al bienestar común.

e) Promover oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos.

f) Adoptar en materia de salarios y ganancias, de horas y otras condiciones de trabajo, y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección.

g) Lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción y la colaboración de medidas sociales y económicas.

h) Extender las medidas de seguridad social, para garantizar ingresos básicos a quienes lo necesiten y prestar asistencia médica -- completa.

i) Proteger la infancia y la maternidad.

j) Suministrar alimentos, vivienda, medios de recreo y cultura adecuados.

k) Garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

En cuanto a la estructura de la organización internacional del trabajo, cabe resaltar que la fuerza incomparable de la O.I.T., proviene del hecho de que el sistema tripartita permite a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, en pie de igualdad con los gobiernos, participar en todos los debates y decisiones. Esta intervención directa de los empleadores y los trabajadores lado a lado con los gobiernos, constituye la esencia misma del tripartismo. (33)

Para el desarrollo de sus actividades y el logro de sus propósitos, la O.I.T. consta de una Asamblea General que se congrega todos los años, (Conferencia Internacional del Trabajo) además de un cierto número de Comisiones que colaboran con la Conferencia y el Consejo de Administración en sus tareas. La acción de la Organización se despliega a través de otros órganos, como las comisiones y las conferencias en pleno regional.

#### a) LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Conferencia Internacional del Trabajo, es la Asamblea de los Estados miembros, se reúne habitualmente durante el mes de junio en Ginebra. Como órgano supremo de la organización, corresponde a la Conferencia pronunciar los rasgos de la política social internacional; la elección del Consejo de Administración, aprobar el presupuesto de la O.I.T., así como el programa de trabajo de la misma organización. Elaborar y adoptar los convenios y recomendaciones, y tiene la responsabilidad de seguir su aplicación (en base al examen técnico efectuado por órganos independientes y a reserva de los procesos judiciales por la Constitución), determinar la admisión automática - en caso de solicitud formal por su parte de estados miembros de las Naciones Unidas.

---

(33) Cap. II. Infra 3. Reformas de la Organización Internacional del Trabajo. pág. 31 de la presente tesis.

Como órgano supremo de la O.I.T., la Conferencia está constituida por un órgano de delegaciones de todos los estados miembros de la organización, estando compuesta cada delegación nacional de cuatro miembros; es decir, 2 delegados gubernamentales, 1 delegado empleador y otro trabajador de cada país. Estos dos últimos delegados han de ser designados de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o trabajadores; según sea el caso. Siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate. (34) Estos delegados nacionales pueden ser acompañados según sea necesario por consejeros técnicos. (35)

Cada uno de los 4 delegados nacionales, tienen derecho a votar individualmente sobre todas las cuestiones sometidas a la Conferencia. (36)

La Conferencia designa diversas comisiones que realizan minuciosos exámenes, sobre las cuestiones que se le presentan y le someten informes sobre pronunciación final de la sesión plenaria. La composición de estas comisiones es también tripartita, a excepción de la comisión de cuestiones financieras, que sólo comprende representantes gubernamentales. La comisión de proposiciones encargada de regular el programa y la marcha de los trabajos de la conferencia y de presentar proposiciones tiene una composición análoga a la del Consejo de Administración y cada miembro dispone de un voto. Por el contrario, en las otras comisiones, los tres grupos tienen un número igual de votos, (37) y se aplica un sistema de ponderación si los tres grupos de una comisión para cada una de las cuestiones técnicas

---

(34) En el caso de nuestro país, los empleadores están representados tanto por Coparmex, como por Concamin, en tanto el sector obrero está representado por la C.T.M.

(35) El número de consejeros que se le fijan es de dos por representación g.o.p.

(36) Artículo 4 Constitucional de la O.I.T.

(37) Así en las comisiones que laboran los proyectos de normas internacionales la proposición de los miembros no gubernamentales es mayor en la conferencia plenaria que finalmente habfa provocado problemas prácticos.

designa igualmente un comité de redacción encargado de establecer el texto final de los convenios y recomendaciones.

#### b) EL CONSEJO DE ADMINISTRACION

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la O.I.T. y sus miembros son elegidos cada tres años en la conferencia (38), - constituyendo el núcleo vital en que convergen todas las actividades y del que parte toda acción emprendida por la organización, normalmente celebra tres períodos al primero. Para establecer el orden -- del día de la Conferencia y demás reuniones de la O.I.T., toma nota de las decisiones que éstas adoptan y resuelve el curso que debe dárseles, además está facultado para designar a los miembros de diversas comisiones y especialmente de las comisiones de encuesta prevista por el artículo 26 de Constitución. Examina las conclusiones de sus trabajos y decide la continuación que habrá de dárseles; determina la política en materia de cooperación técnica y sigue la ejecución de los distintos programas. El Consejo de Administración tiene importantes funciones en materia financiera y administrativa, y examina en particular el proyecto de programa y presupuesto, antes de que sea presentado a la conferencia de adopción. A partir de la reforma constitucional del año de 1986, la elección del Director General, hecha antes por el Consejo, queda supeditada a la aprobación de la Conferencia. (39)

La composición del Consejo de Administración es tripartida, y a partir de la reforma constitucional de 1936, comprende a 112 miembros (56 gubernamentales, 28 empleadores y 28 trabajadores). (40)

---

(38) Artículo 7 Constitucional de la O.I.T.

(39) Cap. II. Surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo. pág. 24 de la presente tesis.

(40) Cap. II. Infra.24. Tripartismo y Multilateralismo, pág. 35 de la presente tesis.



El Consejo de Administración elige en su seno un Presidente y - dos Vice-Presidentes. Entre estas personas, una ha de representar - un gobierno y las otras dos representan respectivamente a los emplea - dores y a los trabajadores; y designa en su seno diversas comisio - nes. (41)

#### c) LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Oficina Internacional del Trabajo, es el Secretariado perma - nente.

A su cabeza está un Director General, que recibe instrucciones del Consejo de Administración y fuente al que es responsable de la - buena marcha de la oficina y de la ejecución de las tareas que le - son confiadas.

El personal de la oficina es nombrado por el Director General. Este de acuerdo con los términos de la Constitución de la O.I.T. de - be hacer recaer su elección, mientras ello sea compatible con la - - preocupación de obtener el mejor rendimiento, en personas de distin - tas nacionalidades, un determinado número de las cuales han de ser - mujeres. Las funciones del Director General y del personal, tienen un carácter exclusivamente internacional y en el cumplimiento de sus deberes, ni el Director General ni el personal pueden aceptar ins - trucciones de gobierno o autoridad alguna, ajena a la organización. Por su parte, cada miembro de la organización ha de respetar el ca - rácter exclusivamente internacional de las funciones del Director Ge - neral y del personal y no intentar influenciarles en el cumplimiento de su tarea. (42)

(41) Las diferentes comisiones del Consejo de Administración son las siguientes: Comité de Libertad Sindical, Comité sobre Discrimi - nación, Comité de Reglamento y de Aplicación de Convenios y Re - comendaciones, Comisión de Actividades Industriales, Comisión - de Programas de Actividades Prácticas, Comisión de Organizacio - nes Internacionales, Comisión de Programas y Presupuestos y Ad - ministración, Comisión de Prorrateso y Contribuciones.

(42) Artículo 9 Constitucional de la O.I.T.

El personal de la O.I.T. está sometido a un estatuto y puede recurrir a un tribunal administrativo por lo que respecta a la observación de un contrato de empleo y las disposiciones del estatuto que le son aplicables.

Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo, quedan enunciadas en términos generales, en la Constitución de la O.I.T., - (43) se trata especialmente de la preparación técnica de la obra de la Conferencia y del Consejo de Administración y la reunión y la publicación de informaciones sobre los problemas laborales.

Por lo que respecta a las normas internacionales del trabajo, - la oficina confecciona informes sobre los diferentes puntos de la orden del día de la Conferencia, y por lo que respecta a las normas -- adoptadas prepara la documentación necesaria a los órganos encargados de controlar su aplicación. La Constitución prevé expresamente que la oficina habrá de prestar a los gobiernos, a demanda de éstos, toda ayuda adecuada para la elaboración de su legislación en base a las decisiones de la Conferencia, así como para la mejora de la práctica administrativa y de los sistemas de inspección y que habrá de cumplir los deberes que le incumben en cuanto a la aplicación efectiva de los convenios.

La oficina también ofrece a los gobiernos, en el marco de la -- cooperación técnica, una ayuda que en el curso de los últimos 25 -- años se ha extendido considerablemente. Esta ayuda toma esencialmente la forma de envío a los diferentes países de expertos especializados en los campos de competencia de la organización.

La oficina tiene también la actividad importante en investigaciones y publicaciones en el campo del trabajo.

Igualmente cumple diversas actividades en materia educativa, sobre todo en el campo de la educación obrera.

---

(43) Artículo 10 Constitucional de la O.I.T.

La estructura de la oficina se ha modificado a lo largo de los años, adaptándose a las necesidades de su funcionamiento. La oficina comprende, en su sede central en Ginebra, un cierto número de departamentos alineados en tres grandes sectores. Además para permitir una cierta descentralización de los servicios, comprende diversas oficinas regionales:

En Africa, en el Oriente Medio, en América y en Asia, lo esencial de la actividad de esas oficinas regionales se relaciona con la cooperación técnica.

Junto a los servicios de la Oficina Internacional del Trabajo, la O.I.T. ha creado dos instituciones que funcionan bajo auspicios:

El Instituto Internacional de Estudios Sociales, destinado a permitir a personas llamadas a asumir responsabilidades importantes en el campo social y en el campo del trabajo (funcionarios gubernamentales y administradoras de instituciones sociales, dirigentes de empresas y sindicalistas), que conozcan las políticas y los métodos aplicados en los diferentes países, y a favorecer la investigación en este campo; y el centro internacional de perfeccionamiento profesional y técnico, que tiene su sede en Turín; y procura ofrecer a los cuadros y técnicos del mundo entero los medios de perfeccionamiento profesional que no pueden encontrar en sus países.

#### d) COMISIONES Y REUNIONES TECNICAS DE LA O.I.T.

Junto a los tres órganos principales de la O.I.T., se han designado diversas comisiones para asistir a la organización en sus actividades. Ya hemos tratado las diversas comisiones designadas en su seno por la Conferencia; y el Consejo de Administración y que se encargan de proceder a un primer examen de las cuestiones y de hacer un informe de ellas. Aquí mencionaremos algunas otras comisiones.

En el campo marítimo, una comisión paritaria marítima, compues-

ta por representantes de los armadores y la gente del mar, fue instituida en el año de 1920 para aconsejar a la oficina sobre la obra a realizar en el campo marítimo. Prepara especialmente los trabajos - de las sesiones marítimas de la Conferencia Internacional del Trabajo. En el campo agrícola que fue reconstituido en el año de 1969, - bajo el nombre de Comisión Consultiva de Desarrollo Rural. En el -- año de 1968 se estableció una Comisión Consultiva de la Fundación Pública, compuesta en una mitad por representantes gubernamentales, y en otra mitad por representantes de organizaciones nacionales de funcionarios.

Una importante innovación, tras la Segunda Guerra Mundial, fue la creación en el año de 1945, como resultado de una propuesta británica, de comisiones de industria; encargadas de examinar problemas - de industrias y de actividades determinadas. Estas comisiones llama das "permanentes" y que se reunan en sesiones sucesivas, examinan -- tanto los problemas particulares de la industria considerada como -- los problemas generales, con tal de que efectúen a la industria, pa ra adoptar soluciones prácticas a las cuestiones concretadas que se plantean a las industrias de importancia considerable. Están com - puestas por dos representantes de los empleadores y dos representan tes de los trabajadores de un cierto número de países, que varían se gún las comisiones, pero que suelen ser de 20 a 30. Su composición y su frecuencia están determinadas por el Consejo de Administración, que también fija el orden del día, decide sobre su convocatoria y - examina el curso que ha de darse a sus trabajos y a las sugerencias y proposiciones que presentan.

Finalmente, para ciertas cuestiones la organización convoca, -- cuando se presenta la necesidad de ello, reuniones técnicas de expertos encargados de guiar al Consejo de Administración respecto a la - fijación del programa de la O.I.T., en un campo particular. A veces se celebran reuniones cuando se trata de obtener el Consejo de especialistas en la cuestión de actualidad, habiendo establecido igual -- mente la organización lista de consejeros de diferentes campos y procediendo a su consulta o convocatoria.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

e) REUNIONES REGIONALES DE LA O.I.T.

A fin de poder examinar en forma particular las cuestiones propias de las diferentes regiones del mundo, la O.I.T. ha desarrollado cada vez, mayores actividades regionales tendientes a reforzar y completar su acción universal.

Otra forma de actividad regional, consiste en la celebración regular de Conferencias Regionales. Estas conferencias agrupan delegaciones tripartitas de los países de la región; según los mismos principios de la Conferencia General. La primera de estas Conferencias se reunió en el año de 1936 y agrupó a Estados Americanos miembros de la O.I.T., cuando en el año de 1946 se reformó la Constitución de la O.I.T., se insertó un nuevo artículo (art. 38) a fin de prever expresamente la posibilidad de que la organización convocase tales conferencias regionales y la Conferencia Internacional del Trabajo; - adoptó regular relativas a los poderes, las funciones y el procedimiento de las conferencias regionales. Hasta ahora se han celebrado 10 conferencias regionales americanas; 8 conferencias regionales - asiáticas, 4 conferencias regionales africanas y 2 conferencias regionales europeas. Estas conferencias se celebran en el marco del programa general de la organización y aún sin ser competentes para adoptar convenios o recomendaciones regionales, estudian los problemas sociales que se plantean en su región y adoptan planes de acción a fin de solucionarlos. Así la Octava Conferencia Regional Asiática, celebrada en Tokio en el año de 1968, se pronunció a favor de programas regionales de empleo, que se desarrollaron en un programa municipal del empleo, que lanzó la O.I.T., en el año de 1969; y que tiene como objetivo ayudar a los países a alcanzar un nivel de empleo productivo lo más alto posible.

Tres Comisiones Consultivas Regionales (para Africa, Asia y América), están también asociadas a los trabajos del Consejo de Administración que afectan a su región.

Una práctica seguida desde el año de 1970, consistente en dis-

cutir con ocasión de reuniones regionales, problemas de ratificación y de aplicación de los convenios internacionales de trabajo, en todos los países de la región.

Es oportuno señalar que la O.I.T. cuenta entre sus departamentos y subdivisiones a la Asociación Internacional de Seguridad Social. Esta asociación tiene un carácter sui generis, ya que bien al secretariado o sea el personal profesional, está constituido con empleados de la O.I.T.; al mismo tiempo cuenta con un Consejo en el que participan todos los países miembros. Funciona con fondos externos, provenientes de seguridad social, que no tienen carácter tripartita o estatal, sino más bien, vienen a ser casas de pensiones o de seguros (en nuestro país no está muy desarrollada esta variante de los organismos de protección social; pero en Europa, por ejemplo en Italia, hay 20 casas de seguros o de pensión, y en otros países existen instituciones privadas relacionadas con la seguridad social).

México es miembro de la Asociación Internacional de Seguridad Social (A.I.S.S.), a través de dos instituciones que forman parte de ella: El Instituto Mexicano de Seguridad Social (I.M.S.S.) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al -- Servicio del Estado (I.S.S.S.T.E.), además el Director del I.M.S.S., es miembro de la Directiva de este organismo. Por otra parte Méxi--co, tiene la sede permanente del Comité Internacional de Seguridad -- Social, dependiente de la A.I.S.S.

Para llevar a cabo su obra, la O.I.T. recurre a tres medios de acción. Adopta normas internacionales de trabajo y vela por su aplicación, coopera directamente con los estados, desarrollando actividades de investigación, recopila datos y difunde informaciones.

He aquí las principales esferas de acción de la O.I.T.:

a) El mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida in--dispensables para humanizar el trabajo y elevar el nivel de vida.

b) La promoción de empleo, necesaria para la prosperidad colectiva y para un mejor bienestar individual.

c) El desarrollo de las instituciones sociales, es decir, la -- instauración y consolidación de las funciones administrativas, las - organizaciones profesionales y los sistemas de participación y comunicación que constituyen la estructura de toda la sociedad moderna.

d) El desarrollo de los recursos humanos, cuya formación y utilización adecuadas, son factores decisivos para la expansión económica y el progreso social.

## CAPITULO IV

### LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. Los Convenios Básicos de la Organización Internacional del Trabajo.
2. Los Convenios Internacionales en Materia Laboral, Ratificando por México.
  - 2.1. La Obligación de los Convenios Internacionales - de la O.I.T. en México.
    - 2.1.a. La Legislación Interna y la Legislación - Internacional en México en Materia de Trabajo.
    - 2.1.b. Tratados Internacionales y las Leyes Reglamentarias de la Constitución.
    - 2.1.c. Los Convenios Internacionales de la O.I.T. y el Refrendo Ministerial
3. La Declaración de los Derechos Humanos de 1948
4. La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos
  - 4.1. Libertad Sindical
  - 4.2. Abolición del Trabajo Forzoso
  - 4.3. Protección contra la Discriminación



## I. LOS CONVENIOS BASICOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La principal misión de la O.I.T. en su inicio, fue la de mejorar las condiciones de la vida y de trabajo mediante el establecimiento de un Código Internacional de la Práctica. Sus fundadores consideraban que unas normas especializadas por el esfuerzo concreto de gobiernos, Empleadores y trabajadores, descansarían sobre la base sólida de la realidad y tendrían aplicación universal.

La O.I.T. realiza una función normativa cuya utilidad ha quedado demostrada en acciones efectuadas en más de seis décadas de experiencia. El número de instrumentos internacionales del trabajo Convenios y Recomendaciones adaptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo; desde el año de 1919 se eleva hasta junio del año de 1985 a 398. (159 Convenios y 160 recomendaciones). Se han registrado más de 5,000 ratificaciones de convenios.

El convenio es un instrumento jurídico que reglamenta ciertos aspectos de la administración del trabajo, del bienestar social o de los derechos humanos. Su ratificación crea doble obligación para el estado miembro. Constituye al mismo tiempo, un compromiso formal de aplicación de las disposiciones del Convenio y la aceptación de una subordinación internacional; la recomendación es similar al Convenio con la diferencia de que no requiere ser ratificada; su principal objetivo es orientar la acción nacional. Estas dos formas de instrumentos sientan normas y sirven de modelo y de estímulo para la acción nacional.

Los convenios de la O.I.T. abarcan una amplia gama de cuestiones sociales relativas sobre todo a los derechos humanos básicos entre los que pueden citarse la libertad sindical; la abolición del trabajo y la ausencia de discriminación en el empleo, (44) se refieren también a los salarios mínimos, la administración del trabajo, las relaciones profesionales, la política del empleo, las condicio-

(44) Cap. IV. Infra 4. La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos, pág. 124 de la presente tesis.

nes de trabajo, la seguridad social, la seguridad e higiene en el -- trabajo, y el empleo de la gente del mar. Varios instrumentos inter nacionales se refieren particularmente al trabajo femenino.

Con frecuencia se utiliza la expresión "Código Internacional de Trabajo", para referirse al conjunto de convenios y recomendaciones, adoptadas en el curso de los años por la Conferencia Internacional -- del Trabajo, para el año de 1985, el Código contaba con 159 conve-- nios y 169 recomendaciones, que abarcan una gama enorme de importan-- tes temas de orden laboral y social.

En términos exactos, el Código Internacional está formado única mente por convenios y recomendaciones, pero además de esas normas -- hay una serie de resoluciones, conclusiones o reglamento tipo; algu-- nos adoptados ya sea por la conferencia, ya sea por algunos técnicos como las comisiones de industria y grupos expertos. Estos documen-- tos no tienen el mismo carácter que los convenios y recomendaciones, pero ello no quita que esos documentos constituyan un voluminoso cau-- dal de pautas sobre política social y un suplemento de paso de Códig-- o Internacional del Trabajo, propiamente dicho.

Es materialmente imposible analizar en este ensayo todas las -- normas internacionales del trabajo; por lo que trataremos brevemente a los convenios y disposiciones básicas o principios adoptados por -- la O.I.T. desde el año de 1919.

## 1. LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

Como veremos en el apartado cuatro de este capítulo, la O.I.T. ha contribuido en especial importancia a ciertos derechos fundamenta les que constituyen un elemento esencial de toda acción destinada a mejorar la situación de los trabajadores. De ello tratan los conve-- nios y recomendaciones sobre libertad sindical; protección contra el trabajo forzoso y no discriminación. Estas convenciones están no só lo entre las más importantes, sino también entre las que han sido ra

tificadas por el mayor número de países. (45)

## II. EL EMPLEO

a) La Política de Empleo: la primera preocupación de todo trabajador siempre será la de tener trabajo y ciertas recomendaciones -- adoptadas inmediatamente antes y después de la Segunda Guerra Mundial, reflejan ya la opinión de que la forma de responder a esa inquietud, es desplegar una política dinámica del empleo. Sin embargo, no fue sino hasta el año de 1964 cuando la Conferencia adoptó el convenio y las recomendaciones sobre la política de empleo (que llevan ambos el número 122). El Convenio dispone que todo Estado que lo ratifica debe fijarse como objetivo de capital importancia llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Al hacerlo consultará métodos apropiados a las condiciones nacionales, teniendo debidamente en cuenta el nivel de desarrollo económico del país. En la recomendación del año 1964, así como en las disposiciones complementarias que constituyen la recomendación sobre la política del empleo (Núm. 169) adopta en -- el año de 1984, se dan indicaciones más detalladas sobre las medidas que se deben de tomar.

b) Servicio del Empleo: El primer convenio de la O.I.T., que -- previera la creación de un sistema de agencias públicas y gratuitas del empleo se remonta al año de 1919 (Convenio Núm. 2). Esa misma -- obligación está articulada en términos más concretos en el convenio 88 y en la correspondiente recomendación (Núm. 83). El convenio especifica que la función esencial de los servicios es lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte del programa nacional destinado a mantener y garantizar el pleno empleo. Detalla las modalidades de la organización del servicio y reclama la colaboración de los representantes de los trabajadores y de los empleado--

---

(45) Cap. IV. Infra. 4. La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos. pág. 124 de la presente tesis.

res.

La O.I.T. se ha ocupado también, en el correr de los años, de los abusos a que daban lugar las agencias de colocación con fines - lucrativos. El último instrumento sobre la materia, el convenio 96 permite a los países que lo ratifiquen, optar entre la supresión de tales agencias acompañada por la reglamentación de las demás, o la reglamentación de todas las agencias retribuidas.

c) Formación y Orientación Profesionales: La importancia de - la enseñanza profesional o técnica, recalcada inicialmente en la -- Constitución de la O.I.T., en el año de 1919, se han reflejado en - una serie de normas adoptadas desde entonces, las más recientes y - destacadas son las consagradas en el convenio sobre desarrollo de - los recursos humanos (Núm. 142), el cual obliga a todos los estados que lo ratifiquen a adoptar y llevar a la práctica programas comple - tos de orientación y formación profesionales que tengan en cuenta - las necesidades en materia de empleo y el nivel de los objetivos -- económicos. Los programas deberán dar a todas las personas, sin -- discriminación, la posibilidad de desarrollar y utilizar sus aptitu - des para el trabajo. Los medios para elaborar y ejecutar las polí - ticas y programas aludidos se detallan en dicho convenio y en la - recomendación complementaria (Núm. 150).

### III. CONDICIONES DE TRABAJO

a) Salarios: La obligación para establecer métodos para la fi - jación de salarios mínimos, se estableció por primera vez en el año de 1928, en el convenio 26 y la recomendación 30. Como éstos sólo se aplican a la industria inclusive a los oficios ejercidos a domi - cilio y al comercio, la Conferencia Internacional del Trabajo, adop - tó en el año de 1951, otros dos instrumentos para la agricultura. - El convenio 99 y recomendación 89, que imponen la obligación de es - tablecer o mantener en funcionamiento métodos para fijar tasas míni - mas de salario en colaboración con los representantes de los emplea

dores y los trabajadores interesados. También prevén un sistema de control y sanciones.

Las normas más recientes sobre la materia están expuestas en el convenio 131 y la recomendación 135, que toman especialmente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo. En efecto, prevén la obligación de establecer un sistema de salarios mínimos que se apliquen a todos los asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiadas la aplicación del sistema. Además, indican los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios y disponen el ajuste periódico de dicho nivel.

La protección al salario, es objeto de disposiciones en varios convenios y recomendaciones, siendo el principal, el convenio sobre la protección del salario, en el año de 1949 (Núm 95) que está completado por la recomendación 85. El Convenio que es de aplicación general, debe servir para proteger a los trabajadores contra procedimientos que puedan colocarlos indebidamente bajo la dependencia del empleador y también para asegurar que los salarios se paguen íntegramente sin demora.

b) Seguridad en el empleo: La importante cuestión de la protección de los trabajadores en caso de terminación del empleo por iniciativa del empleador, está tratada en el convenio 158, y la recomendación 166 del año de 1982.

c) Horas de Trabajo y Vacaciones: El Convenio número uno de la O.I.T., adoptado en el año de 1919, fija la jornada máxima de trabajo de la industria en ocho horas diarias, y la semana de cuarenta y ocho horas. En el año de 1930, el convenio número 30, estableció los mismos máximos, en el comercio y las oficinas. Ambos autorizan un número limitado de excepciones en cuanto al campo de aplicación y permita trabajar más horas en ciertos casos precisos, a reserva de condiciones estrictas. El principio de la semana de cuarenta horas, se consagró en el convenio 47 del año de 1935; y más recientemente en el año de 1982; se adoptó una política que permita implan-

tar la semana de cuarenta horas sin reducción de salario. También contiene disposiciones sobre el cálculo de horas de trabajo, las -- excepciones autorizables, las horas extraordinarias, las medidas de control y sanciones. A su vez el convenio 153 y la recomendación - 161 del año de 1979, tratan la duración del trabajo, y de los períodos de descanso en el transporte por carretera.

El descanso semanal está prescrito en el convenio 14, del año de 1921, en lo referente a la industria y en el convenio 196 del -- año de 1957 en lo referente al comercio y oficina. En ambos, se autoriza un cierto grado de flexibilidad.

El convenio sobre vacaciones pagadas (Núm. 52), del año de - - 1936, primero sobre el tema, prevé solamente una semana de vacaciones pagadas después de un año de servicio continuo, para los trabajadores de la industria, el comercio y las oficinas; pero fue adoptado en una época en que muy pocos países habían aceptado la idea - de que hubiera tales vacaciones. En cuanto a los trabajadores agrícolas, sus derechos al respecto están previstos en un convenio posterior (Núm. 101); del año de 1952. El convenio 52 tuvo una in- -- fluencia notable sobre las leyes y costumbres nacionales, y la rápida evolución de opiniones sobre las vacaciones pagadas, está reflejada en el convenio 132; adoptado en el año de 1970. Este se aplica a todos los obreros y empleados, quienes deberán gozar de vaca--ciones anuales que serán en ningún caso inferiores a tres semanas, o a un período proporcional cuando la duración de los servicios sea, menor de un año.

El convenio Núm. 140, del año de 1974, señala un nuevo concepto de las vacaciones pagadas, reconoce a la vez la necesidad de la educación y formación permanentes y el hecho de que esa necesidad - debe satisfacerse por lo menos en parte, mediante la concesión de - licencias pagadas de estudios; (es decir durante las horas de trabajo y con las prestaciones económicas adecuadas); con fines de formación profesional a todos los niveles; educación general y educación sindical.

d) Seguridad e Higiene en el Trabajo: Las cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene de los trabajos siempre han estado en el primer plano entre los asuntos en que se ocupa la O.I.T. Están destacadas en la Constitución y fueron de cuatro recomendaciones adoptadas en el año de 1919, ya que la primera reunión de la Conferencia en total se han adoptado hasta ahora, unos treinta convenios e incluso más recomendaciones que tratan exclusivamente de los problemas de higiene, seguridad y bienestar social.

Entre los textos de orden más general, están la recomendación 31 del año de 1929, sobre la prevención de los accidentes del trabajo. La recomendación 97, del año de 1953, sobre la protección de la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo. La recomendación 112, del año de 1959, sobre los servicios de medicina del trabajo en los lugares de empleo o en sus inmediaciones. Más recientemente en el año de 1977, la Conferencia adoptó el Convenio (Núm. 148), y la recomendación (Núm. 156), sobre la protección del trabajador contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar del trabajo. Los dos se aplican a todas las ramas de actividad y detallan las medidas de prevención y protección que han de tomarse, así como los medios para hacerlas aplicar. En el año de 1981, la Conferencia adoptó además un convenio (Núm. 155), y una recomendación (Núm. 164), que tratan de los principios, para poner en práctica una política en materia de seguridad y salud de los trabajadores, y medio de trabajo, así como de la acción de desplegar tanto en el plano nacional como en la empresa.

Existen igualmente normas destinadas a proteger a los trabajadores contra riesgos específicos. Algunas se refieren a peligros provenientes de sustancias tóxicas, como la cerusa. (Convenio 13 del año de 1921), y el benceno (Convenio 136, del año de 1971); o de sustancias y agentes cancerígenos (Convenio 139, del año de 1974); o de la exposición de radiaciones ionizantes (Convenio 115 del año de 1960). Por otra parte, la Conferencia adoptó el Convenio (Núm. 119) del año de 1963, que prohíbe la venta, arrendamiento

tos y utilización de maquinaria sin dispositivos adecuados de protección y establece preceptos detallados sobre el tema, y otro convenio más (Núm. 127 del año de 1967); que reglamenta el peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador.

Las diversas formas de protección especial requeridas en determinadas ramas de actividad, también regulan en ciertos convenios y recomendaciones, en la O.I.T. Entre estos últimos, están el convenio 62, del año de 1937 y la recomendación complementaria (Núm. 53) que fijan disposiciones detalladas sobre la seguridad en la industria de la edificación. El Convenio 120, del año de 1964, y su recomendación complementaria (Núm. 120), también establecen los principios generales y describen las medidas que han de tomar con respecto a la higiene en los comercios y oficinas; y finalmente una serie de convenios y recomendaciones destinados a proteger a los cargadores de muelle contra los accidentes (Convenios 27, 28 y 32 de los años de 1929 y 1932; y el convenio 152 y la recomendación 160 del año de 1979).

e) Servicios Sociales, Vivienda y Esparcimiento: Hasta el momento no se ha adoptado ningún convenio que trate en forma exclusiva sobre servicios sociales, la vivienda y el esparcimiento; pero existen recomendaciones que reglamentan dichos temas. Tales como: la recomendación 102 del año de 1956 que fija normas a las empresas en cuanto a los servicios de alimentación, descanso y recreo para el personal; y los medios de transporte. La recomendación 115 del año de 1961, sobre vivienda de los trabajadores, que de seguirse -- en la materia y a la responsabilidad de su ejecución y financiamiento, así como sugerencias acerca de los métodos de aplicación. Finalmente un texto más antiguo, la recomendación 21 del año de 1924, que tiene el doble objeto de proteger el tiempo libre de los trabajadores, estimulándolos para que no recurran a trabajos retribuidos adicionales; y de iniciar diversos medios para que el tiempo libre se utilice mejor.

f) Política Social: La mayoría de los instrumentos de la O.I.T.



versan sobre un tema preciso y bien definido. Sin embargo, en el año de 1947, la Conferencia adoptó el Convenio (Núm. 82), sobre la política social; en los territorios no metropolitanos que fue revisado posteriormente por otro, el convenio 117, relativo a las normas y objetivos básicos de la política social. Estos convenios sólo establecen el principio de que toda la política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población; sino que contiene una serie de normas básicas referentes, por ejemplo: el importe de los salarios, a su protección, a la no discriminación, a la edad mínima de admisión al trabajo y a la enseñanza. En el año de 1966, se adoptó otro texto de orden general. La recomendación 127, que se refiere al papel de las cooperativas en el progreso económico y social de los países en vías de desarrollo, indica pues, los objetivos de la política que se deben seguir en favor de las cooperativas y los métodos para aplicar esa política.

#### IV. SEGURIDAD SOCIAL

Un considerable número de normas internacionales del trabajo, abordan el tema de seguridad social, para los trabajadores y sus familiares; normas que para efectos prácticos pueden dividirse en:

- a) Las adoptadas antes de la Segunda Guerra Mundial, que se refiere a riesgos y contingencias precisas; y
- b) Las adoptadas después de la citada conflagración, que abarcan varias ramas de seguridad social.

El texto fundamental es el Convenio 102, conocido como normas mínimas de seguridad social, y abarcan nueva ramas. (Asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, cargas familiares, maternidad, invalidez y muerte (sobrevivientes), de estas ramas en el uso de la facultad consignada en el párrafo b) del artículo 2o. del Convenio; el gobierno mexicano no aceptó las obligaciones derivadas del riesgo del desempleo

y de las prestaciones familiares.

El estado que lo ratifique debe comprometerse a respetar las normas prescritas en lo relativo por lo menos a tres de esas ramas y en favor de categorías específicas de trabajadores o sectores de la población, y evidentemente puede aceptar más adelante obligaciones con respecto a otra rama más.

Dicho instrumento fue ratificado por el gobierno mexicano a través del documento de ratificación formal de fecha 12 de octubre del año de 1962. En la legislación nacional, 2 son las leyes que prevén la seguridad social; Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Ambos ordenamientos legales cubren todas y cada una de las ramas de la seguridad social; por las que se encuentra obligado México, en virtud de la ratificación del convenio 102.

El convenio señala un cambio de rumbo en las normas de seguridad social al presentar una nueva idea de un nivel general de seguridad social, que puede alcanzarse en todo el mundo; puesto que el sistema puede adaptarse a la situación económica y social reinante en cada país; cualquiera que sea su grado de desarrollo.

#### V. RELACIONES DE TRABAJO

Ya hemos tratado las normas fundamentales de las relaciones de trabajo, es decir, los convenios sobre libertad sindical pero, además se han adoptado en el curso de los años, una serie de recomendaciones sobre aspectos diversos de las relaciones obrero-patronales.

Así es como la Conferencia adoptó en el año de 1951, la recomendación 91, sobre los sistemas de contratación colectiva, que tra

ta de los efectos de los contratos colectivos de extensión e interpretación, y también el control de su aplicación. Los principios que deberán regir la Conciliación y el Arbitraje voluntarios están brevemente asentados en otra recomendación del año de 1951 (la recomendación 92). Al año siguiente se adoptó la recomendación 94, que induce a tomar medidas por Ley; o de otro modo a fin de promover las consultas y la colaboración entre empleadores y trabajadores, en el ámbito de la empresa, sobre las cuestiones de interés común no reguladas en otra forma. La necesidad de tomar medidas para promover esas consultas y colaboración en ámbitos más extensos; (es decir, por rama de Industria y en todo el país) es el tema de la recomendación 113, del año de 1960. Allí se indica que el objetivo de las consultas debería ser por un lado, que las organizaciones de empleadores y trabajadores lleguen a soluciones aceptadas por el mutuo acuerdo, y por otro, que las autoridades públicas la consulten acerca de la preparación y aplicación de la legislación social, la creación y funcionamiento de organismos nacionales y planes de desarrollo económico y social.

La recomendación 119, del año de 1963, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, ha tenido considerable influencia en la legislación de muchos países. La recomendación dispone que no debiera procederse a dicha terminación a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa o establecimiento. Pasa entonces a enumerar razones que no deberían considerarse válidas (como la afiliación a un sindicato o la discriminación por varios motivos más); y expone diversas medidas que deben tomarse para proteger a los trabajadores contra despidos injustificados. El convenio 158 y la recomendación 166, que la Conferencia adoptó en el año de 1982, en su 68° Reunión, contienen nuevas normas sobre esta cuestión que incorporan esos principios básicos y mejoran otras disposiciones de la recomendación 119, a efecto de reflejar la evolución reciente de la legislación y la práctica en muchos países.

Merecen asimismo, mención otras dos importantes recomendaciones adoptadas en el año de 1967. La primera (Núm. 129), se refiere a las comunicaciones entre la dirección de la empresa y sus trabajadores; indica ciertas consideraciones generales que deberían recordarse constantemente y describe los elementos de política de comunicaciones que deberían aplicarse en la empresa. La segunda (Núm. -- 130), trata del examen de recomendaciones dentro de la empresa con vistas a su solución; contiene disposiciones sobre el derecho de todo trabajador a presentar reclamaciones sobre los procedimientos para resolverlas y también sobre las medidas que tomar con las reclamaciones no resueltas.

## VI. TRABAJO DE MUJERES

Las normas generadas en el marco de la O.I.T., para la protección de las mujeres trabajadoras son muy abundantes (siete convenciones y tres recomendaciones) referentes a:

a) Igualdad de remuneración. La adopción en el año de 1951, - del convenio (Núm. 100), sobre la igualdad de remuneración entre -- hombres y mujeres, por su trabajo de igual valor, resultó ser una -- de las cumbres de la actividad normativa de la O.I.T., y originó -- cambios en muchísimos países. Según sus términos, todo estado que lo ratifique deberá promover y, dentro de los límites en que sea -- compatible con los métodos vigentes para determinar los salarios, -- garantizar la aplicación de ese principio de igualdad, y deberá hacerlo por medio de la legislación, de contratos colectivos o de los organismos de fijación de salarios. A este propósito se recalca la importancia de promover la evaluación objetiva de las tareas de -- acuerdo con el trabajo que se deba efectuar.

b) Protección de la maternidad. Como ya se ha visto los convenciones de protección de la maternidad (Núms. 3 y 103), de los años de 1919 y 1952 respectivamente), prevén prestaciones de seguridad social y asistencia médica, pero además establece el derecho a una lí

cencia de maternidad de doce semanas como mínimo. En realidad, el convenio 3, que sólo se aplica a la industria, dispone que seis de las semanas deben tomarse antes del parto y seis semanas después, mientras que el convenio 103, que se aplica a todas las trabajadoras, es más flexible y sólo estipula que seis semanas por lo menos; de las doce semanas de licencia deben tomarse después del parto. Ambos convenios imponen la obligación de la licencia post-natal, y prevén su extensión en determinados casos. Ambos prohíben que el empleador pueda despedir a su empleada mientras esté con licencia de maternidad, o pueda modificarle su despido en una fecha tal que el aviso expire durante su ausencia.

c) Trabajo nocturno. Existen tres convenios que prohíben el trabajo de las mujeres. El Núm. 4 del año de 1919, el Núm. 41 del año de 1934; que modificó el anterior; y el Núm. 89 del año de 1948, que lo volvió a modificar. El último, que es más flexible que los anteriores, prohíbe que en las empresas industriales se haga trabajar a las mujeres por la noche y especifica un período vedado de once horas consecutivas.

d) Trabajo subterráneo. El convenio 45, adoptado en el año de 1935, prohíbe el empleo de mujeres en los trabajos subterráneos de las minas de toda clase.

Hoy día la tendencia a proteger el trabajo femenino, ha disminuido notoriamente y hasta puede decirse que en algunos aspectos, hay una retracción en ella; como lo corrobora el hecho de que en el año 1981, la Conferencia en su 67a. Reunión, dejó sin efecto la recomendación 123, para sustituirla por dos instrumentos, el Convenio número 156 y la recomendación número 165, ambos sobre la "igualdad de oportunidades y trato entre los trabajadores y trabajadoras; trabajadores con responsabilidades familiares". Como puede apreciarse, la protección anteriormente reservada a la mujer se ha extendido al hombre.

La Constitución Política, en su artículo 123, a.v, y la Ley Fe

deral del Trabajo, en su Título Quinto (artículos 164 y 172), contienen disposiciones que protegen no propiamente a la mujer, sino a la maternidad. Cabe agregar que nuestra legislación ha desechado ya las supuestas protecciones establecidas antaño, en favor de aquella para suprimir todo obstáculo a su plena integración en el trabajo remunerado.

## VII. TRABAJO DE LOS MENORES

La preocupación de la O.I.T., ahora y siempre será por la preocupación de los niños, está demostrado por el hecho de que el primer convenio a favor suyo, se adoptó en el año de 1919, y el más reciente en el año de 1973.

a) La prohibición del trabajo de los niños menores de catorce años se estableció inicialmente en el convenio 5, del año de 1919, con respecto a las empresas industriales, y el convenio 33, del año de 1932; con respecto a las no industriales. La admisión a los trabajos agrícolas se trató en términos más flexibles en el convenio 10 del año de 1921. Más tarde, la edad mínima se elevó a quince años (por el convenio 59 del año de 1937, para la industria y el convenio 60, del mismo año, para las demás ramas de la actividad). También se estableció, sin especificar una edad precisa, que se debía fijar una edad superior para los empleos peligrosos para la vida, salud y moralidad de las personas que los ocupen, y el convenio 123, del año de 1965, dispone que en la parte subterránea de las minas no podrá trabajar ningún joven que sea menor de una edad mínima determinada, que en ningún caso será inferior a dieciséis años. En el año de 1973, la Conferencia adoptó el convenio 138, que reemplazará progresivamente a los que se acaban de mencionar, así como los que se aplican a los marinos y pescadores. Este convenio dispone que, al ratificarlo los estados deberán especificar qué edad mínima proyectan fijar, aunque no podrá ser inferior a quince años, - salvo en los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados; además la edad mínima no puede ser in-

ferior a los dieciocho años, en los trabajos peligrosos. Edad fija da normalmente ha de respetarse en todas las ramas de la actividad, pero se dá a los países en desarrollo la posibilidad de limitar - - obligaciones contraídas.

b) Trabajo Nocturno: El Convenio 6, del año de 1919, dispone - que las personas menores de dieciocho años, no pueden ser empleadas durante la noche en empresas industriales. La prohibición se aplica a un período de once horas consecutivas, que deben comprender el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana. Este texto fue revisado por el convenio 90, del año de 1948, que ex tendió el período de doce horas consecutivas, y estableció medidas de aplicación pero en los demás aspectos deja mayor libertad a los países. En cuanto al trabajo no industrial, el convenio número 79 del año de 1946, prohíbe el trabajo nocturno durante períodos mínimos de doce a catorce horas, según las circunstancias, que por lo - demás se detallan.

c) Examen Médico: Dos convenios adoptados en el año de 1946, prevén que los jóvenes menores de dieciocho años no podrán ser admi tidos en el empleo a menos que mediante un examen médico a fondo se compruebe que son aptos para el trabajo de que se trate. El primero de los Convenios (el núm. 77), se refiere al trabajo de la indus tria y el segundo (el núm. 78), a los trabajos no industriales. Am bos prevén la repetición periódica de los exámenes médicos hasta -- una edad específica. Se estipulan medidas protectoras análogas, pe ro hasta edades más elevadas, el convenio 124, del año de 1965, que se aplica al trabajo subterráneo.

#### VIII. MARINOS Y PESCADORES

La naturaleza especial de las condiciones de vida y de traba- jos de los marinos, ha inducido a la Conferencia a adoptar una am- plia gama de más de 50 convenios y recomendaciones, que se aplican expresamente al empleo en un buque de alta mar, se fijó inicialmen-

te en catorce años (Convenio 7), pero se elevó posteriormente a - - quince años (Convenio 58), o más (Convenio 138). La obligación de someterse a un examen médico antes de enrolarse, se había previsto al principio solamente para menores (Convenio 16); pero más adelante se extendió a cualquier persona que fuera a trabajar a bordo - - (Convenio 75).

c) Certificado de Capacidad. Varios convenios y recomendaciones están destinadas a garantizar que para ciertos puestos de los buques sólo se enrolara a personas debidamente capacitadas. El Convenio 53 del año de 1936; por ejemplo fija los requisitos mínimos de capacidad profesional de los capitales y los oficiales; y el Convenio 74 del año de 1946, exige que los marineros preferentes posean el correspondiente certificado. Los cocineros del buque están sujetos a la respectiva obligación por el Convenio 69, del año de 1946.

d) Formación, concentración y seguridad de empleo. La formación profesional de los marinos está regulada detalladamente en la recomendación 137 del año de 1970, y los problemas especiales de empleo creado por la evolución técnica, a bordo son el tema de la recomendación 139 del mismo año, que versa sobre la planificación de la mano de obra, concentración y colocación, formación y readaptación, y regularidad en el empleo. Además el Convenio 145 y la recomendación 154, ambos del año de 1976, disponen que los países con industria marítima deben tomar medidas para asegurar un ejemplo continuo o regular a todos los marinos calificados y el convenio estos trabajadores, o en ciertos casos a los pescadores, lo que no significa que otros convenios de orden general, no sean aplicables por igual a marinos y pescadores.

Aún cuando las cuestiones relativas a estos trabajadores no interesen, o no atañen a diversos países, algunos convenios marítimos han sido objeto de un número sorprendente de ratificaciones; a menudo de entre 40 o 50. No obstante, es un hecho que otros instrumentos que han recibido pocas ratificaciones que proponen por las obli



gaciones que imponen. En particular se admite que los tres convenios sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, han ejercido una influencia importante sobre las condiciones de trabajo de los marinos; y sin embargo ninguno de ellos ha sido objeto del número mínimo de ratificaciones para su entrada en vigor.

a) Disposiciones Generales. Algunas de las normas adoptadas - en favor de los marinos, son de naturaleza general. Las más importantes sin duda alguna, son las del Convenio 47, del año de 1976, - que tienen la finalidad de hacer respetar a bordo de los buques mercantes amplia serie de condiciones mínimas; entre las cuales algunas fijadas en los convenios que enumeraremos en los párrafos siguientes. En particular, todo el país que ratifique el Convenio 147, se compromete a promulgar leyes de empleo y de vida a bordo y a verificar su cumplimiento mediante inspecciones o en otra forma. Otro importante Convenio de orden general es el 108, del año de 1958, según el cual, los gobiernos deben otorgar a sus nacionales que ejerzan la profesión de marino, un documento de identidad especial.

b) Condiciones de Admisión al Empleo: La edad mínima de admisión 22, del año de 1926, especifica en qué forma podrá firmarse y darse por terminado el contrato de enrolamiento que deberán fijarse en él.

e) Condiciones Generales de Trabajo: Se han adoptado muchos -- textos sobre las condiciones generales de trabajo, siendo los más -- importantes el Convenio 109 del año de 1958, sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación; el Convenio 91 del año de 1949 y el 146 del año de 1976, según los cuales, los marinos tendrán derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada; y el Convenio 23 del año de 1926, que garantiza la repatriación a los marinos que hayan sido desembarcados mientras su contrato tenía validez o a su terminación.

f) Seguridad, Higiene y Bienestar: Las cuestiones de seguridad e higiene de los marinos están reguladas en varios textos de la - -

O.I.T. y entre ellos el Convenio 134 y la recomendación 142 (ambos - del año de 1970 sobre la prevención de los accidentes de trabajo de la gente de mar; así como la recomendación 105 y 106 del año de 1958 que comprenden sobre las consultas médicas por radio a los buques en alta mar y sobre el contenido de los botiquines médicos de a bordo. El alojamiento de la tripulación es objeto de requisitos detallados; impuestos por los Convenios 92 y 133 del año de 1949 y del año de -- 1970; y por las recomendaciones 140 y 141; ambas del año de 1970. El servicio de cocina y comedor para la tripulación se trata en el Convenio 68 del año de 1946 y las disposiciones de bienestar social en el puerto y en el mar; en las recomendaciones 48 y 138 de los años - de 1936 y 1970.

g) Seguridad Social: En el año de 1920 se adoptaron normas so-- bre las prestaciones de desempleo pagaderos a los marinos (Convenios 8 y recomendación 10), y en el año de 1936, se adoptaron dos textos más relativos a la seguridad social; el convenio 55 que fija las -- obligaciones del armador con los marinos enfermos y accidentados; y el convenio 56 que trata de seguro de enfermedad de la gente del mar. Entre los Convenios de la post-guerra figuran el número 70, del año de 1946, sobre la seguridad social de la gente del mar y el número - 71 del mismo año, sobre las pensiones de las mismas personas.

h) Pescadores: Como la mayor parte de los convenios referentes a los marinos no se aplican a los pescadores, hubo que adoptar una - serie de disposiciones para proteger a esta categoría de trabajado-- res, y entre ellas las de los siguientes Convenios: Número 12, sobre la edad mínima de admisión al trabajo; número 113, sobre el examen - médico; y el número 114; sobre el contrato de enrolamiento (los tres son del año de 1959), el número 125 sobre certificados de competen-- cia y el número 126 sobre el alojamiento de la tripulación del año - de 1966. En el año de 1966, se adoptó también la recomendación 126 sobre la formación profesional de pescadores.

## IX. OTRAS CATEGORIAS ESPECIALES DE TRABAJADORES

a) Trabajadores agrícolas: Muchas de las normas que hemos mencionado se aplican a los trabajadores agrícolas, sea porque son de alcance general o porque prevén, que se apliquen a la agricultura algunos derechos o medidas protectoras (como la libertad sindical), la seguridad social o las vacaciones anuales). Pero además la Conferencia - adoptó en el año de 1958, el Convenio 10 y la recomendación 110, que aplican a los trabajadores de las plantaciones una amplia gama de normas, entre las cuales algunas son referentes a la libertad sindical, trabajadores migrantes, contratos de trabajo, salarios, vacaciones, - protección a la maternidad, indemnización por accidente de trabajo, - inspección de trabajo, vivienda y asistencia médica; de modo análogo la recomendación 132 del año de 1968 indica una serie de medidas que deben tomarse para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de -- los arrendatarios, apareceros y categorías similares de trabajadores agrícolas.

b) Trabajadores y Poblaciones Indígenas: Existen normas destinadas a proteger a los trabajadores indígenas, contra la explotación y la coerción. Las primeras fueron el Convenio 50 del año de 1936, se regulan ciertos sistemas de reclutamiento de los trabajadores. Entre las demás están las de los Convenios 65 y 104, de los años de 1939 y de 1955 que prevén la abolición progresiva o inmediata de las sanciones penales, por incumplimiento de los contratos, y las de las sanciones penales, por incumplimiento de los contratos y las de los convenios 64 y 86 de los años 1933 y 1947, cuyo objetivo es eliminar los abusos en los contratos celebrados con los trabajadores indígenas.

Estas normas se refieren a varios aspectos del trabajo, que tenían particular relación con la situación de los territorios coloniales o análogos. Otros convenios adoptados, en el año de 1947, tenían el propósito principal de aplicar en esos territorios normas naturales más generales; prevén la ejecución de una política social benéfica de dichos territorios (Núm. 82); el derecho a la libertad sindical

(Núm. 84), el funcionamiento de una inspección de trabajo (Núm. 85) y la aplicación de una serie de normas internacionales del trabajo -- (Núm. 83).

Dentro de estas categorías cabe destacar el Convenio número 107, relativo a la protección de las poblaciones indígenas y otras tribales o semitribales, en los países independientes, el cual fue ratificado por nuestro país en el año de 1960. Este instrumento tiene por objeto desarrollar programas coordinados y sistemáticos con miras a proteger a estas poblaciones y para estos efectos se entiende por población tribal o semitribal, aquella cuyas condiciones sociales y económicas corresponden a una etapa menos avanzada que la alcanzada por otros sectores de colectividad, y que están regidos total o parcialmente por sus propias costumbres. Por indígenas se entiende aquella que descende de poblaciones que habitan el país en la época de la conquista y colonización y que cualquiera que sea su situación jurídica van más de acuerdo con las instituciones de la Nación a que corresponde.

Los programas que deben desarrollar los estados miembros tendrán por objeto permitir que estas poblaciones se beneficien en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades contemplados por la legislación para los demás integrantes de la población, se deberá promover el desarrollo social, económico y cultural y el mejoramiento de su nivel de vida; se deberán crear posibilidades de integración nacional -- son obtener una asimilación artificial de esas poblaciones y para lograr estos objetivos debe excluirse el recurso de la fuerza y coacción como medios para lograr la integración de las mismas.

El instrumento se refiere a que deberá reconocerse el derecho de propiedad, colectiva o individual, sobre las tierras tradicionalmente ocupadas por ellas, por lo tanto deberán trasladarse de un lugar a otro, a menos que sea con su consentimiento expreso.

Las poblaciones indígenas y tribales, deberán contar con medidas

especiales en cuanto a contratación y condiciones de empleo, tendrán derecho a la formación profesional, especialmente en relación a la artesanía y a la industria rural, se deberá incorporar a las poblaciones al régimen de seguridad social a través de la aplicación de la legislación en la materia.

En este sentido, nuestro marco jurídico contempla ampliamente, a partir de la Constitución de 1917; el desarrollo sistemático, coordinado y eficaz, de los diferentes grupos sociales de nuestro país. Con ese objeto se han creado diversos organismos, institutos, consejos -- consultivos y se han dado atribuciones a diferentes dependencias del ejecutivo con el fin de realizar actividades tendientes a incorporar a las poblaciones indígenas y tribales al desarrollo económico y social. Las disposiciones legales contenidas en la Constitución General de la República, la Ley Federal de la Reforma Agraria y la Ley Federal de la Educación, entre otras, corroboran la preocupación del Estado Mexicano por la atención a estos problemas.

c) Trabajadores Portuarios: La necesidad de regular las condiciones de trabajo de los puertos, mediante disposiciones especiales que reflejan en varias de las normas mencionadas a propósito de la seguridad e higiene en el trabajo más reciente. La O.I.T. adoptó dos importantes instrumentos sobre el tema; el Convenio 137 y la recomendación 147, ambos del año 1973, sobre las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas, en los puertos. Según sus términos, la Política Nacional deberá estimular la seguridad en un empleo regular a los trabajadores portuarios y esa política se ejecutará por los medios indicados por el propio texto.

d) Trabajadores Migrantes: La O.I.T. se viene ocupando desde hace mucho tiempo de los problemas especiales de los trabajadores migrantes en general. El primer texto sobre el tema es el Convenio 97, que contiene una serie de disposiciones destinadas por un lado, a ayudar a quienes emigran en busca de trabajo y por otro, a procurarles la igualdad de trato en diversas esferas. En el año de 1975, la O.I.T. adoptó el convenio 143 y la recomendación 151, que contienen

disposiciones adicionales ideadas para eliminar los abusos y fomentar la igualdad de trato de oportunidades. En primer lugar, el Convenio 143 dispone que los gobiernos deben respetar los derechos fundamentales de todo trabajador migrante. También las migraciones clandestinas con fines de empleo y poner fin al tráfico de mano de obra. En segundo lugar, los gobiernos deben formular y aplicar una política -- destinada a garantizar la igualdad de trato en materia de empleo y -- profesión, seguridad social y derechos sindicales y culturales.

e) Personal de Enfermería: en el año de 1977, la Conferencia -- adoptó el Convenio sobre personal de enfermería (Núm. 149), que junto con su recomendación complementaria (Núm. 157), reglamentan la clasificación, formación, profesión en la carrera, remuneración, jornada y período de descanso, protección de la salud y seguridad social del -- personal de enfermería, así como su participación en la determinación de las condiciones que repercuten en su empleo.

f) Trabajadores con Responsabilidades Familiares: El incesante número de mujeres que trabajan fuera del hogar, y no pueden conciliar fácilmente sus responsabilidades familiares y profesionales, motivó -- la adopción de la recomendación sobre el empleo de las mujeres con -- responsabilidades familiares (núm. 123) substituida en el año de 1981, por el Convenio 156 y la recomendación 165. Estos instrumentos que -- abarcan a todos los trabajadores con responsabilidades familiares, -- prevén la adopción, en campos tales como la orientación y la forma-- ción profesional; la duración del trabajo, las vacaciones anuales, -- las guarderías infantiles y la seguridad social, de medidas y políti-- cas con objeto de que estos trabajadores puedan ejercer su derecho a trabajar sin estar sujetos a discriminaciones y sin que sus responsa-- bilidades entren en conflicto con sus responsabilidades profesiona-- les.

g) Trabajadores de Edad: La recomendación 162, propugna la apli-- cación de una política destinada a evitar toda discriminación contra los trabajadores de edad y de medidas que les permitan seguir traba--

jando en condiciones satisfactorios y prepararse para la jubilación, voluntariamente siempre que sea posible.

#### X. ADMINISTRACION EN EL TRABAJO

En materia de administración del trabajo, en la O.I.T. se han adoptado diversos convenios y recomendaciones que tienen por objeto garantizar y agilizar la aplicación efectiva de normas laborales. En este sentido, se han adoptado normas relativas a los servicios de inspección en la industria, el comercio y la agricultura, que en conjunto imponen ciertos requisitos a la inspección del trabajo, comprendidas sus funciones y organización, así como la situación jurídica, formación, derechos y obligaciones de los inspectores.

De estas normas cabe destacar el Convenio 150 relativo a la "Administración del Trabajo" cometido, funciones y organización, el cual fue ratificado por nuestro país en el año de 1982.

El convenio citado establece que constituyen la Administración del Trabajo, las actividades de la Administración Pública en materia de trabajo.

Por su parte, el sistema de administración del trabajo, comprende a todos los órganos de la administración responsable o encargados de la administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinados. Asimismo, deben establecerse procedimientos adecuados de aplicación a nivel nacional, regional y local, para garantizar la consulta, cooperación y negociación con los trabajadores y los patrones.

A la administración del trabajo, corresponde la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional, o en su caso deberá tener derecho en la participación de estas actividades. Igualmente se prevé la participación de la administración del trabajo en la preparación de la política nacional de

empleo, debiendo estudiar y reexaminar periódicamente la situación -- de las personas empleadas, sub-empleadas y desempleadas y su relación existente en las condiciones de trabajo, de empleo y de la vida profesional.

Los servicios de administración del trabajo, deberán ponerse a disposición de trabajadores y patrones, con el fin de promover a todos los niveles, la consulta y la cooperación entre éstos y los organismos públicos competentes.

El personal del sistema de administración del trabajo, deberá estar integrado por personas calificadas para desempeñar las actividades que les sean encomendadas; debe tener acceso a la información que se requiera y estar exento de influencias externas indebidas; con este motivo, el personal deberá contar con el estatuto, los medios materiales y los recursos financieros necesarios para el desempeño eficaz de sus funciones.

#### XI. CONSULTAS TRIPARTITAS

Una de las características más descolantes de la O.I.T., es la que se conoce como tripartismo, esta característica refleja inevitablemente en las normas adoptadas por la Conferencia. En su mayor parte indican que debe consultarse a las organizaciones de Empleadores y trabajadores, o a sus representantes acerca de las medidas que se tomen y su buena aplicación. En el año de 1976, la conferencia adoptó también 2 textos especiales, que pueden tener consecuencias trascendentales. El convenio 144 y la recomendación 152, el primero impone la de instituir procedimientos destinados esencialmente a celebrar -- consultas tripartitas a fin de promover la aplicación de los convenios y recomendaciones de la O.I.T., sino también a propósito de las medidas nacionales relacionadas con las actividades de la O.I.T.



2. LOS CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL, RATIFICADOS POR MEXICO:

En nuestro país se han ratificado hasta la fecha, 66 de los 161 convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, - aunque no todos se encuentran en vigor en nuestro país.

Los tratados internacionales del trabajo, vigentes son los que a continuación se enumeran:

CONVENIO	OBJETIVO
6	SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES (INDUSTRIA). Diario Oficial, Diciembre de 1937.
7	SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO MARITIMO) Diario Oficial, de Diciembre de 1938.
8	SOBRE LAS INDEMNIZACIONES DE DESEMPLEO -- (NAUFRAGIO), Diario Oficial del 27 de Septiembre de 1937.
9	SOBRE LA COLABORACION DE GENTE DE MAR. - Diario Oficial del 6 de Febrero de 1939.
11	SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION (AGRICULTURA). Diario Oficial del 28 de Septiembre de 1937.
12	SOBRE LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTE DE - TRABAJO (AGRICULTURA). Diario Oficial del 15 y 31 de mayo de 1937.



## CONVENIO

## OBJETIVO

- 29                    SOBRE EL TRABAJO FORZOSO. Diario Oficial -  
del 13 de agosto de 1935.
- 30                    SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (COMERCIO Y OFI  
CINAS). Diario Oficial del 10 de agosto de  
1935.
- 32                    SOBRE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES --  
DEL MUELLE CONTRA LOS ACCIDENTES (REVISADO)  
Diario Oficial del 14 de agosto de 1935.
- 34                    SOBRE LAS AGENCIAS RETRIBUIDAS DE COLOCA--  
CION. Diario Oficial del 10. de Noviembre  
de 1937.
- 42                    SOBRE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES (Revi  
sado). Diarios Oficiales del 8 de enero y  
25 de septiembre de 1937.
- 43                    SOBRE LAS FABRICAS DE VIDRIO. Diario Ofi--  
cial del 26 de abril de 1938.
- 45                    SOBRE EL TRABAJO SUBTERRANEO. (MUJERES). -  
Diario Oficial del 28 de diciembre de 1938.
- 46                    SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (MINAS DE CAR--  
BON). (REVISADO). Diario Oficial del 2 de  
enero de 1940.
- 49                    SOBRE LA REDUCCION DE HORAS DE TRABAJO. --  
Diario Oficial del 16 de abril de 1938.
- 52                    SOBRE VACACIONES PAGADAS. Diario Oficial -  
del 21 de abril de 1938.

## CONVENIO

## OBJETIVO

- 53 SOBRE CERTIFICADOS DE CAPACIDAD DE LOS OFICIALES. Diario Oficial del 29 de febrero de 1940.
- 54 SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS DE LA GENTE DE MAR. Diario Oficial del mes de diciembre de 1942.
- 55 SOBRE LAS OBLIGACIONES DEL ARMADOR EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTES DE LA GENTE DE MAR. Diario Oficial del 30 de enero de - - 1939.
- 56 SOBRE EL SEGURO DE ENFERMEDADES DE LA GENTE DE MAR.
- 58 SOBRE LA EDAD MINIMA. (TRABAJO MARITIMO REVISADO). Diario Oficial del 22 de junio de 1951.
- 62 SOBRE LAS PRESCRIPCIONES DE SEGURIDAD (EDIFICACION). Diario Oficial del 4 de octubre de 1945.
- 63 SOBRE ESTADISTICAS DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO. Diario Oficial del 17 de enero de 1942.
- 80 SOBRE LA REVISION DE LOS ARTICULOS FINALES, 9146. Diario Oficial del 20 de febrero de 1958.
- 87 SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION. Diario Oficial del 16 de octubre de 1950.

## CONVENIOS

## OBJETIVO

- 90                                **SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES - (INDUSTRIA. REVISADO). Diario Oficial del 31 de diciembre de 1955.**
- 95                                **SOBRE LA PROTECCION DEL SALARIO. Diario -- Oficial del 12 de diciembre de 1955.**
- 99                                **SOBRE LOS METODOS PARA LA FIJACION DE SALA RIOS MINIMOS (AGRICULTURA). Diario Oficial del 28 de junio de 1952.**
- 100                               **SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACION. Diario Oficial del 28 de junio de 1952.**
- 102                               **SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL. (NORMA MINIMA), Diario Oficial del 31 de diciembre de 1959.**
- 105                               **SOBRE LA ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO. -- Diario Oficial del 21 de agosto de 1959.**
- 106                               **SOBRE EL DESCANSO SEMANAL (COMERCIO Y OFI-- CINA). Diario Oficial del 21 de agosto de 1959.**
- 107                               **SOBRE POBLACIONES INDIGENAS Y TRIBUALES. . Diario Oficial del 7 de julio de 1960.**
- 108                               **SOBRE LOS DOCUMENTOS DE IDENTIDAD DE LA -- GENTE DE MAR. Diario Oficial del 28 de no-- viembre de 1960.**
- 109                               **SOBRE SALARIOS, HORAS DE TRABAJO A BORDO Y DOTACION (REVISADO). Diario Oficial del 26 de enero de 1961.**

## CONVENIOS

## OBJETIVO

- 110                    SOBRE LAS PLANTACIONES. Diario Oficial del 14 de septiembre de 1960.
- 111                    SOBRE DISCRIMINACION (EMPLEO Y OCUPACION), Diario Oficial del 3 de enero de 1961.
- 112                    SOBRE LA EDAD MINIMA (PESCADORES). Diario Oficial del 28 de noviembre de 1960.
- 115                    SOBRE LA PROTECCION CONTRA LAS RADIACIONES IONIZANTES. Diario Oficial del 3 de enero de 1962.
- 116                    SOBRE LA REVISION DE LOS ARTICULOS FINALES. Diario Oficial del 30 de diciembre de 1962
- 118                    SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO (SEGURIDAD SOCIAL). Del año de 1962.
- 120                    SOBRE LA HIGIENE. (COMERCIO Y OFICINAS). - Diario Oficial del 5 de enero de 1966.
- 123                    SOBRE LA EDAD MINIMA. (TRABAJO SUBTERRANEO). Diario Oficial del 18 de enero de 1968.
- 124                    SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJO SUBTERRANEO). Diario Oficial del 20 - de enero de 1968.
- 131                    SOBRE LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS. Del año de 1970.
- 134                    SOBRE LA PREVENCION DE ACCIDENTES (GENTE DE MAR). Del año de 1970.

## CONVENIOS

## OBJETIVO

- 135                    SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. Del año de 1971.
- 140                    SOBRE LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS. Del año de 1975.
- 141                    SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES - RURALES. Del año de 1975.
- 142                    SOBRE EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS. Del año de 1975.
- 144                    SOBRE LA CONSULTA TRIPARTITA. (NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO). Del año de 1976.
- 150                    SOBRE LA ADMINISTRACION DEL TRABAJO. Del año de 1978.
- 152                    SOBRE SEGURIDAD E HIGINEE (TRABAJOS PORTUARIOS). Del año de 1979.
- 153                    SOBRE DURACION DEL TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO. (TRANSPORTE POR CARRETERA). Del año de 1979.
- 155                    SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES. Del año de 1981.
- 160                    SOBRE ESTADISTICAS DE TRABAJO. Del año de 1986.
- 161                    SOBRE LOS SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO. Del año de 1986.

Por lo que se hace a la aplicabilidad de los convenios antes mencionados, en nuestro país el artículo 133 de nuestra Ley fundamental, enuncia:

"Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión, que emanan de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 6:

"Artículo 6. Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia."

El artículo 17, de la misma Ley, señala como fuente de Derecho Laboral a ".....Los Tratados a que se refiere el Artículo 6....." Aunque no se menciona específicamente que los tratados aludidos son los adoptados por la O.I.T., parece obvio que no puede tratarse de otros.

Ahora bien, dado el carácter técnico y detallado de las disposiciones de los convenios de naturaleza "auto ejecutiva" al respecto la Oficina Internacional del Trabajo, ha elaborado un manual de procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales en materia de trabajo, a fin de auxiliar a los gobiernos sobre cuestiones procesales relacionadas con los convenios.

## 2.1. OBLIGATORIEDAD DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA O.I.T. EN MEXICO

Realizar un trabajo específico orientado a ubicar cabalmente el marco jurídico de obligatoriedad de los convenios internacionales de



la O.I.T., en México; es labor que demanda mayores esfuerzos y recursos que en nuestras circunstancias son difíciles de afrontar, con una extensión y dedicación, que asuntos de tan singular importancia requirieren, por ello consideramos pertinente hacer mención al docto trabajo preparado por el Licenciado José Barroso Figueroa, que se incluyó en el Seminario Nacional Tripartita sobre Normas Internacionales del Trabajo, publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su edición correspondiente a los días 5 y 8 de agosto del año de 1986; que compartimos en lo sustancial, ya que nos hace reflexionar hondamente en el sentido de que los convenios internacionales que en la materia han sido ratificados por nuestro país, son compatibles con las leyes mexicanas del trabajo, no sólo en el ámbito de su praxis jurisdiccional, sino también en el de la doctrina y aplicación de sus relaciones internacionales.

Antes de desarrollar el tema enunciado se presentan varias interrogantes a responder: ¿Resulta obligatoria la observancia de los convenios adoptados por la O.I.T. y suscritos por nuestro país?. Ahora bien, supuesta su obligatoriedad, ¿Cuál de la jerarquía que le corresponde dentro del orden jerárquico mexicano?

La respuesta a estas interrogantes parece residir en el artículo 133 de la Constitución General de la República, cuyo texto expreso -- confiere los tratados internacionales la calidad de Ley Suprema de toda la Unión, que sólo cede ante la propia Constitución.

Esta tesis, esgrimida repetidamente ante la propia O.I.T., lleva a la conclusión directa de que hasta la ratificación de un Convenio, seguida de su depósito formal ante la Oficina Internacional del Trabajo, para que se entienda que todas las disposiciones contenidas en el -- instrumento cobren vigencia en el territorio nacional y puedan ser invocadas como derecho. Lo anterior es fundamentalmente cierto; sin embargo, la citada Oficina ha considerado que no todas las disposiciones de los convenios son autoejecutivas; algunas pueden estar en discrepancia con la legislación nacional, y otras deben ser complementadas con la instauración de sanciones o al menos requirieren

de cierta publicidad, por lo cual es conveniente en muchos casos que se tomen por los países ciertas medidas a fin de conseguir que las --normas convencionales posean actuación real. A nuestro modo de ver, lo anterior es especialmente cierto tratándose de normas que tienen un contenido impreciso de manera que necesariamente requieren de reglamentación.

Incorporación en el Derecho Interno: En virtud de las disposiciones constitucionales de ciertos países, los convenios ratificados adquieren, en virtud del acto de ratificación, fuerza de Ley Nacional. En tales casos, es aún necesario el tomar medidas adicionales.

a) Para eliminar cualquier contradicción entre las disposiciones del convenio y la legislación o práctica existentes.

b) Para dar efecto a las disposiciones del convenio que no son autoejecutivas (por ejemplo, las disposiciones que requieren de ciertas materias, sean reguladas por las leyes o reglamentos nacionales o decididas por las autoridades competentes, las disposiciones que requieren determinadas medidas administrativas, etc.

c) Para establecer sanciones en los casos apropiados, y

d) Para asegurar que todas las personas interesadas (empleadores, trabajadores, servicios de inspección del trabajo, autoridades judiciales, etc.), son informadas de la incorporación del convenio en el Derecho Interno". (46)

Las soluciones anteriormente apuntadas, son válidas desde el punto de vista de aplicación interna del Derecho, es decir, de aquél que sólo se atiende a la legislación nacionalmente vigente, pero no podría ser sostenidas sin réplica si se les observa en el ámbito internacional.

---

(46) O.I.T., Manual sobre Procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Ginebra, año 1977. Pág. 35.

Se plantea en este punto, la debatida cuestión concerniente a las relaciones entre la Ley Interna y los Tratados Internacionales, cuando sus disposiciones entran en conflicto, problema que ha dado lugar a estudios tan importantes como los de Pillet o Streit. (47)

Debe partirse de que el Tratado Internacional es un acuerdo -- concentrado entre Estados diferentes, bilateralmente, multilateralmente, o en el seno de un organismo internacional, en tanto que la Ley Interna es un acto unilateral. "El tratado no es un acto nacional sino supranacional; es ajeno y superior a la ley de cada país. Conceder a los tratados diplomáticos la misma autoridad que a los actos internos de cada país, es desconocer su naturaleza y por consiguiente, la fuerza que acompaña a los mismos. (48)

En virtud de lo anterior, un Estado no puede alegar internacionalmente para eximirse de cumplir un tratado internacional, que éste está en oposición con lo que prescribe su legislación interna, particularmente es como ocurre en el caso de México, el tratado ha satisfecho las disposiciones constitucionales legales atinentes a su suscripción.

En los tratados internacionales quienes se obligan son los Estados, que al respecto deben ser considerados como los sujetos del Derecho Internacional. Es por ello que un Estado no puede acudir -- para obviar el cumplimiento de sus compromisos internacionales; impedimentos surgidos de su Legislación Interna; pues desde la antigüedad se ha sostenido que una vez el Estado ha convenido un tratado, que debe ejecutarlo, y las disposiciones internas que se lo impidan, sólo dan lugar a cuestiones que también internamente deben resolver. Así lo exige la organización jurídica de la Sociedad Internacional.

---

(47) Traité pratique de Droit International privé y Festgabe für Fliner, respectivamente.

(48) J.P. Niboyet.

Debido a lo anterior, es de revisarse la idea de que si en verdad los Tratados Internacionales, (entre ellos los convenios de la O.I.T., ceden a la Constitución). Aunque la solución favorable a esta última es sostenible internamente, es discutible a nivel internacional.

La cuestión, empero, es hasta difícil de resolver, y una breve expiración de las soluciones de Derecho Comparado, nos muestra la disparidad de parecerse tanto doctrinarios como legislativos. Habría que empezar por dirimir la cuestión relativa a si puede haber conflicto entre la legislación interna y la internacional.

Dice Sorensen que hay dos criterios, "La escuela del dualismo sostiene que los dos sistemas son distintos e incapaces de ninguna penetración, y la monista considera a ambos Derechos unidos dentro del marco de un ordenamiento jurídico global. (49)

En la práctica, los sistemas constitucionales han adoptado diferentes posturas. En los de tipo parlamentario se ha sostenido la preminencia de la legislación interna sobre la internacional, ésta es la orientación del sistema británico.

Algunas legislaciones admiten que los Tratados tienen la fuerza de derecho interno. Así proceden los Estados Unidos y tradicionalmente lo han hecho los países europeos.

Las Constituciones más recientes de Europa Occidental, afirman la primacía del tratado, respecto del derecho interno, (artículo 55 de la Constitución Francesa y 25 de la Ley Fundamental de la República Federal Alemana).

En opinión de Sorensen, "La primacía del Derecho Internacional sobre el Derecho Interno, no queda afectada por la diversidad de --

---

(49) Sorensen Max. Manual de Derecho Internacional Público. Fondo de Cultura Económica, México 1974, pág. 193.

técnicas usadas en los sistemas constitucionales para la aplicación de las normas del Derecho Interno, dentro del Estado y para la solución de los conflictos entre los dos órdenes, puesto que la primacía surge del hecho de que el Estado queda obligado por el Derecho Internacional. (50)

Por nuestra parte creemos que la Constitución General de la República, por ser el armazón jurídico del Estado, no puede subordinarse a instancias supranacionales. Ello equivaldría a la enajenación de la soberanía nacional de lo que es inadmisibles. Un pacto que contraviniera la Ley Fundamental; resultaría ineficaz ab initio, como lo sería por ejemplo, en otro plano, aquel mediante el cual un hombre aplicara a la vida o a su libertad. Se trata de Derecho o facultades que pertenecen al terreno de lo irrenunciable.

#### 2.1.a. LA LEGISLACION INTERNA Y LA LEGISLACION INTERNACIONAL EN MEXICO EN MATERIA DE TRABAJO

De acuerdo con nuestra exposición, podemos decir que la legislación mexicana se ha adelantado en diversas áreas del Derecho del Trabajo a los convenios internacionales, entre las cuales destaca la Seguridad Social, desde el momento de firmarse el convenio ya existía una legislación más avanzada.

México ha sido uno de los países que ha firmado los convenios, conforme su capacidad le ha permitido, con el fin de no comprometerse a obligaciones que posteriormente no pueda cumplir, entre aquellos que no ha firmado, basta recordar el punto relativo al seguro de desempleo (Convenio 112), atento al estado que guardan sus finanzas públicas, ahora bien, no obstante a ello, las instituciones existentes encargadas del rubro, otorgan una amplia cobertura a un alto porcentaje de la población económicamente activa en lo referente a -

---

(50) Sorensen Max. Manual de Derecho Internacional Público. Fondo de Cultura Económica. México 1974. pp 90.

las demás prestaciones de seguridad social.

### 2.1.b. TRATADOS INTERNACIONALES Y LAS LEYES REGLAMENTARIAS DE LA CONSTITUCION

Admitida la subordinación de los tratados internacionales a la Constitución, restaría esclarecer si también lo están a las "Leyes - que de ella emanan"; o sea las Leyes Reglamentarias. La interpretación literal del artículo 133 de la Constitución, se encuentra en el mismo plano sin que exista relación jerárquica entre ambos.

No se encuentra disposición alguna, que diga que los tratados - deben estar en armonía con las leyes emanadas de la Constitución, -- por lo que pudiera o no estarlo, esta hipótesis en la que en su posterioridad vendrían a derogar a las leyes mencionadas en segundo término. No habría porque decir desde el ángulo puramente interno, que los tratados imperan sobre las leyes reglamentarias, pues tampoco -- norma alguna que autoriza tal hipótesis.

### 2.1.c. LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA O.I.T. Y EL REFRENDO MINISTERIAL

Como la promulgación de convenios adoptados por la O.I.T. opera a través de un Decreto del Ejecutivo de la Unión, debe estar este úl timo suscrito por los Secretarios del despacho encargados del ramo; según la naturaleza del asunto de que se trate; básicamente los del trabajo y previsión social ; y relaciones exteriores (artículo 96 -- Constitucional).

### 3. LA DECLARACION DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL AÑO DE 1948

El desarrollo de nuestro trabajo, hacer necesario dedicar un -- espacio al análisis de los derechos fundamentales del hombre; contemplados desde un punto de vista general, tratando de manera especial

los criterios que en materia de trabajo y seguridad social se consagran en la misma.

En cuanto a sus antecedentes históricos, éstos pueden ser contemplados desde dos puntos de vista; ya sea de una manera general, - considerando que son en esencia los mismos que dieron lugar a las garantías individuales y sociales pertenecientes al género humano. O bien tomando como antecedentes particulares de una forma destacada, - podemos mencionar las dos conflagraciones mundiales que sacudieron al planeta en la primera mitad de este siglo.

A raíz de la barbarie que se desató en ambas contiendas, y en especial la Segunda Guerra Mundial, que se caracterizó por la violación sistemática de los derechos humanos, por el régimen nazi al término del conflicto, la comunidad internacional se vio en la imperiosa necesidad de enfrentar de manera colectiva, varios problemas fundamentales, como lo eran: El mantenimiento de la paz, la seguridad internacional, la reconstrucción de la economía mundial, el desarme, etc., pero entre éstos destacaban dos situaciones de especial importancia, siendo por una parte el especial sometimiento y explotación de un buen número de pueblos y naciones; y por consiguiente se daba la otra situación consistente en la humillación y abuso en que se encontraban millones de hombres y mujeres por la negación reiterada de sus derechos básicos y de su dignidad como personas.

Como productos inmediatos, el cese de la violencia y por consiguiente, fin de la guerra, podemos mencionar algunas declaraciones - que precedieron a la de los Derechos Humanos; entre éstas destacan - la Carta del Atlántico; "La Declaración de México" o "Conferencia de Chapultepec" del año de 1945, que tiene como objetivo de salvaguardar los derechos del hombre americano.

En el año de 1945, fue cuando la Organización de Naciones Unidas se dio la encomienda de resolver la existencia problemática que sufrían hombres y mujeres de distintas naciones; en cuanto a su dignidad humana y el desconocimiento de sus derechos naturales, refle-

jándose en la Carta de San Francisco, en la que se predicaban que -- uno de los propósitos primordiales de la cooperación internacional -- era el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales del hombre; por la "fé" en los Derechos Fundamentales del hombre, en la dignidad y valor de la persona humana, en la igualdad de los hombres y mujeres. (51)

En el año de 1948, cuando aparece la Declaración de los Derechos Humanos, como un complemento necesario que viene a cubrir un vacío importante existente en la Carta de la O.N.U., del año de 1945.

Dicha declaración fue creada por la Resolución 5(52), de la Comisión de Derechos Humanos del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Se creó un comité ad-hoc, que redactó el proyecto, y fue sometido a la Asamblea General en el año de 1948; (Documento de las Naciones Unidas A-810) que fue adoptado por 48 votos favorables y 8 abstenciones.

Los países que se abstuvieron fueron: Africa del Sur; Arabia Saudita, Checoslovaquia, Polonia, Rumania, Ucrania, U.R.S.S. y Yugoslavia, estos países se reservaron a consecuencia del rechazo a los siguientes principios:

- a) La igualdad, no sólo de cada ser humano, sino también de cada nación.
- b) La prohibición de la pena de muerte en tiempos de paz.
- c) La prohibición de la propaganda fascista, militarista, racista y humana.

En la declaración se mencionan los Derechos básicos de todas --

---

(51) Prefacio de la Carta de San Francisco. Pág. 56 de esta tesis.

(52) Sepúlveda César, Derecho Internacional Público, Edit. Porrúa, - Méx. 1983, p.p. 125.



las personas, mencionando solamente en el artículo 29, los deberes - del hombre, respecto a la sociedad, "sin la cual es imposible el desarrollo libre y pleno de responsabilidad. (53)

En el cuerpo de la Declaración expresa que:

- a) Todos los seres humanos, nacen libres y son iguales en dignidad y derechos.
- b) Cada ser humano tiene derecho a la vida, la libertad y seguridad personal.
- c) Se prohíbe la esclavitud, el castigo corporal y el trato degradante.
- d) Todas las personas deben gozar por igual de la protección de la ley y de la inviolabilidad y seguridad del hogar; de la familia y la correspondencia.
- e) El acusado de haber cometido un delito, será considerado incente, hasta que haya sido declarado culpable.
- f) Se reconocen los derechos de libertad de pensamiento, de conciencia, de palabra, de religión y de la reunión pacífica.
- g) Las personas de edad púbil, tienen derecho al matrimonio y a formar una familia.
- h) Se reafirman los derechos de propiedad y educación, así como el derecho a la salud, el bienestar individual y familiar.
- i) El derecho a la nacionalidad y participación en el gobierno de su país.

Por lo que toca a la materia del trabajo, la Declaración consagra los siguientes principios:

- a) Enuncia los principios fundamentales del Derecho a la seguridad social, incluyendo la satisfacción económica, social y cultural.
- b) Consagra los principios fundamentales del Derecho al trabajo, incluyendo: la libre elección, salario igual a trabajo igual, derecho a fundar y afiliarse a ellos.
- c) Consagra el descanso obligatorio, la jornada máxima y el período vacacional.

La Declaración referida aunque, no es un acuerdo internacional, sino una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, - tiene seria influencia en la formación de las normas modernas del Derecho Internacional; lo que encontró una doble expresión debido al alcance y proyección que logró el documento que se comenta, por ser citado en tratados, en resoluciones de las Naciones Unidas, en la Sentencia de la Corte Internacional de Justicia, aún en las normas constitucionales y en la jurisprudencia de numerosos estados; ha sido considerada esta declaración por la Doctrina Internacional como un cuerpo de normas que forman parte hoy en día, del Derecho Internacional Positivo.

#### 4. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS HUMANOS

La Organización Internacional del Trabajo, ha mostrado siempre su preocupación por el respeto a los derechos del hombre, a los que considera como presupuestos y base de todo lo demás que corresponden a los trabajadores: De estos últimos, algunos se consideran muy estrechamente vinculados con los primeros, y son los que dentro de la sistemática que suele emplear la Oficina Internacional del Traba-

jo, se contienen en los convenios agrupados bajo el rubro de "DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES", dichos convenios versan en síntesis sobre la libertad sindical, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso y de la discriminación del empleo. A continuación haremos unas breves consideraciones sobre los convenios que podríamos llamar fundamentales.

#### 4.1. LIBERTAD SINDICAL

Los convenios fundamentales, sobre la libertad sindical son el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; del año de 1948 (Núm. 87); y el convenio sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva; del año de 1949. (Núm. 98).

La libertad humana y libertad sindical, constituyen un binomio indisoluble. El Comité de Libertad Sindical (creado por el Consejo de Administración en el año de 1951), ha venido sosteniendo el criterio, avalado por una resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptada en el año de 1790; de que "...Un movimiento sindical realmente independiente y libre, sólo puede desarrollarse dentro de un régimen que garantice los derechos humanos fundamentales". No es reciente, como afirmamos con anterioridad, la preocupación de la O.I.T. por la libertad de Sindicación, pues apenas iniciadas sus actividades, en su tercera reunión celebrada en el año de 1921, adoptó el convenio número 11, sobre el derecho de asociación (Agricultura); que garantiza a todos los trabajadores agrícolas derechos de asociación y colocación simétricos a los disfrutados por los industriales. Sin embargo, de los varios convenios sobre la libertad sindical (Números 11, 84, 98, 134 y 141), unos anteriores y otros posteriores al número 87, se mantiene éste como el epítome de todos.

El convenio número 87, retoma los postulados contenidos en el preámbulo de la Constitución de la O.I.T., --Que para mejorar las --

condiciones de trabajo y asegurar la paz, sostienen "La afirmación - del principio de la libertad de asociación sindical"--- Y la reiteración de la Declaración de Filadelfia, producida veinticinco años después ---"La libertad de expresión de asociación es esencial para el progreso constante"--- Las disposiciones que sobre la materia incluye el convenio número 87, son sustancialmente coincidentes con las respectivas de la Constitución Política Federal y la Ley Federal del Trabajo; dentro de aquellos destacan las de los siguientes artículos.

II. Que reconoce el derecho de asociación, tanto de los trabajadores como de los patrones (que encuentra su equivalente en la fracción XVI-"A" Artículo 123 Constitucional y en los artículos 354, 356 y 357 de la Ley Federal del Trabajo.

III. Que garantiza a unos y a otros de éstos, el derecho a darse sus estatutos y elegir libremente a sus representantes auto-administrarse y formular su programa de acción (La Constitución no impone restricciones al respecto y la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a los estatutos sindicales y a los representantes de los sindicatos tampoco, salvo la relativa a que no podrá formar parte de la directiva sindical; ni los menores de dieciséis años, ni los extranjeros).

IV. Que vea la posibilidad de que los sindicatos puedan ser disueltos por vía administrativa (Concordancia: artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo).

V. Relativo al Derecho de las Organizaciones de Trabajadores y Patrones de constituir federaciones y confederaciones (Concordancia: artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo).

En México el derecho de sindicación, aparenta ser muy amplio y los muchos trabajadores integrados en sindicatos, que a su vez participan en Federaciones y Conferencias, muestran el respeto que en nuestro medio se tiene para el derecho de Asociación Profesional.

El convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su vigésima segunda reunión (1949). De conformidad con las disposiciones de ese instrumento internacional, los trabajadores deben de gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación que tenga por objetivo atentar contra la libertad sindical, en especial deberá protegerse a los trabajadores contra todo acto que persiga:

- a) Sujetar su empleo a la condición de que no se afilie a un sindicato o a que deje de ser miembro de él.
- b) Despedir al trabajador o perjudicarlo, a causas de su afiliación sindical; o de su participación en actividades sindicales fuera o dentro de las horas del trabajo.

En este convenio se protege asimismo, a las organizaciones de trabajadores y de patrones, contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras. Para estos efectos se entiende por acto de injerencia toda medida que tiende a comentar la Constitución de Organizaciones de Trabajadores; a sostener económicamente en otra forma a dichas organizaciones con el objeto de colocarlas bajo el control de un empleador y organización de empleadores. Deberán crearse organismos en el ámbito nacional para que lo que antecede sea efectivamente aplicado.

Por otra parte, se deberá estimular y fomentar la negociación directa entre los trabajadores y patrones o sus organizaciones, con el objeto de reglamentar las condiciones de empleo en las empresas o establecimientos. Quedan exceptuados de las disposiciones del convenio las fuerzas armadas y la policía, así como los funcionarios al servicio del estado.

Este convenio no fue ratificado por México, en virtud de que el Senado de la República al dictaminar su aprobación, lo hizo con una "Reserva", ya que consideró que lo establecido por el convenio, en -

el sentido de proteger a los trabajadores contra actos que tengan -- por objetivo sujetar el empleo a la condición de su afiliación a un sindicato; era una disposición contraria a las normas contenidas en la Constitución General de la República y a los principios establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Aún cuando el dictamen del Senado no expresa cuáles son las disposiciones violadas, es evidente que se tomó en cuenta nuestra legislación en la materia de cláusulas de exclusión, en efecto la Ley Federal del Trabajo, admite dos tipos de estas cláusulas tanto para admisión, como para separación.

Cabe señalar que no por esta situación, nuestra Ley está contra del derecho de sindicación y de negociación colectiva, previstos por el convenio; por el contrario, desde la redacción original del artículo 123 de nuestra Constitución, se contempló el derecho de trabajadores y patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, reglamentaba ampliamente estos derechos; situación que continúa con la -- ley del año de 1970. El objetivo que persigue nuestra legislación -- al contemplar las cláusulas citadas no es otro que fortalecer a los sindicatos con el fin de apoyar su poder de negociación para arrancar al capital sus reivindicaciones sociales.

#### 4.2. ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO

En materia de trabajo forzoso, es tratada en dos convenios de -- la Organización Internacional del Trabajo; a saber: El convenio número 29, sobre el trabajo forzoso u obligatorio, adoptado por la XIV -- Reunión de la Conferencia; del día 10 de junio del año de 1930; y el convenio número 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso; -- adoptado por la XL Reunión de la Conferencia del día 15 de junio del año de 1957.

En el convenio número 29, prevé como obligación de los Estados miembros que lo ratifiquen, la supresión del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas; consciente la Conferencia Central de --

que tal supresión no era posible que se diera inmediatamente después de la ratificación, establece en el párrafo 2o. del artículo 1o., -- que durante el período transitorio, el trabajo forzoso u obligatorio únicamente podría emplearse para fines públicos y a título excepcional; bajo condiciones y garantías que el mismo instrumento estableció.

EL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO ES TODO AQUEL EXIGIDO A UN INDIVIDUO BAJO AMENAZA DE UNA PENA CUALQUIERA Y PARA EL CUAL DICHO INDIVIDUO NO SE OFRECE VOLUNTARIAMENTE; este convenio enfoca el problema del trabajo forzoso de acuerdo a los usos y costumbres que prevalecían en el año de 1930; sobre todo en los territorios coloniales y como medio de coerción política.

No obstante lo anterior, el propio instrumento estableció (art. 2o.), que no se podrían considerar como trabajo forzoso y obligatorio, entre otros, el trabajo exigido en virtud de Leyes sobre servicio militar obligatorio; exigidos en virtud de una cadena impuesta -- por una sentencia judicial, bajo ciertas condiciones: trabajos comunales, siempre y cuando fueren un beneficio directo de la comunidad.

Por otra parte, el convenio 105, tiende a la supresión de todo sistema que estableciera un trabajo forzoso y obligatorio, entendiendo por tal, aquel que sirviera como medio de coerción o de educación política incluyendo el impuesto como castigo por tener o expresar -- opiniones políticas, la movilización o la utilización de la mano de obra, con fines de fomento económico, como medida disciplinaria en -- el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas y como medida de discriminación.

A diferencia del convenio número 29, éste no prevé una etapa -- transitoria, sino que obliga a todo estado que lo ratifique, a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata del trabajo forzoso u -- obligatorio.

#### 4.3. PROTECCION CONTRA LA DISCRIMINACION

El tema de la discriminación es tratado por el convenio y las recomendaciones números 111, adoptada en el año de 1958, por la cuadragésima segunda Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en base a la consideración de que la declaración de Filadelfia, afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derechos a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad; de seguridad económica e igualdad de oportunidades y en base a la consideración de que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la declaración universal de los derechos humanos.

El convenio 111, se refiere a la no discriminación en el empleo o en la ocupación, tanto en el sector primario como en el público, tiene como característica esencial la de prohibir la discriminación tanto positiva como negativa; es decir, que considera discriminatorio el hecho de que se refiere a una persona para ocupar un puesto o empleo por motivos de raza, ascendencia nacional u origen social.

En cuanto a la discriminación negativa, ésta se dará cuando existe distinción o exclusión por los motivos antes apuntados.

El objetivo general de este instrumento internacional, consiste en abolir toda discriminación que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, ya sea como consecuencia de la legislación o debido a situaciones o usos establecidos en la práctica.

Los medios que el convenio autoriza para eliminar la discriminación van desde la cooperación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, hasta la promulgación de leyes, promoción de programas educativos, derogación de disposiciones legislativas.



## CAPITULO V

### INGRESO DE MEXICO A LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. La Representación Empleadora CONCAMIN
2. La Representación Gubernamental, la -  
Secretaría de Relaciones Exteriores,  
la Secretaría del Trabajo y Previsión  
Social.
3. La Representación Obrera C.T.M.

## INGRESO DE MEXICO A LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Nuestro país ingresó a la Organización Internacional del Trabajo, el día doce de septiembre del año de 1931, adquiriendo con ello las obligaciones y derechos de los demás miembros. Desde el año de 1925, el grupo de los trabajadores había sugerido que el Consejo de Administración, examinara la posibilidad de invitar a México a ingresar a la Organización; sobre las bases aceptadas por otros países -- que no eran aún miembros de la Sociedad de Naciones. Sin embargo, -- la decisión de participar en los trabajos de la O.I.T., no se produjo sino después de que nuestro país ingresó a la Liga de las Naciones.

Cabe resaltar, que en el año de 1930, el representante mexicano ANTONIO CASTRO LEAL, "Uno de los siete sabios"(54), que participó como observador en la Décima Cuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, subrayó que "ya desde el año de 1917, México consagró en su Constitución, treinta preceptos fundamentales de Justicia y Previsión Social, que abarcan no sólo las normas generales -- del Tratado de Versalles, sino también en forma suscita las materias a las que se refieren los 38 convenios y las 34 Recomendaciones Internacionales del Trabajo, del año de 1919 al año de 1929."

Entonces surge la interrogante: ¿Por qué, si la O.I.T. nace en el año de 1919, del apartado XIII del Tratado de Versalles, y la -- Constitución Mexicana desde el año de 1917, además de su capítulo de Garantías Individuales, consagró derechos de grupo, como son el Agrario y Laboral; es decir, si México cuenta con la primera Constitución Político Social del Mundo, rebasando con ello las bases y metas del apartado XIII del Tratado de Versalles, no accedió a ingresar a la O.I.T., sino hasta el año de 1930.

---

(54) Consultar los Caudillos Culturales de la Revolución Mexicana. -- Enrique Krause, Ed. Siglo XXI, México 1985.

Para obtener una respuesta satisfactoria debemos recordar que - en la época de creación de la O.I.T., nuestro país convalecía de la lucha fratricida del año de 1910, en la cual el pueblo mexicano buscó la realización y destinos propios; es decir, en plena Revolución Social del Mundo.

Como hemos mencionado, el producto inmediato de esta Revolución, es la primera Constitución Política Social del Mundo, en la que se reivindican los derechos sociales de los trabajadores de la ciudad - en el campo.

Toda esta situación, provocaba un clima de desconfianza internacional dado que la Revolución había dejado un caudal de daños a los mexicanos y a los extranjeros, cuyos gobiernos imponían condiciones para el reconocimiento del gobierno mexicano.

En la Décima Quinta Reunión de la O.I.T., en la que el entonces Secretario de Relaciones Exteriores, C. GENARO ESTRADA (Autor de la doctrina que lleva su nombre y que es una de las columnas vertebrales de la afirmación internacional de México en el mundo), planteó - la entrada de México a la Sociedad de las Naciones, aceptándose este planteamiento con gran beneplácito por parte de la comunidad internacional y de inmediato se designa como primeros representantes a la - Conferencia Internacional del Trabajo, al Doctor FRANCISCO CASTILLO NAJERA, (Ministro en Bélgica), acompañado de LEOPOLDO BLAZQUEZ (Encargado de Negocios de Checoslovaquia), y dos años después ya asisten representantes patronales y obreros, por estos últimos, ELIAS F. HURTADO y por los empleadores el Licenciado CARLOS PRIETO.

La participación de México en la ORGANIZACION Internacional -- del Trabajo, ha sido particularmente activa. Esto le ha valido a - nuestro país numerosas distinciones. Ha sido miembro del Consejo - de Administración por durante trece períodos y ha ocupado su Presidencia en cuatro ocasiones. En el año de 1984, México presidió por segunda ocasión consecutiva, el grupo gubernamental del Consejo, tarea que durante varios años fue desempeñada por un país desarrollado.

Asimismo, México resultó electo en la persona del entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado PEDRO OJEDA PAULLADA, para presidir la Sexagésima Cuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; sesión que fue particularmente importante, pues en ese momento la O.I.T. enfrentaba una grave crisis financiera, debido al retiro de su principal contribuyente, los Estados Unidos de América.

Por otra parte, tanto el sector trabajador, como el sector empleador de México, han estado representados permanentemente en el Consejo de Administración.

#### 1. LA REPRESENTACION EMPLEADORA. LA CONFERENCIA DE CAMARAS INDUSTRIALES DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La representación del sector empleador de nuestro país ante el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, está a cargo de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, en la persona que tenga el carácter de Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la CONCAMIN.

Para su funcionamiento la Confederación cuenta con los siguientes órganos de Dirección y de Administración:

#### LA ASAMBLEA GENERAL

Es la autoridad máxima y está constituida por el total de las Cámaras Afiliadas, en los términos del Artículo 13 de la Ley, la Asamblea General Ordinaria, es celebrada cada año, dentro de los tres primeros meses del año; y la extraordinaria cuando la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, lo pida al Consejo Directivo o éste así lo determine, todo ello con apego al Ordenamiento Legal mencionado.

En el desarrollo de la Asamblea, su Presidente que también es - Presidente de la CONCAMIN, informa acerca de las labores realizadas por el Consejo Directivo y por la Comisión Ejecutiva en el último -- ejercicio y somete para su aprobación los estados de contabilidad y la tesorería correspondiente al programa de labores y los presupuestos de ingresos para el siguiente período.

Es importante destacar que corresponde a la propia Asamblea conocer y dictaminar las iniciativas y ponencias que presentan las Cámaras y las Asociaciones Industriales, afiliadas que deban integrar el Consejo Directivo.

Las extraordinarias se reúnen para conocer y resolver los puntos especiales para los que se convoquen previa publicación de las -- convocatorias correspondientes, en el Diario Oficial de la Federación y en uno de los períodos de mayor circulación. (55)

A efecto de conocer de una manera más amplia a la representación empleadora del país, nos permitimos hacer un breve bosquejo de lo que es la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados -- Unidos, atendiendo a sus antecedentes históricos; así como a sus objetivos, sin olvidar mencionar a su naturaleza jurídica y órganos de Dirección.

En el año de 1917, a iniciativa del Centro Industrial Mexicano, con sede en la ciudad de Puebla, Pue., se llevó a cabo en la ciudad de México la celebración del Primer Congreso Nacional de Industriales del País; que sesionó del día 17 de noviembre al día 29 de diciembre del mismo año, con la participación de 115 delegados de las ramas minera, petrolera y textil entre otros, así como de la pequeña industria.

Como consecuencia de los acuerdos dictados en esa primera reu--

---

(55) Artículo 17 de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las Industrias.

nión nacional de empresarios, el día 13 de septiembre del año de - - 1918, se constituyó la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos. No siendo un organismo representativo ante el Estado, ya que la Ley de Cámaras de Comercio del día 12 de junio del año de 1908, no preveía el agrupamiento de los industriales.

En el mes de agosto del año de 1936, el Presidente LAZARO CARDENAS, promulgó la primera Ley de Cámaras de Comercio y de la Industria, cumpliendo con ello la promesa hecha a los industriales de Monterrey, en el sentido de crear una "Organización Cúpula" de carácter nacional y con personalidad jurídica que los representantes, atribuyéndosele su actual naturaleza, hasta promulgación de la Nueva Ley - del año de 1941.

#### EL CONSEJO DIRECTIVO:

Es el órgano ejecutivo y se integra con un representante propietario y un representante suplente de cada una de las Cámaras afiliadas (56). Los miembros del Consejo duran en su cargo dos años y se renuevan por mitad después del primer año. Los que tengan el número par o impar según el caso. (57)

Entre las facultades del Consejo, destacan las que se refieren a la ejecución de los acuerdos de la Asamblea General, elegir a los miembros de la Comisión Ejecutiva y a los de las Comisiones de Trabajo; designar y remover a los directivos de la Confederación y representar a ésta, por medio de su Presidente, o de la persona que designe ante toda clase de autoridades y particulares; informar a la Asamblea acerca de las actividades del ejercicio anterior; presentar sus programas de trabajo y los proyectos de presupuestos de ingresos y egresos del mismo órgano; estudiar los problemas de la industria y -

---

(56) Artículo 23 Estatutos de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.

(57) Artículo 18 de la Ley de Cámaras de Comercio de las Industrias.

fundamentalmente designar y remover a los representantes de la Confederación ante las diversas representaciones gubernamentales. (58)

#### LA COMISION EJECUTIVA:

Es el órgano encargado de llevar a cabo las tareas que acuerden la Asamblea General y el Consejo Directivo. Se integra por el Presidente, cinco Vice-Presidentes, el Tesorero y trece miembros más del Consejo. Todos ellos deben pertenecer a las diferentes Cámaras e Industrias. (59)

Ejecuta los acuerdos de los órganos antes mencionados y coadyuva estrechamente en la dirección y administración de la Conferencia, vigila que se realicen las finalidades de la propia institución y la representa ante autoridades, particularmente nacionales y extranjeros; propone finalmente, ante el Consejo a la Asamblea, todo lo que convenga para sus fines. Se reúne ordinariamente dos veces al mes, o cuando es convocada por el Presidente o tres de sus miembros.

Las tareas de la Administración se confían a un Director General del que dependen directamente la Dirección Jurídica, la Dirección de Análisis y Servicios, la Dirección de Proyectos, la Dirección de Difusión e Imagen, la Gerencia Administrativa y el Plan Escuela de la Empresa.

A efecto de definir su naturaleza, podemos señalar que la CONCAMIN, es una institución pública, autónoma, con personalidad jurídica, que agrupa por mandato de la Ley de Cámaras de Comercio y las de Industria, a todas las Cámaras Industriales del país y a las Asociaciones Industriales que así lo soliciten.

---

(58) Artículo 19 de la Ley de Cámaras de Comercio de las Industrias.

(59) Artículo 19 de la Ley de Cámaras de Comercio de las Industrias.

Es un órgano de consulta para el Estado, y de servicio para las Cámaras y Asociaciones Confederadas.

Los objetivos de la Confederación se encuentran señalados en los artículos 4o. de la Ley y 5o. de los Estatutos.

El primero de los preceptos, destaca como objetivos principales:

- a) Representar los intereses generales de la industria.
- b) Fomentar el desarrollo de la Industria Nacional.
- c) Participar en la defensa de los intereses particulares de los industriales y prestarles los servicios que señalan los estatutos.
- d) Actuar como árbitro en los conflictos que surjan entre sus - afiliados y desempeñar en su caso, la sindicatura en las - - quiebras de industriales, inscritos en alguna de las Cámaras, a solicitud de éstas.

El artículo 5o. de los Estatutos, ha ampliado sus finalidades. Entre ellas señalaremos por su importancia, las siguientes:

1. Fomentar la creación de industrias nuevas en el país.
2. Realizar estudios e investigaciones en cada estado de la República para conocer los problemas que confrontan la economía de cada entidad y determinar los productos que pueden ser industrializados.
3. Difundir y fomentar los oficios y carreras técnicas y especializadas que precise la industria nacional.
4. Colaborar con el Estado, para la resolución de los problemas de la industria.



5. Ejercer los derechos de petición y solicitar, cuando proceda, la expedición, modificación o derogación de leyes o disposiciones administrativas con el objeto de fomentar y proteger el desarrollo de la Industria Nacional.

6. Procurar la unión y cooperación de las Cámaras de Industria.

7. Coadyuvar con sus afiliados en la defensa de los intereses - que representen.

8. Opinar sobre la constitución de nuevas Cámaras de Industria, previa consulta a la efectuada o efectuadas.

9. Elaborar y editar un directorio general de la Industria del País, así como el órgano oficial de la Confederación.

10. Estudiar y promover el fomento de las exportaciones.

11. Organizar y coordinar Congresos Locales o Nacionales relativos a los problemas del fomento y desarrollo de las industrias.

12. Organizar y coordinar ferias y exposiciones industriales.

La CONCAMIN, desarrolla su actividad internacional a través de la Comisión de Comercio Exterior a la que corresponde estudiar y promover mecanismos de intercambio entre la industria nacional y las empresas de otros países. Participar en los esfuerzos y actividades - de organismos regionales de comercio internacional, orientar y canalizar esfuerzos, tanto de exportación como de importación, buscando presentar un frente coordinado de la industria mexicana.

Por lo que toca a su actividad, dentro de la O.I.T., ésta se desarrolla a través de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Confederación, de la cual se envía como representante empleador a su Presidente.

Cabe mencionar a manera de comentario, que todos los organismos empresariales derivados de nuestra Ley de Cámaras de Comercio y de la Industria, adolecen de algunos vicios legales de origen, cuya - - Constitucionalidad sería materia de todo un estudio por separado.

## 2. LA REPRESENTACION GUBERNAMENTAL. LA SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES Y LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

La Representación Gubernamental Mexicana, ante el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, es llevada a cabo tanto por la Secretaría de Relaciones Exteriores como por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; a simple vista, esta - representación nacional presenta una bivalencia en la esfera de competencia de estado, dos entidades públicas, situación que podría llevarnos a una confusión indeseable, por lo que para dejar clara cualquier cuestión que pueda orillarnos por el camino de la duda, es menester realizar un breve análisis de los ordenamientos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que se refieren a las - atribuciones específicas de cada una de las Secretarías de Estado, - que nos ocupa, con el fin de establecer de manera clara, el por qué de la asistencia de las mencionadas Entidades Públicas, con funciones diametralmente opuestas.

La Fracción I, del Artículo 29 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establece:

"Artículo 28. A la Secretaría de Relaciones Exteriores, corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

1. Promover, propiciar y asegurar la coordinación de acciones en el exterior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, y sin afectar el ejercicio de las atribuciones que a cada una de ellas corresponde; conducir la política exterior para lo cual intervendrá en toda clase de Tratados, Acuerdos y Convenios. en lo que el país sea parte".

Por otra parte, la fracción XIV, del artículo 40 del Ordenamiento Legal citado, establece que:

"Artículo 40. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

XIV. Participar en los Congresos y Reuniones Internacionales de Trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores".

De la lectura de los numerales anotados, podemos dilucidar con claridad del porqué de esta participación de dos Secretarías de Estado, para conformar la representación gubernamental mexicana, ante el Consejo de Administración Organización Internacional del Trabajo. Esto es, que a la Secretaría de Relaciones Exteriores, corresponderá la labor protocolaria a nivel internacional, con el fin de cumplir la coordinación de acciones en el exterior de las Entidades Públicas y al mismo tiempo deberá de tener la intervención señalada en la Ley, respecto de los convenios internacionales que en materia laboral - sean suscritos y ratificados por nuestro país, en el seno de la O.I.T.

Por lo que toca a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a ésta le corresponde la labor sustantiva, esto es el estudio, votación, suscripción y aplicación de los convenios internacionales en materia de trabajo, siempre y cuando no se contrapongan a las disposiciones del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, y cuenta con la ratificación senatorial en los términos del artículo 79, fracción I, Constitucional.

Con el propósito de cumplir sus obligaciones ante la O.I.T., se creó en nuestro país, en el año de 1940, la Oficina de Información Sociales y Estadísticas, que se encargaban de la representación nacional ante el Consejo de Administración y a la cual se le encargó conceder particular atención a los congresos y reuniones nacionales e internacionales del trabajo.

La Oficina de Informaciones Sociales y Estadísticas, dependía - del entonces Departamento del Trabajo, que por Decreto Presidencial de fecha 30 de noviembre del año de 1932, se separó de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, quedando con el carácter autónomo y bajo la dependencia directa del Poder Ejecutivo Federal.

El Derecho Presidencial de fecha 31 de diciembre del año de - - 1940, creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que vino a sustituir al anterior Departamento del Trabajo, asumiendo todas las atribuciones que a éste le correspondían.

Con la expedición de la Ley Federal del Trabajo, en el año de - 1970, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, adquirió una nueva reestructuración y como medida para favorecer las relaciones públicas con los grupos sociales, se acordó crear la Dirección General de Relaciones Públicas y Comunicación, en la que quedó incorporado - el Departamento de Relaciones Internacionales, para la atención específica de los asuntos internacionales de trabajo.

Como resultado del desarrollo interno de México, su actuación - en la comunidad internacional, se ha intensificado de manera significativa, al grado que el país ocupa un lugar relevante en todos los foros internacionales relacionados con el sector laboral, entre los que destaca la posición que guarda dentro de la Organización Internacional del Trabajo. En tal virtud, en el año de 1977 se creó la Dirección General de Asuntos Internacionales, estableciéndose sus atribuciones en el artículo 12 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, manteniéndose vigente hasta el mes - de marzo del año de 1983. Actualmente las atribuciones de la Dirección General de Asuntos Internacionales, están a cargo de la Asesoría que en materia internacional se presta al C. Secretario del Trabajo y Previsión Social.

De lo anteriormente apuntado, podemos manifestar que no existe - bivalencia alguna en la representación gubernamental ante el Consejo

de Administración de la O.I.T., ya que cada una de las Secretarías - que nos ocupa tienen debidamente delimitadas sus atribuciones en la - Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Por último, cabe mencionar que en la presente administración, quien preside la delegación tripartita de México es el Subsecretario "B" del Trabajo y Previsión Social, acompañado del asesor del C. Secretario del Trabajo - en asuntos internacionales, lo que contrasta con administraciones pa - sadas que quien presidía la delegación tripartita era el titular de la Secretaría del Ramo, lo que a nuestro entender le daba mayor real - ce e importancia a los acuerdos tomados por nuestro país.

### 3. LA REPRESENTACION OBRERA, LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES MEXICANOS

La representación de los trabajadores mexicanos en el Consejo - de Administración de la O.I.T., es llevado a cabo por la Confedera - ción de Trabajadores Mexicanos por lo que consideramos pertinente -- mencionar de manera breve el por qué esta Confederación representa - al sector mexicano, en un foro internacional de tanta trascendencia.

Es menester determinar los orígenes de la C.T.M., ya que como - todo movimiento de raíces populares, así como la actualización de -- las inquietudes de los trabajadores.

El surgimiento e institución de la C.T.M., significó la crista - lización de la infinidad de corrientes ideológico-sindicales; en una central obrera nacional, entre las que cabe destacar a la Confedera - ción Regional de Obreros Mexicanos C.R.O.M., la Confederación Gene - ral de Trabajadores C.G.T., la Confederación General de Obreros y -- Campesinos C.G.O.C., etc.

Terminado el período armado de la Revolución Mexicana y faltan - do por reglamentar el artículo 133 de la Constitución, siguiendo los lineamientos marcados por la Carta de Querétaro, el día 8 de abril - del año de 1918, se fundó en México, la Unidad Sindical llamada Con -

federación Regional Obrera Mexicana C.R.O.M., como al central más importante de ese momento.

Durante sus primeros años la C.R.O.M. habrá de desempeñar un papel muy importante en la vida política y en la historia del movimiento obrero, ya que se dió comienzo a la organización sindicalista mediante una ideología que se consideraba llena de propósitos, aunado a ello la acción múltiple del Partido Laborista Mexicano, brazo político de acción la C.R.O.M., que representó una fuerza electoral muy importante.

La C.R.O.M. fue la agrupación obrera mayoritaria y la más poderosa durante el mandato presidencial del General Plutarco Elías Calles, pero desde el año de 1928, había resentido ésta los ataques -- que los gobiernos de la federación dirigían contra su partido "laborista", con el fin de limitar la fuerza de su líder Luis N. Morones, además del problema político que provocó la aspiración presidencial de Morones, los dirigentes de la C.R.O.M., se enfrentaron a los efectos de la depredación económica, por lo que ante estas situaciones -- el alto mando del organismo, colaboraba con el gobierno procurando -- restringir la actividad sindical y huelguística.

Sin embargo, otros líderes sindicales prefirieron desarrollar -- su liderazgo fuera de la central y la primera separación que ocurrió fue en el Distrito Federal.

Uno de los grupos más fuertes, es el llamado de los "chicos lobitos", formado por Fidel Velázquez Sánchez, Jesús Yurén Aguilar, -- Fernando Amilpa, Luis Quintero y Alfonso Sánchez Madariaga, que aprovechando la crisis por la que atravesaba la C.R.O.M., se alían con -- el Presidente Portes Gil, abandonando la Conferencia en el año de -- 1929, con 37 sindicatos, formando la Federación de Sindicatos del -- Distrito Federal, quedando la directiva a cargo de Fidel Velázquez y Fernando Amilpa.

Aunada a la crisis que aquejaban a la C.R.O.M., los grandes mo-

vimientos separatistas por parte de las organizaciones sindicales -- afiliadas a la Confederación, entre los que destacan la separación -- del grupo, encabezado por Vicente Lombardo Toledano, el aumento de -- la huelga y las declaraciones vertidas por el General Plutarco Elías Calles, que amenazaban el Derecho de Huelga y culpaban al Presidente Cárdenas, por no controlar el movimiento huelguístico, trajeron como consecuencia que el Sindicato Mexicano de Electricistas, convocara a los Directivos de las principales centrales obreras y campesinas, pa -- ra constituir una Central Unica, la que tomó el nombre de Comité Nacional de Defensa Proletaria.

Hasta aquí hemos llegado a la gestión de la Confederación de -- Trabajadores Mexicanos; que como hemos mencionado, fue producto de -- la unificación de diversas agrupaciones sindicales independientes y grupos escindidos de la C.R.O.M. y de la C.C.T., así como de la diso -- lución de la C.G.O.C.M. y de la actividad del Comité de Defensa Pro -- letaria, constituido para promover la nueva central. .

La fuerza laboral de la C.T.M., en el año de 1936, en que fue -- creada, estuvo formada por sindicatos de industria, entre los que -- destacan, el minero, el metalúrgico, el Sindicato de Ferrocarrileros, el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Federación de Trabajado -- res de la Industria Eléctrica, el Sindicato de Trabajadores Maríti -- mos y Fluviales, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Papele -- ra, la Alianza y la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes -- Gráficas, la Cámara Nacional del Trabajo, la Confederación General -- de Obreros y Campesinos de México y en ese mismo año de creación, in -- gresó al Sindicato de Petroleros de la República Mexicana, la Confe -- rencia Nacional de Trabajadores de la Enseñanza y la Confederación -- Nacional de Asociaciones de Profesionistas.

Una vez que se superaron los problemas que provocó la elección del Consejo Directivo, éste quedó integrado de la siguiente manera: Como Secretario General, la Secretaría del Trabajo y Conflictos, y -- como Secretario de la Organización, Fidel Velázquez, quien fue desig

nado bajo un acuerdo de los comunistas, Vicente Lombardo T., y los -  
Sindicalistas.

El Congreso resolvió que la Central, lucharía por una sociedad sin clases y por la desaparición del capitalismo, utilizando como -- tácticas de lucha de huelga, el boicot, la manifestación pública y - la acción revolucionaria y que fuera un organismo independiente del poder público, que actuaría bajo el lema "Por una sociedad sin cla-- ses", pasados unos años los estatutos se modificaron para alejar ca- da vez más a la central de la corriente socialista y se adoptó un -- nuevo lema "Por la emancipación de México", que empleaba una acción conjunta con el Estado para oponerse al imperialismo. Desde el año de 1940, tras desplazar a los comunistas, la corriente sindical re- formista ha controlado la organización.

En relación a los objetivos de la Confederación Mexicana de Tra- bajadores, éstos se reformaron en el IV Congreso Nacional, celebrado del día 26 al 28 de marzo del año de 1947, quedando de la siguiente manera:

Los objetivos de la Confederación, son de carácter inmediato y de carácter mediato.

Los primeros comprenden el mejoramiento económico de los miem- bros individuales y de la clase trabajadora en general; el logro de los propósitos que forman el programa contenido en su constitución, su intervención cada vez mayor en la solución justa de los problemas de interés social y su participación en toda clase de instituciones dedicadas al progreso económico, social y cultural del país.

El objetivo mediato de la C.T.M. es el lograr la emancipación - cabal de la Nación Mexicana de las fuerzas institucionales que infie- ren su progreso material, político y cultural, ayudando por la fuer- za de la reacción en el seno del país.

Es de vital importancia destacar, que la C.T.M. en el mes de --



marzo del año de 1938, a dos años de su creación, siendo Secretario General Vicente Lombardo T., es incorporada al Partido Revolucionario Mexicano, como resultado de una reorganización partidista, que - dió lugar a una alianza entre los sectores más favorecidos por el ré gimen del General Lázaro Cárdenas: campesinos, obreros, burócratas, soldados y sobre todo para controlar a los hombres del Instituto Armado que hasta el momento habían dirimido de manera determinante - - gran parte de las controversias, sujetándolos a la disciplina del -- partido.

Para su funcionamiento, la Confederación cuenta con los siguientes órganos: El Consejo Nacional; el Comité Nacional; la Secretaría General, la Secretaría del Trabajo y Conflictos; la Secretaría de -- Educación y Producción Cultural, la Secretaría de Organización y Pro paganda, la Secretaría de Acción Campesina, la Secretaría de Previ-- sión Social y Asuntos Técnicos y la Secretaría de Estadísticas y Finanzas.

Por lo que hace a su actividad internacional, y debido a que la C.T.M. desde su creación se caracterizó por ser la agrupación obrera más numerosa y fuerte, que entre sus principios tenía presentes el - Congreso de Unificación Proletaria, se encuentran en el punto resolu tivo que es el siguiente:

El Congreso de Unificación Proletaria de México, dirigida por - conducto del Comité Nacional de la C.T.M., una propuesta a todas las organizaciones sindicales del Continente Americano, sin distinción - de ideologías y tácticas de lucha, para procurar el entendimiento y la unificación de todo el proletariado de América, especialmente el proletariado de los países de origen latino. (60)

La C.T.M., inició su actividad realizando visitas a distintos - países en donde se desarrollaban reuniones de organizaciones obreras de importancia internacional.

---

(60) C.T.M. P.R.I., 1936-1941, Tomo I, Editorial. Libros México - - 1983, pág. 52.

Asistió la C.T.M. representada por Rodolfo Piña Soria y Víctor Manuel Villaseñor, a la XII Conferencia Internacional del Trabajo; celebrada en Ginebra, en el año de 1936; asistiendo también al VII Congreso de la Federación Sindical Internacional en Londres, en el mes de junio del mismo año.

La C.T.M. ha intervenido en el Congreso celebrado por la Confederación de Trabajadores Mexicanos de Norteamérica y el Congreso celebrado por la Confederación de Trabajadores de América Latina, en Cali, Colombia, en el mes de diciembre del año de 1944.

La función que realiza la C.T.M. es la de solidarizarse con los trabajadores de los 5 continentes, tomando parte en el Comité Ejecutivo de la O.R.I.T., Organización Regional Internacional de Trabajadores, en la persona del C. Fidel Velázquez, así como en la C.I.O.S. L. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres en donde ejerce la función de Vice-presidente y en la O.I.T., tiene como representantes del sector trabajador al C. Alfonso Sánchez Madariaga, quien a su vez ejerce el cargo de Secretario General de la -- O.R.I.T.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho internacional es un rico conglomerado de normas y de instituciones, en cuya creación ha participado el orbe, con intereses diversificados, y que trata de regular, el cada vez más apremiante y complejo fenómeno de la interconexión internacional.

SEGUNDA.- No es sino hasta el siglo XIX, cuando se consolida e institucionaliza la creación de organismos globales enfocados a fines no belicistas o imperialistas, teniendo como factor fundamental el desarrollo tecnológico, especialmente en el campo de las comunicaciones.

TERCERA.- Las ideas de una reglamentación en materia de trabajo, es concebida por industriales de avanzada como: Daniel Le Grand, Roberto Owen y Federico Engels, entre otros; quienes propugnaban por la creación de una legislación laboral que fuese común a todos los países europeos, con el fin de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, que eran por lo general predominantes misérrimas.

CUARTA.- Como resultado indubitable de la lucha obrera internacional, principalmente en Europa Occidental y los Estados Unidos, surge la idea de crear un organismo que pugnará para el mejoramiento y vigilancia de los derechos básicos inherentes a la clase trabajadora.

QUINTA.- Aunque la creación de la Sociedad de Naciones representó un paso fundamental en la necesaria conservación del orden internacional, las naciones débiles tuvieron una participación poco relevante en ella.

SEXTA.- De la efímera existencia de la Sociedad de Naciones, se desprenden consecuencias trascendentales para el metabolismo de la vida internacional, ya que si bien se tuvo que claudicar a la instauración de la primera organización de visos económicos, de los rescoldos mismos como el Ave Fenix surgieron los pilares para cimentar una futura institución global como son las Naciones Unidas.

SEPTIMA.- La fundación de la Organización Internacional del Trabajo, en el año de 1919 obedeció a la influencia de nuevas corrientes ideológicas en materia de justicia social, así como a las necesidades obreras imperantes en los países industriales, creándose un organismo que pudiera atender y proporcionar soluciones a los problemas sociales, políticos y económicos del ámbito laboral, que contemplan sobre todo en el continente europeo y que al mismo tiempo constituyera una fórmula para mantener la paz.

OCTAVA.- Una característica "sui géneris" de la Organización Internacional del Trabajo, y que la distingue del resto de las organizaciones internacionales formadas meramente con representantes gubernamentales, es que ésta cuenta no solamente con un estatuto jurídico, sino con una construcción que le da un acento y carácter únicos al dotarla de una naturaleza tripartita, mediante la cual se trata de lograr equilibrio entre los factores de la producción, mediante una participación a pari, dentro del camino de libertades o de negociación o discusión, esto es, el diálogo entre las partes involucradas: trabajadores y empleadores, con la intervención gubernamental como elemento equilibrador y armonizador de estas fuerzas, logrando con ello un equilibrio democrático que ningún otro organis-

mo especializado viste.

NOVENA.- Consciente del crecimiento natural de la sociedad internacional derivada del surgimiento de nuevas naciones emancipadas de liga de variada índole, que entusiastamente desean participar en el diseño del destino común de la humanidad, así las nuevas condiciones históricas que las relaciones de poder van determinando, la Organización Internacional del Trabajo, en el curso de la 72ª llevó a cabo una importante reforma constitucional que implica la culminación de un proceso de cambio en profundidad, de las estructuras de la organización.

El objetivo principal de estas reformas es mostrar los distintos mecanismos de la organización a los cambios políticos y sociales acaecidos en el mundo en los últimos decenios, con el fin de mejorar su representatividad y su eficacia.

DECIMA PRIMERA.- Al reestructurarse el orden mundial y con la llegada de la paz en el año de 1945, el derecho internacional comienza a mostrar un reconocimiento ostensible, librándose de amarras, probando que sí se prestaba atención a los principios fundamentales de justicia, de convivencia y de respeto, todos los países se beneficiarían.

DECIMA SEGUNDA.- El nacimiento de la Organización de Naciones Unidas representó un nuevo avance en la vinculación entre las naciones, cuya consolidación ha venido a ser la expresión más alta de la voluntad política del linaje humano.

DECIMA TERCERA.- A diferencia de los demás organismos especializa--

dos, en que los objetivos de la organización aparecen incorporados en el articulado del trabajo, aparecen en la Declaración de Filadelfia, que se incluyó por vía de apéndice a la Constitución, dicha declaración enuncia como objetivos principales: la participación de la organización en la -- elaboración de las políticas de desarrollo y vigilar por la protección -- de los derechos fundamentales del trabajador, apoyar los esfuerzos de la comunidad internacional y de los distintos países para conseguir el pleno empleo; elevar los niveles de vida; proteger la vida y la salud de -- los trabajadores, y fomentar una cooperación entre empleados y trabajadores que permita mejorar la protección y las condiciones de trabajo.

DECIMA TERCERA.- La Organización Internacional del Trabajo realiza una función normativa cuya utilidad ha quedado demostrada en acciones -- efectuadas en más de seis décadas de experiencias. El número de instru-- mentos internacionales del trabajo, convenios y recomendaciones, adopta-- dos por la organización, se eleva a 400, 161 convenios y 169 recomenda-- ciones.

DECIMA CUARTA.- El convenio es un instrumento jurídico que regla-- menta ciertos aspectos de la administración del trabajo, del bienestar -- social o de los derechos humanos. Su ratificación crea una doble obliga-- ción para el estado miembro; constituye al mismo tiempo un compromiso -- formal de aplicación de las disposiciones del convenio y la aceptación -- de la subordinación internacional, la recomendación es similar al conve-- nio con la diferencia de que no requiere ser ratificada, su principal ob-- jetivo es estimular la acción nacional.

DECIMA QUINTA.- México ha ratificado hasta la fecha 66 de los 161 convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, esto obedece a que nuestro país ha firmado los convenios conforme su capacidad le ha permitido, a fin de no comprometerse a obligaciones que no pueda cumplir.

DECIMA SEXTA.- La legislación mexicana se ha adelantado en diversas áreas del derecho del trabajo, a los convenios internacionales, entre los que destacan la seguridad social y la administración en el trabajo.

DECIMA SEPTIMA.- Nuestro país ya desde la promulgación de la Constitución del año de 1917, además del capítulo de garantías individuales, elevó a rango constitucional los derechos de grupo, como son el agrario y el laboral, es decir, nuestro país cuenta con la primera Constitución Política Social del Mundo, rebasando con ello las bases y metas del Apartado XIII del Tratado de Versalles.

DECIMA OCTAVA.- Como resultado del desarrollo interno de México, - su actuación en la comunidad internacional se ha intensificado de manera significativa, al grado que el país ocupa un lugar relevante en todos los foros internacionales relacionados con el sector laboral, entre los que destacan la posición que guarda dentro de la Organización Internacional del Trabajo.

DECIMA NOVENA.- Tanto las naciones altamente industrializadas, como los países en desarrollo se benefician con la obra de la organización internacional del trabajo.

En primer lugar, porque los problemas sociales derivados del progreso técnico se plantean en todo el mundo. Todos los países tienen un interés directo e inmediato en aprovechar la experiencia de los demás en cuanto a organización del trabajo, formación permanente, protección de la seguridad y la salud del trabajador, negociación de las condiciones de empleo y participación en las responsabilidades colectivas.

Se benefician en segundo lugar, porque no hay país en el que no existan grupos de trabajadores particularmente vulnerables. La acción internacional es un estimulante y una garantía para la protección de esos grupos ya se trate de mujeres o de jóvenes, agricultores o trabajadores de ciertas industrias, migrantes o inválidos.

Por último se benefician porque a medida que se agrava el abismo entre la pobreza de unos y la riqueza de otros se agravan los desequilibrios sociales y se cierne sobre la paz amenazas mayores. En el combate que se libra por una justicia mayor, y por una paz más sólida, todos los países son solidarios.

VIGESIMA.- Es evidente el hecho de que el movimiento obrero en general no alcanzó jamás los objetivos que se pretendieron desde la génesis -- misma, habida cuenta que el alcance casi mecánico que ideológicamente contenía, adoleció de la ausencia de un criterio histórico más realista para su cristalización; y si a ella aunamos la desviación que de una y otra forma se manifiesta en la situación que vive hoy día la clase obrera, encontramos que la polarización social lejos de haber sido avasallada, tiene -- por desgracia más énfasis que nunca.



De lo anterior tenemos por tanto que uno de los pocos logros auténticos lo constituye la Organización Internacional del Trabajo, que no obstante sus cuestionables deficiencias y conocidos opositores, continúa desarrollando una función primordial dentro de la esfera de los derechos humanos, como son los derechos de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFIA

1. Arellano García Carlos, "Derecho Internacional Privado", 1983.
2. Arévalo Juan José, "El Tiburón y las Sardinas", 1961.
3. Carta de San Francisco.
4. Consultas Tripartitas Relativas a las Normas Internacionales del Trabajo y Otras Actividades de la O.I.T.
5. Convenios y Reglamentos, 1919-1986.
6. Convenios de la O.I.T. 1986.
7. Convenios Internacionales Ratificados por México, 1984.
8. Convenios de Vinculación entre la O.I.T. y la O.N.U.
9. Documentos de la O.I.T.
10. Duodécima Conferencia de los Estados de América, Miembros de la O.I.T. 1986, Memoria del Director General.
11. Franco Luna Pedro, "Las Organizaciones Internacionales no Gubernamentales; y el caso del Club de Roma", "Tesis Profesional de Licenciatura - - 1976".
12. Guía Clasificada de las Normas Internacionales del Trabajo.
13. Henry Captan, "Diccionario de Derecho", 1984.
14. Las Normas Internacionales del Trabajo, "Manual de Educación Obrera", 1986.

15. Manual sobre la Obligación de Someter los Convenios y las Recomendaciones.
16. Memorándum sobre la Obligación de Someter los Convenios y las Recomendaciones de las Autoridades Competentes.
17. Normas Internacionales del Trabajo, "Extracto de la Memoria del Director General".
18. Piña Rafael, "Diccionario de Derecho", 1984.
19. Reglamento relativo al Procedimiento para la Disensión de Reclamaciones.
20. Seara Vázquez Modesto, "Derecho Internacional Público", México, Editorial Porrúa, Séptima Ed. 1981.
21. Seara Vázquez Modesto. "Tratado General de la Organización Internacional". México, Ed. Fondo de Cultura Económica, 2<sup>a</sup>. Ed.
22. Sepúlveda César, "Derecho Internacional Público". México, Ed. Fondo de -- Cultura Económica, 2a. Reim. 1981.
23. Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho Internacional Social", México Ed. - Porrúa, 1983.
24. Ursúa F.A. "Derecho Internacional Público", México, 1983.
25. Válticos Nicolás, "Derecho Internacional Público", México 1983.
26. Válticos Nicolás, "Derecho Internacional del Trabajo", Madrid, Edit. Tecnos, Traducción Ma. José Triuviño, 1977.

## LEGISLACION CONSULTADA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Código Civil para el Distrito Federal.
3. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
4. Ley del Seguro Social.
5. Ley Federal del Trabajo.

## HEMEROGRAFIA

1. Revista de la Facultad de Derecho, México.
2. Revista de la Organización Internacional de Empleadores.
3. Revista de la Federación Sindical Mundial.
4. Revista del Instituto de Derecho Comparado Mexicano.