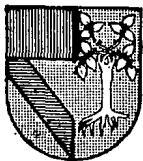


308909

34

2g.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la U.N.A.M.

"DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL  
TRABAJO"

T E S I S  
PARA OPTAR POR EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
QUE PRESENTA EL ALUMNO  
FRANCISCO JOSE VIRAMONTES CHERIT

DIRECTOR DE TESIS,

Dr. Alfonso Guerrero Martínez

México, D. F.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1991



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **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.

INTRODUCCION . . . . .	I
CAPITULO I DETERMINACION CONCEPTUAL Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO . . . . .	1
I.1 Derecho internacional del Trabajo Problema Terminológico. . . . .	1
I.2 La Naturaleza de la Organización Internacional del trabajo. . . . .	4
CAPITULO II DESARROLLO HISTORICO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO . . . . .	13
II.1 Los Orígenes. . . . .	13
II.2 La Primera Guerra Mundial y el Tratado de Versalles. . . . .	15
II.3 Creación y actuación de la O.I.T hasta la Segunda Guerra Mundial . . . . .	16
II.4 La Segunda Guerra Mundial y la Creación de la O.N.U. y sus órganos. . . . .	20
II.5 Relaciones de la O.I.T. con la O.N.U. y el Consejo Económico Social . . . . .	24
II.5.1 La Declaración de Filadelfia. . . . .	24
II.5.2 Reformas Constitucionales de 1945 a 1946	29
II.5.3 El significado de la Declaración de Filadelfia y las Enmiendas Constitucionales de 1945 y 1946 . . . . .	38

II.5.4	Los Acuerdos con las Naciones Unidas y con otras Organizaciones . . . . .	39
II.5.5	Las Enmiendas Constitucionales de 1946 . . . . .	41
CAPITULO III	ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION INTERNA - CIONAL DEL TRABAJO . . . . .	43
III.1	Estructura Tripartita de la O.I.T. . . . .	43
III.2	Organos de la O.I.T. . . . .	46
III.2.1	La Conferencia Internacional del Trabajo. . . . .	47
III.2.2	El Consejo de Administración . . . . .	52
III.2.3	La Oficina Internacional del Trabajo . . . . .	56
III.2.4	La Corte Internacional de Justicia . . . . .	62
CAPITULO IV	NATURALEZA JURIDICA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. . . . .	67
IV.1	Ambito de la O.I.T. . . . .	67
IV.2	Su Naturaleza como Persona Jurídica Internacional. . . . .	71
IV.3	Su naturaleza como Intento de Parlamento Internacional del Trabajo. . . . .	76
IV.4	Su Autonomia . . . . .	82

CAPITULO V	MECANISMOS DE FORMACION DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES EN EL SENO DE LA O.I.T. Y SU INCORPORACION AL DERECHO POSITIVO MEXICANO . . . . .	90
V.1	Procedimiento de Doble Discusión . . . . .	92
V.2	Procedimiento de Discusión Simple. . . . .	94
V.3	Convenio o Recomendación . . . . .	96
V.3.1	Obligaciones de los Miembros en cuanto a los Convenios. . . . .	99
V.3.2	Obligaciones de los Miembros en cuanto a las Recomendaciones. . . . .	101
V.4	La ratificación y entrada en vigor de los Convenios. . . . .	103
V.4.1	La entrada en vigor de los Convenios . . . . .	110
V.4.2	Revisión de los Convenios. . . . .	117
V.4.2.1	Procedimiento de Revisión Total o Parcial de un Convenio . . . . .	119
V.5	Incorporación de los Convenios emanados de la O.I.T al sistema Jurídico Mexicano	123
CONCLUSIONES	. . . . .	
BIBLIOGRAFIA	. . . . .	
APENDICE	. . . . .	

## INTRODUCCION

"La paz no es solamente ausencia de guerras. Una paz auténtica y duradera depende también del bienestar social y económico de los pueblos del mundo, de que haya niveles de vida aceptables, condiciones satisfactorias de trabajo y remuneración y adecuadas oportunidades de empleo" (1)

Estos son los términos en que se desarrolla la labor de la Organización Internacional del Trabajo, que lucha desde hace más de setenta años por promover la justicia social para todos los trabajadores.

En este trabajo se pretende dar una visión de la Organización Internacional del Trabajo, desde sus orígenes hasta la actualidad, toda vez que se trata de una de las organizaciones internacionales más importantes, y que ha adquirido un amplio margen de influencia, através de los tratados internacionales y recomendaciones, en los países, en su derecho interno, mediante la adopción de dichos tratados y recomendaciones en su derecho positivo vigente.

---

(1) Folleto de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 10/89.

Distinguiéndose este Organismo por su funcionamiento tripartito, es decir, porque en su organización los trabajadores y empleadores tienen voz y voto en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos.

Esta Organización Internacional se crea por el Tratado de Versalles, junto con la Sociedad de Naciones, y en 1946 fue el primer organismo especializado que se asoció con las Naciones Unidas.

Para contribuir al desarrollo económico y social, que es uno de los principales objetivos de la O.I.T., más de ochocientos expertos de la Organización trabajan en unos 500 programas de cooperación técnica en más de un centenar de países. Proceden de todo el mundo y su misión consiste en ayudar directamente a los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo y participan en proyectos de diversa índole, y que tienen por objeto principal el desarrollo de las aptitudes profesionales; programas de promoción de obras públicas intensivas en mano de obra; aplicación de técnicas de dirección al desarrollo económico social, etc.

Como se verá en el desarrollo del presente trabajo, la O.I.T. es un organismo sumamente activo en el ámbito del Derecho

Internacional, ya que entre 1919 y 1989 se adoptaron 169 convenios y 176 recomendaciones, abarcando asuntos muy diversos, como se verá.

El actual Director de la Oficina Internacional del Trabajo es Michel Han Senne, de Bélgica, elegido en febrero de 1989, por un período de cinco años.

El estudio de este tema surgió como una inquietud particular por conocer los antecedentes, estructura, influencia y fuerza, en el ámbito del Derecho Internacional, de la Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado en plena actividad, que influye en el derecho interno de los Estados miembros y que tiene fines principalmente sociales, para ayudar y proteger a los ciudadanos de los países incorporados, fines que además se logran en gran medida.

Igualmente pretendo dar a conocer el proceso de creación de los Tratados y Recomendaciones que surgen en el seno de esta Organización y su inclusión en el Derecho Positivo Mexicano.

Finalmente, analizaremos los medios de adopción y control de los Convenios y recomendaciones, así como su incorporación y eficacia en el Derecho Positivo Mexicano.



CAPITULO I  
DETERMINACION CONCEPTUAL Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL  
TRABAJO

I.1 Derecho Internacional del Trabajo. Problema Terminológico.

No resulta cosa sencilla establecer una denominación adecuada a la materia, cuyo estudio pretendemos con el presente trabajo. El derecho creado en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) no deriva de acuerdos internacionales, sino entre representantes nacionales de distintos sectores. De ahí que resulte comprometido hablar de Derecho Internacional. Bien cierto es, que en su origen, y particularmente en ocasión de la firma del Tratado de Versalles, fueron Estados soberanos los que establecieron las bases para esta legislación. Asimismo, en el ámbito internacional y como resultado de los acuerdos entre Estados Soberanos, se han aprobado documentos que integran este derecho, tales como la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia, La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, la Carta de la Organización de los Estados Americanos, etc. Pero en lo esencial los convenios y recomendaciones son suscritos por representantes sectoriales, en calidad de tales y no por su pertenencia a determinado país.

Por otra parte aún cuando fundamentalmente este derecho nazca del contacto entre representantes de las clases y de los

gobiernos, lo cierto es que su vigencia nacional está condicionada a la aceptación que de los convenios y recomendaciones hagan los Estados Miembros; los primeros, mediante la ratificación de sus órganos legislativos internos, -en nuestro país esta actividad le corresponde al Senado de la República, como lo veremos en el desarrollo de este trabajo, y las segundas, mediante su incorporación a normas nacionales producidas a través de los habituales cauces legislativos. Ello le otorga en última instancia, una condición internacional circunstancial que requiere de un acto nacional para transformarse en derecho vigente.

El Derecho Internacional del Trabajo esta deviniendo uno de los factores más importantes para conseguir la unidad de los nombres de los distintos Estados: La uniformidad del Derecho del Trabajo está creando la conciencia universal de la dignidad de la persona humana y de la necesidad de su respeto en cualquier lugar en que se encuentre y se vea obligada a prestar sus servicios personales o expresado en otras palabras, el ideal del Derecho del Trabajo de asegurar a cada hombre una existencia digna, se universaliza y de extenderse, dice a los hombres de los diversos Continentes y Estados, que el problema humano es idéntico en todos los lugares y que en esa virtud, la paz y la tranquilidad universales solamente podrán obtenerse si todos los Estados colaboran para lograr condiciones justas y humanas de

vida. Es interesante dejar anotado que en tanto discuten los gobiernos los grandes problemas políticos de la humanidad, en las Conferencias Internacionales del Trabajo y siempre que se discuten por cualquier grupo de hombres y en cualquier ocasión, los asuntos de trabajo reinan la concordia y la armonía, o lo que es igual, los hombres están demostrando en las conferencias del Trabajo, que es posible formar una conciencia universal en el problema vital de las condiciones de vida del hombre que trabaja. El problema de estos años, es una Declaración Internacional de los Derechos del Trabajo; está prevista en la Organización de las Naciones Unidas y fue uno de los grandes resultados de la Novena Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá, en abril de 1948. Creemos que el conocimiento del Derecho Internacional del Trabajo es un capítulo fundamental en la cultura de los juristas y un ejemplo de unidad y cordura universal (1).

La idea de una Organización Internacional capaz de crear un Derecho Internacional del Trabajo, no es nueva; nació al mismo tiempo que el Derecho del Trabajo pero en el Tratado de Versalles donde adquirió su primer esplendor. La Segunda Guerra Mundial

---

(1) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1960. Tomo I. P. 308.

solamente detuvo su normal funcionamiento, pero su fuerza crece y es hoy, sin duda, la Organización Internacional más fuerte, queremos decir, es la fuerza espiritual internacional más fuerte y tal vez, la mejor fuente del derecho de nuestros días.

## I.2. La naturaleza de la Organización Internacional del Trabajo.

En este punto tomamos las ideas del maestro Mario de la Cueva, que trata en cinco puntos fundamentales la naturaleza del Derecho Internacional del Trabajo (2).

1. El Derecho Internacional no será posible mientras existan Estados Imperialistas y en tanto algunos pueblos, apoyados en la fuerza, dominen a otros. Cuando los capitanes de los grandes ejércitos o de la banca, o de la industria, pretenden dominar al mundo, cualquiera que sea el pretexto. El Derecho Internacional desaparece de la convivencia humana y se refugia en los campos del ideal. Sin embargo, y a pesar de la actitud de las superpotencias, la idea del Derecho Internacional se afirma en la conciencia universal de los hombres, la que

---

(2) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pp. 321 - 324.

diversa de la voluntad estatal. En este apartado, el maestro Mario de la Cueva pone nuevamente de relieve el hecho de que el Derecho Internacional del Trabajo surge y encuentra su base y fundamento no en las voluntades estatales de los Estados Miembros, sino por el contrario, en la voluntad de hombres, representantes de las diversas clases sociales e igualmente estatales.

2. El Derecho Internacional del pasado sirvió para regular las relaciones externas entre los estados, pero no le importaban las condiciones y la vida de los hombres, era un derecho puramente formal. El Derecho Internacional que están buscando los hombres es un tipo nuevo y lo mismo que el Derecho Interno, gira en torno de la persona humana y constituye el conjunto de condiciones político-jurídicas que permitirán a los hombres y a los pueblos alcanzar su destino.

Pone el actor relieve en los siguientes puntos: Que el Derecho Internacional anterior pretendía únicamente regular las relaciones externas entre los Estados y desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, pretendería regular únicamente la condición de los trabajadores extranjeros en México y de los mexicanos en el extranjero; siendo que el Derecho Internacional del Trabajo, desde Owen al Tratado de Versalles, a la Carta de

las Naciones Unidas, a la Organización de Filadelfia y a la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, quiere ser algo distinto, pretende ser, la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo. Obedeciendo a esta pretensión de universalidad a la esencia misma del Derecho del Trabajo, en el que trate un auténtico concepto universal de justicia, no de la justicia en el sentido metafísico, sino de la justicia que debe realizarse en la vida, de la que nos permitimos llamar justicia vital, o sea, el derecho a conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana. Este sentido universal de la justicia social hace que el Derecho del Trabajo no se conforme con las ventajas logradas en un pueblo, quiere universalizarlas, porque el Derecho del Trabajo es Derecho Humano. En la vida universal deben marchar juntos la idea de persona humana y la noción de trabajo. El trabajo es un deber y una necesidad de la persona humana, pero debe ser la fuente de la que broten los bienes de la vida. El mundo debe respetar y dignificar el trabajo no en un pueblo, sino en la Humanidad. El trabajador a su vez, es el hombre universal del mañana y propaga como nuevo humanismo, la idea de la existencia digna para la persona humana. Por esto, es que el Derecho Internacional del Trabajo quiere la reglamentación universal de las condiciones de trabajo:

"El Derecho Internacional del Trabajo es derecho interno que se universaliza, pero también podría decirse que el Derecho del Trabajo es Derecho Internacional del Trabajo que se realiza en la legislación de cada Estado. Sería preferible hablar del Derecho Universal Vital, porque brota de las necesidades mismas de la vida, o bien revivir la idea del Derecho Natural y sostener que es Derecho que deriva de la naturaleza misma del hombre y de sus necesidades vitales."

El Derecho de Trabajo es universal por necesidad de los pueblos: Uno de los obstáculos para el progreso de las legislaciones nacionales es el atraso de los otros pueblos. En ocasiones y en algunos Estados, se provoca una concurrencia desleal e inhumana para triunfar en los mercados, envileciendo la mano de obra, que es tanto como degradar a la persona humana. Por esto es que los trabajadores tienen conciencia universal, pues saben que la explotación de uno de los sectores conduce a la explotación de todos.

El proceso de universalización del Derecho del Trabajo está en buena medida realizado: muchos principios del Derecho del Trabajo son ya universales, como la idea de la jornada máxima, el descanso semanal, el salario mínimo, la protección a las mujeres, a las madres y a los menores de edad, la reparación de

los infortunios de trabajo, etc. Los proyectos de Convención y Recomendación salidos de las Conferencias de la O.I.T. han ejercido influjo real en las legislaciones internas. Bastaría contemplar la evolución del Derecho del Trabajo en América Latina para entender el ritmo acelerado en la universalización de este estatuto jurídico. Fallaba una declaración internacional de los derechos del trabajo, pero la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración de Filadelfia son su primer anuncio y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales es su primera gran expresión histórica. La Organización Internacional del Trabajo ha producido grandes frutos y solamente esperamos que la O.N.U. comprenda que el problema del trabajo no puede quedar subordinado a las exigencias políticas de los Estados y que su solución no puede defenderse.

3. El Derecho Internacional del Trabajo no sustituirá al Derecho Nacional y es de su misma naturaleza: un mínimo de garantías universales para los trabajadores. Las mismas razones que apoyan esta solución en el Derecho Nacional valen para el Derecho Internacional. La legislación no puede regular de una vez y para siempre las condiciones de trabajo, porque el Derecho del Trabajo no es una norma para dirimir conflictos, sino regla para dar satisfacción de las necesidades humanas. El Derecho del Trabajo tiene un contenido económico y está en cambio



permanente, pues toda alteración en el costo de la vida y en las necesidades del trabajador, produce su modificación. El Derecho del Trabajo fijará las garantías internacionales mínimas, las cuales deberán ser mejoradas en las legislaciones nacionales y en los contratos colectivos.

4. El Derecho Internacional del Trabajo no es ni Derecho Internacional Público, ni Derecho Internacional Privado, sino un tipo nuevo. Su misión, según queda expresado en las líneas anteriores, consistirá en regular universalmente los principios fundamentales de las legislaciones internas del trabajo.

Entiendo de lo anotado anteriormente, que el Derecho Internacional del Trabajo es un tipo nuevo y que su misión consistirá en regular principios universales del Derecho del Trabajo, pero creo necesario destacar que además de ser un tipo nuevo por su contenido, es un tipo nuevo en cuanto a su formación, debido a la integración tripartita de la O.I.T.

Además, consideramos que el Derecho Internacional del Trabajo es un Derecho Internacional Social fundamentalmente, ya que regula las relaciones que existen principalmente entre dos clases; es decir, si bien es cierto que pretende una regulación universal de las condiciones de trabajo, esta regulación se da

como una necesidad de existir dos clases con intereses antagónicos entre sí, de donde surge la necesidad de poner límites mínimos a respetar en esta relación.

5. Cómo será posible armonizar esta idea del Derecho Universal del futuro con la noción de soberanía de que tan celosos se muestran los Estados? Y no únicamente en Europa, sino en América.

La noción de Soberanía es una idea de contenido político y se precisó en la Edad Media, como resultado de la lucha entre los diferentes poderes. La empleó Bodina, para anunciar el derrumbe definitivo del mundo organizado por los romanos y del sueño de la Iglesia y del Sacro Imperio Romano Germánico de reconstruirlo; los hombres y los pueblos de aquéllos siglos no querían vivir bajo el dominio del más fuerte. Sirvió la idea de soberanía para afirmar el nacimiento de los pueblos modernos, la unidad nacional de Francia y su pretensión de conducir una vida independiente.

Podemos afirmar que la idea de soberanía puede caracterizarse diciendo que representa el sentimiento de un pueblo de llevar una vida unitaria e independiente. La soberanía no supone una actitud imperialista, ni pretensiones de dominio

sobre otras Naciones, ni carencia de relaciones internacionales. La soberanía y el Derecho Internacional no están reñidos, lo que se opone al Derecho Internacional es la actitud imperialista y la pretensión de dominio de otros pueblos.

Soberanía significa la pretensión nacional de realizar su destino y de decidir las cuestiones que afectan su propia existencia. El respeto a esta pretensión es el Postulado Esencial del Derecho Internacional.

6. Este punto se ha incluido en adición a lo tratado anteriormente por Mario de la Cueva, ya que es una cuestión que con frecuencia se ha planteado, y consiste en que se ha discutido si el Derecho Internacional en general constituye un verdadero Derecho. Este cuestionamiento se origina principalmente en la falta de coercitividad que suelen evidenciar las normas de carácter internacional.

Entrando al problema exclusivamente en lo que toca al Derecho Internacional del Trabajo y tomando en cuenta su principal fuente, que son los Tratados tanto bilaterales como multilaterales, debe asumirse que se trata de un auténtico Derecho. En ausencia de una autoridad superior que pueda emitir disposiciones obligatorias para los diversos Estados, son éstos

los que en ejercicio de su autonomía se auto obligan, dando vida a los Tratados, única Ley Internacional escrita. La sanción por incumplimiento no da lugar a la imposición coactiva de una conducta, pero si a otro tipo de medidas que tienen aquella naturaleza, siendo estas de diversa índole que la norma de Derecho Interno. Kelsen, en su Teoría Pura del Derecho (3) menciona como sanciones específicas del Derecho Internacional, la Guerra y las Represalias. Por su parte, Modesto Seara Vázquez hace ver que las normas de Derecho Internacional son consideradas como obligatorias por todos los Estados y quien las transgrede, lesiona su propia imagen y "...aparece un poco como delincuente internacional". (4)

Podemos concluir entonces que el Derecho Internacional juega un papel de singular importancia que se manifiesta no solo en los casos de conflicto, sino también en los de cooperación, que es el campo donde las relaciones internacionales son más abundantes y fructíferas.

---

(3) KELSEN, Hans. Teoría Pura del Derecho. Ed. Universitaria de Buenos Aires, Argentina, 1963. P. 201.

(4) SEARA Vázquez, Modesto. Derecho Internacional Público. Ed. Porrúa. México, 1976. P. 39.

CAPITULO II

## DESARROLLO HISTORICO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

## II.1 Los Origenes:

La explotación de que eran objeto los trabajadores de los grandes Estados Industriales motivó en los inicios del siglo pasado, el surgimiento de las primeras propuestas tendientes a crear compromisos internacionales de legislación laboral que protegieran a la clase trabajadora.

Fue así que como resultado de las gestiones que realizaron Robert Owen y Adolfo Blanqui, se iniciaron los primeros contactos entre los Gobiernos de Francia y Reino Unido para examinar dicha problemática. Posteriormente, entre 1840 y 1853, el industrial francés Daniel le Grand se dirigió a los Gobiernos de Reino Unido, Francia, Alemania y Suiza invitándolos a que elaboraran una Ley Internacional que protegiera a los trabajadores "contra el Trabajo excesivo a una edad demasiado temprana, causa primera y principal de su decadencia física, de su embrutecimiento moral y de su privación de las satisfacciones

de la vida familiar".

En 1890, el Gobierno Suizo convocó a una conferencia que se llevó a cabo en Berlín, en la que participaron los principales países industrializados de Europa. En esa ocasión fueron adoptadas recomendaciones para reglamentar o prohibir el trabajo en las minas, el trabajo dominical, el trabajo de los niños y el empleo de los jóvenes y las mujeres. Aunque esta reunión no adoptó compromisos internacionales formales, si tuvo una gran importancia histórica ya que congregó por primera vez, a representantes gubernamentales para discutir normas laborales.

En 1900 se constituyó la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, que tuvo su sede en Basilea Suiza. Esta Asociación creó una Oficina Internacional de Trabajo encargada de recopilar, traducir y publicar los textos de las leyes laborales de distintos países.

Posteriormente, la Asociación convocó a dos conferencias que se llevaron a cabo en la Ciudad de Berna, en 1905 y 1906. Como resultado de las deliberaciones de la Conferencia de 1906, se adoptaron dos convenios: uno que reglamentaba el trabajo nocturno de las mujeres en la industria y otro, que prohibía el uso del fósforo blanco en la fabricación de cerillos, debido a

que dicha sustancia causaba necrosis en la mandíbula de los obreros. En septiembre de 1913, la Asociación convocó la Tercera Conferencia que se celebró en Berna, Suiza, en la que se elaboraron dos convenios: uno para regular la jornada de trabajo de las mujeres y los menores; y otro, para prohibir el trabajo nocturno a los niños.

## II.2. La Primera Guerra Mundial y El Tratado de Versalles.

La Primera confrontación mundial, iniciada en 1914, vio el fin de sus horrores en 1919. El 28 de junio de ese año y en el renombrado lugar de la historia de Francia, conocido por Versalles, tuvo lugar la firma del primer Tratado de los cuatro que pusieron fin a las hostilidades y pretendieron marcar una nueva etapa de paz y tranquilidad entre los pueblos. Estos tratados fueron:

1. El de Versalles, de 28 de junio de 1919.
2. El de Saint-Germain, de 10 de septiembre de 1919.
3. El de Neuvilly, de 27 de noviembre de 1919.
4. El de Gran Trianón, de 4 de junio de 1920.

Todos contienen una parte idéntica dedicada al trabajo y

fueron firmados, de un lado por las potencias aliadas y de otro, por Alemania, Austria, Bulgaria y Hungría.

En estos Tratados (en lo sucesivo mencionaremos sólo el de Versalles como el más importante) se procuró determinar y concretar las causas que produjeron la iniciación de las hostilidades, así como sus consecuencias, con el fin de ponerles remedio.

Consecuencia de este Tratado, fue la constitución de la llamada Sociedad de las Naciones, a la que en 1926 se unieron los representantes de la Alemania vencida, con lo que al reunirse vencedores y vencidos en pro de los fines que perseguía la nueva organización, se lograba la unión de todos para la colaboración del bien general y el progreso de la humanidad en cuestiones económicas y en las relativas a los trabajadores.

### II.3. Creación y actuación de la O.I.T. hasta la Segunda Guerra Mundial.

El Tratado de Versalles, que constó de quince partes, con cuatrocientos cuarenta artículos, tuvo en su parte XIII dedicada a la materia objeto del presente trabajo y en el preámbulo de la



misma dice:

"Considerando que la Sociedad de Naciones tiene por fin establecer la paz universal y que tal paz no puede fundarse más que sobre la justicia social.

Considerando, que existen condiciones de trabajo que entrañan a un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que motiva tal descontento que la paz y la concordia universal quedan en peligro, siendo urgente mejorar estas condiciones.

Considerando que la no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en su propio país.

Las altas partes contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad, así como por el deseo de asegurarse una paz mundial y duradera, convienen en la creación de una "Oficina Internacional del Trabajo", formando parte de la Sociedad de Naciones, aunque con vida independiente".

Los principios de esta Organización fueron:

1. El trabajo no debe ser considerado como una mercancía o

artículo de comercio.

2. Amplio reconocimiento del derecho de asociación tanto a los patronos como a los asalariados.

3. Pago al asalariado de un jornal conveniente.

4. Jornada de 8 horas diarias o 48 semanales.

5. Descanso semanal.

6. Supresión del trabajo de los niños y obligación de limitar el trabajo en los menores con fines de educación y desenvolvimiento físico.

7. Salario igual sin distinción de sexo para trabajos iguales.

8. Aplicación de la legislación nacional del trabajo a los extranjeros residentes en el país.

9. Organización de un servicio de inspección para el cumplimiento de la legislación social, con intervención de las mujeres y que asegure la aplicación de las leyes de protección obrera.

Por otra parte, el artículo 23 del Tratado de Versalles textualmente señala: "Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los Convenios Internacionales existentes en la actualidad o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la Sociedad: a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el

nifo en sus propios territorios, así como a todos los países que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales..."

Aunque la O.I.T. nacida del Tratado de Versalles, surgió dependiente de la Sociedad de las Naciones, su sede fue la de la Sociedad (el Tratado de que se decía que formaba parte de los organismos de la misma, y que su balance era una parte de la Sociedad, por lo que cuando en 1926 se acordó entre ésta y el Gobierno Suizo su convenio sobre los funcionarios de la Sociedad de Naciones, los de la O.I.T. se incluyeron en él, aunque su personalidad internacional se concibió por todo ello como parte de la Sociedad de Naciones, se manifestó bien pronto en la O.I.T. una tendencia a marcar unos derroteros de independencia buscando su expansión universal por caminos muy distintos a aquellos que orientaban la actuación política de la Sociedad de las Naciones.

Aunada la Sociedad de Naciones, la O.I.T. funcionó intensamente a lo largo del plazo que corre hasta el estallido de la Segunda Guerra Mundial. De su labor debemos dejar aquí constancia de que durante este período, su actividad fue de una eficacia extraordinaria en pro de la internacionalización de las

normas laborales, al extremo de poderse afirmar, como lo hace Del Peso "Que sin su creación no se hubieran alcanzado los límites a que se llegó y que es verdad que en muchas ocasiones su actuación estuvo influenciada por ideas políticas dominantes en aquéllos tiempos, pero es lo cierto que no hubo punto de interés en la relación jurídica de trabajo que no fuera objeto de sus estudios y acuerdos y que la ratificación de los mismos por gran número de Estados, con el subsiguiente acomodamiento de las leyes nacionales a los principios de los convenios ratificados, marcaron sin duda, algún sello de unanimidad en el enjuiciamiento y resolución de estos problemas que no sólo benefició a la relación entre Estados, sino también y en grado sumo, a la consideración universal del hecho de trabajo". (5)

#### II.4. La Segunda Guerra Mundial y la Creación de la O.N.U. y de sus órganos.

La iniciación de la Segunda Guerra Mundial en septiembre de 1939, produjo el lógico impacto, tanto en la Sociedad de las Naciones como en la O.I.T. La Sociedad de Naciones creada por el

---

(5) DEL PESO y Calvo, Carlos. Regulación Internacional del Derecho del Trabajo. Barcelona, 1958. P. 198.

Tratado de Versalles fue sustituido por la llamada Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.). La cláusula quinta de la llamada Carta del Atlántico, que deseaba establecer la más completa colaboración entre todas las naciones en el campo económico, con el objeto de asegurar a todas el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el adelanto económico y la seguridad social; y la cual entraña un programa de acción económico y social de carácter internacional de gran magnitud, puesto que trata de desarrollar la vida económica de los distintos países para mejorar los salarios, la vivienda, la educación, etc.; constituyó un enfoque distinto del problema, mientras que a la terminación de la segunda, se dio un paso más y ya no sólo se trató del apoyo y amparo a las llamadas clases económicamente débiles, sin abandonar este camino se llegó a más; por lo menos, se proyectó más, se deseó lograr una elevación general del nivel de vida, una lucha general contra la miseria, en amparo y protección a toda la sociedad, y de ahí las llamadas doctrinas del "pleno empleo" y del "riesgo unitario".

Si la Carta del Atlántico supuso el primer paso y la Carta de las Naciones vino a crear la nueva organización, que habría de sustituir a la Sociedad de las Naciones, el desarrollo de los principios de ambas disposiciones relacionadas con la materia que tratamos, produjo la creación de organismos especializados

entre los que debemos destacar por su relación con el presente trabajo, el Consejo Económico-Social, cuyas normas se encuentran contenidas en los artículos 63 bis y 64 del capítulo IX bis de la Carta de las Naciones Unidas y cuyo contenido es el siguiente:

"El Consejo Económico-Social estará integrado por dieciocho miembros de las Naciones Unidas, elegidos por la Asamblea General, salvo lo prescrito en el párrafo siguiente, seis miembros del Consejo Económico Social serán elegidos cada año por un período de tres años. Los miembros salientes serán reelegidos para el período subsiguiente. En la primera elección serán designados dieciocho miembros del Consejo Económico-Social. El mandato de seis de los miembros así designados expirará al terminar el primer año y el de los otros seis miembros una vez transcurridos dos años, conforme a las disposiciones que dicte la Asamblea General. Cada miembro del Consejo Económico-Social podrá hacer o iniciar estudios o informes con respecto a asuntos internacionales de carácter económico, social, cultural, educativo y sanitario y otros asuntos conexos, y hacer recomendaciones sobre tales asuntos a la Asamblea General, a los miembros de las Naciones Unidas y a los organismos especializados interesados. Podrá hacer también recomendaciones con el objeto de promover el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos y la

efectividad de tales derechos y libertades. Podrá formular proyectos de convención con respecto a cuestiones de su competencia para someterlos a la Asamblea General y asimismo, podrá convocar, conforme a las reglas que prescriba la Organización, conferencias internacionales sobre asuntos de su competencia. Igualmente se dispone que puede concertar con cualquiera de los organismos especializados, acuerdos por medio de los cuales se establezcan las condiciones entre dichos organismos, sujetos estos acuerdos a la aprobación de la Asamblea General y es misión suya coordinar las actividades de los organismos especializados, mediante consultas, haciéndoles recomendaciones y tomando las medidas apropiadas para obtener informes periódicos de dichos organismos".

He aquí, pues, los propósitos y fines que en relación con estas materias animan a los componentes de la O.N.U. en orden y por medio de su Consejo Económico-Social.

Este Consejo Económico-Social, es un órgano puramente de gobierno. En enero de 1945, y en desarrollo de sus principios, admitió la participación de la Federación Americana de Trabajo y de la Federación Sindical Mundial, a título consultivo.

## II.5. Relaciones de la O.I.T. con la O.N.U. y El Congreso Económico-Social.

Durante el desarrollo de la Segunda Guerra Mundial, la O.I.T. no cesó en su actividad, y primero en Filadelfia y después en París, celebró las conferencias XXVI y XXVII en las que puso de relieve su preocupación de independizarse definitivamente de la ya casi desaparecida Sociedad de Naciones.

### II.5.1. La Declaración de Filadelfia.

La Conferencia de Filadelfia se llevó a cabo el 10 de mayo de 1944, en su reunión, precisamente en la Ciudad de Filadelfia.

Esta Declaración en la que se definen los objetivos de la Organización en los más amplios términos, no iba a convertirse solamente en planteamiento del programa de la organización y fuente de inspiración de su actividad. También habría de permitirle emprender una acción especial en ciertos aspectos como el de la libertad sindical y el de la acción contra la discriminación, considerando que, por el hecho de participar en la Organización y aceptar su constitución de la que formaba parte la Declaración, los Estados suscribían sus objetivos.



Trataremos de hacer una pequeña síntesis del contenido de la presente Declaración:

La primera parte expone la filosofía general de la organización. En ella se afirma que sus principios fundamentales son especialmente que: a) el trabajo no es una mercancía; b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobernados, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

En la parte siguiente, se afirma igualmente que: a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado deben constituir el propósito central de la política nacional e internacional; c)

cualquier política y medida de índole nacional e internacional particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan y no entorpezcan el cumplimiento de este objetivo fundamental; d) incumbe a la O.I.T. examinar y conservar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero y e) al cumplir las tareas que se le confíen, la O.I.T., después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

La tercera parte de la Declaración trata más especialmente de los objetivos propios de la Organización. La declaración se refiere en primer lugar, al pleno empleo y a la elevación del nivel de vida. Sitúa a continuación la cuestión de los salarios y de las condiciones de trabajo en el marco de una justa participación en los frutos del progreso, y se refiere a la necesidad de un salario mínimo vital. Preconiza la negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores en la mejora de la producción, así como su colaboración en la elaboración y aplicación de medidas sociales y económicas; plantea la extensión de la seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia

médica completa. Prevé una protección adecuada de la vida humana y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones, la protección de la infancia y de la maternidad, un nivel adecuado de alimentación, de alojamiento y de medidas de recreo y cultura, y la garantía de oportunidades en el campo educativo y cultural.

La cuarta parte de la declaratoria ofrece la colaboración de la organización a todos los organismos internacionales a los que pueda confiarse parte de la responsabilidad en la tarea de utilizar de la forma más completa y amplia los recursos productivos mundiales -especialmente mediante medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar comercio internacional de volumen considerable-, así como la mejora de la salud, la educación y el bienestar de todos los pueblos.

Finalmente, una última disposición afirma que los principios enunciados en la declaración, son plenamente aplicables a todos los pueblos del mundo y que, si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación

progresiva a los pueblos dependientes y a los que han llegado a gobernarse por sí mismos interesa a todo el mundo civilizado.

Lo que ha caracterizado a esta Declaración ha sido la afirmación de los objetivos de la organización en los términos más amplios. Así, ha propuesto como objetivo el pleno empleo, preconizando una muy amplia concepción de la seguridad social y subrayando la cooperación de empleadores y trabajadores en la producción, así como en la elaboración y aplicación de la política económica y social. Por otra parte, sin limitarse a la lucha contra las necesidades, a la persecución del progreso material y la seguridad económica, la Declaración ha afirmado la importancia de valores referentes a la libertad, especialmente de la libertad de expresión y asociación, a la dignidad e igualdad, en particular a la igualdad de oportunidades, sin distinción de sexo, religión o raza. En esta amplia concepción, la Declaración no limita la acción de la Organización a la protección de los trabajadores propiamente dichos, sino que abarca a los seres humanos en su conjunto. Habiendo definido los objetivos sociales de una manera muy amplia, la Declaración por otra parte, ha afirmado la privacía de éstos en los programas nacionales e internacionales, especialmente en el campo económico y financiero. La organización manifestaba así, un interés más general por las cuestiones económicas o financiera que pudiesen

afectar a los problemas sociales de las que la Organización se ocupa.

#### II.5.2. Reformas Constitucionales de 1945 a 1946.

Iniciado en Montreal, el procedimiento de enmienda la Constitución de la O.I.T. se inspiraba en varias consideraciones: se trataba principalmente de clarificar y completar el texto original de esta constitución a la luz de la experiencia adquirida y en función de las necesidades futuras, se trataba también de permitir el desarrollo autónomo de la acción de la O.I.T. tras la disolución de la sociedad de las naciones. Este procedimiento llevó a la adopción en 1945 y 1946 de varias formas constitucionales.

La 27a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en París, en noviembre de 1945, adoptó en primer lugar una primera serie de enmiendas que entraron en vigor el año siguiente y que se tenía un número limitado de cuestiones urgentes. La primera de ellas es la de condición de Miembro de la Organización. Dado que la Carta de las Naciones Unidas acarrese la de Miembro de la O.I.T., una enmienda del artículo 10. de la Constitución de la O.I.T., que por otra parte confirmó en gran

medida la práctica constitucional anterior de la Organización, dispuso que los Estados Miembros de la Organización eran los que tenían calidad de tales el 10. de noviembre de 1945 y los que pasarán a serlo en adelante, ya fuera por haber sido admitido como miembros de las Naciones Unidas y siempre que le comunicaran al Director de la Oficina Internacional del Trabajo su aceptación formal de las obligaciones derivadas de la Constitución de la O.I.T., o bien, mediante una decisión de la Conferencia adoptada por mayoría de dos tercios de los delegados presentes, incluidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes. Se precisó también que un miembro puede retirarse de la Organización dando aviso previo, que surtirá efecto dos años después de su recepción, pero que en este caso, cuando un Miembro hubiese ratificado un Convenio Internacional de Trabajo, su retiro no manoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del Convenio Constitucional en cuestión. Trató también de los métodos de financiación de la Organización (6) y de las

---

(6) La reforma tenía por objeto autorizar a la Organización a concluir acuerdos administrativos y financieros con las Naciones Unidas y preveía que el presupuesto de la Organización fuese aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo por una mayoría de dos tercios y estuviese a cargo de los Estados Miembros (Art. 13 de la Constitución).

condiciones de adopción y entrada en vigor de futuras reformas a la Constitución de la O.I.T. en términos más flexibles que las disposiciones anteriores.

Al adoptar esta primera serie de enmiendas, la Conferencia decidió instituir una Delegación de cuestiones constitucionales que recibió de encargo el examinar todas las cuestiones que habían quedado en suspenso relativas a la constitución y a la práctica constitucional de la Organización. Como resultado del trabajo de esta delegación, la conferencia adoptó en su 29a. reunión, celebrada en Montreal en 1946, una serie más importante de enmiendas a su constitución, clarificando ciertos puntos e introduciendo nuevas obligaciones, pero sin modificar sus características esenciales, a pesar de ciertas propuestas que tenían por objeto modificar el modo de representación de cada país en la Conferencia Internacional del Trabajo.

A continuación se indican las principales de estas enmiendas que entraron en vigor en 1948.

En primer lugar se completó el preámbulo, sobre todo para incluir el reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor de los objetivos de la Organización. La reforma también añadía, en la parte dispositiva del preámbulo,

que los Estados Miembros aprueben a la Constitución "a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo" y el artículo 10. de la Constitución, que indicaba los objetivos de la Organización, quedó completado mediante una referencia a la Declaración de Filadelfia a la vez que al preámbulo quedando incorporado el texto de la Declaración como anexo a la Constitución.

En el cuerpo de la Constitución, un cierto número de enmiendas tomaban en cuenta la disolución de la Sociedad de las Naciones y confiaban a órganos de la O.I.T. funciones anteriormente correspondientes a los de aquella.

Otras enmiendas tenían por objeto afirmar el carácter exclusivamente internacional y la independencia de las funciones del Director General y del personal de la Oficina Internacional del Trabajo.

En relación con las funciones de la Oficina, una enmienda precisaba que ésta prestara a los gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar prácticas administrativas y los sistemas de inspección.



Sin embargo, son las enmiendas al sistema mismo de convenios y recomendaciones por las que se introducen nuevas obligaciones y se aclararon ciertas nociones, las cuales merecen atención en forma especial.

En primer lugar, la alternativa entre convenio y recomendación ofrecida en cada caso a la Conferencia quedaba enunciada bajo una nueva fórmula que insistía más en los convenios, citados en primer lugar, mientras que la naturaleza de las recomendaciones quedaba aclarada por la disposición en la que se indicaba que las recomendaciones se adoptarían cuando la cuestión tratada, o uno de sus aspectos no se prestare a la adopción de un convenio (artículo 19 párrafo 1).

Se precisaba igualmente que en ningún caso podrá considerarse la adopción de un convenio o recomendación por la conferencia o la ratificación de un convenio por cualquier miembro cuando monoscabara cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación (artículo 19 párrafo 8), fórmula más completa que la cláusula de garantía análoga que figuraba en el Tratado de Versalles.

En cuanto a las obligaciones derivadas de la adopción de un convenio o de una recomendación al sistema anterior, sin sufrir modificaciones profundas fue completado y precisado en diversos aspectos:

Primeramente, la obligación de los Estados Miembros de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes se completaba por una nueva regla que exigía que los Estados informasen en lo sucesivo al Director General de la Oficina a cerca de las medidas tomadas a tales efectos, comunicándole todos los datos sobre la autoridad o autoridades consideradas competentes y sobre las decisiones de éstas (artículo 19 párrafos 5 y 6).

En lo referente a los Estatutos Federativos, la reforma constitucional de 1946 suprimió la disposición del Tratado de Versalles que autorizaba el Estado Federativo a considerar un convenio como una simple recomendación cuando el poder del Estado de adherirse al texto estuviese sujeto a ciertas limitaciones. Esta disposición se sustituyó por una serie de nuevas reglas (artículo 19 párrafo 7). Se precisó en primer lugar que, respecto a los convenios y recomendaciones sobre cuestiones de la competencia del Gobierno Federal, las obligaciones del Estado Federativo son las mismas que las de los

Estados Unitarios. En cuanto a los textos que en todo o parte pertenecen a la competencia de los Estados Constituyentes, provincias o cantones, se pretenden diversas medidas para la sumisión de estos textos, en el plazo de 18 meses a las Autoridades Competentes de la Federación o de las Unidades Constitutivas y a la instauración de consultas periódicas entre las Autoridades Federales y de las de las Unidades Constitutivas, en vista a lograr una acción coordinada destinada a dar efecto a los convenios y a las recomendaciones. Se estipuló también que, al igual que los demás Estados Federativos habrían de informar al Director General que la Oficina a cerca de las medidas tomadas en materia de sumisión a las autoridades competentes e informar a petición del Consejo de Administración, acerca del Estado de la Legislación y de las políticas nacionales en la materia tratada en los Convenios no ratificados y las recomendaciones.

Otra serie de enmiendas introdujo ciertas obligaciones de los Estados miembros respecto, por una parte, a los convenios no ratificados y por otra, a las recomendaciones: a partir de aquel momento los Estados habían de presentar memorias relativas a esos textos, según las decisiones que tomase el Consejo de Administración, indicando el estado de su legislación y su práctica en el campo, considerando la medida en que hubiesen puesto en práctica esos Convenios o recomendaciones o se

propusiesen ponerlos, y las dificultades que impidiesen o retrasasen la ratificación del Convenio o la aplicación de la recomendación en cuestión.

Otra enmienda creó la obligación de que aquellos Estados miembros comunicasen a las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores de su país una copia de las memorias enviadas a la oficina a cerca de los convenios ratificados, los no ratificados y las recomendaciones a las autoridades competentes (artículo 23 párrafo 2).

Entre las disposiciones relativas al procedimiento de examen de quejas con respecto a la aplicación de los Convenios, además de una modificación relativa a la designación de los Miembros de las Comisiones de Encuesta, confiada al Consejo de Administración (mientras que anteriormente se había ocupado de esta cuestión el Secretario General de la Sociedad de Naciones). Se suprimió la disposición que preveía que la Corte Permanente de Justicia Internacional indicase, llegado el caso, las sanciones económicas a tomar respecto de un gobierno transgresor. Se previó, en cambio, que el Consejo de Administración pudiese recomendar a la Conferencia "las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento" de las recomendaciones de las comisiones de encuesta (artículo 34).

Las disposiciones del artículo 35 sobre la aplicación de los Convenios a los territorios no metropolitanos también fueron mejorados y precisados en varios aspectos.

La reforma constitucional preveía también, en cuanto a la interpretación de los Convenios, además del recurso a la Corte Internacional de Justicia, que constituye un recurso supremo, la posibilidad de instituir un Tribunal para solucionar rápidamente tales cuestiones. Preveía, asimismo, la posibilidad de convocar conferencias regionales o constitucionales regionales. Unas disposiciones finales trataban de la capacidad jurídica de la Organización y de los privilegios e inmunidades para alcanzar sus fines.

Además de estas Enmiendas Constitucionales, un convenio especial adoptado en 1946 procedió a la revisión formal de todos los convenios adoptados desde la creación de la O.I.T. para conferir en lo sucesivo al Director General de la Oficina de las funciones de cancillería en materia de ratificación de estos convenios, funciones que anteriormente pertenecían al Secretario General de la Sociedad de Naciones.

### II.5.3. El significado de la Declaración de Filadelfia y las enmiendas constitucionales en 1945 y 1946.

La Declaración de Filadelfia que se incorporó a la constitución de la O.I.T. definió los objetivos de la Organización en el más amplio contexto. Subrayó la importancia paralela del progreso material y del desarrollo espiritual en la libertad y dignidad de todos los seres humanos. Puso de relieve la necesidad de un esfuerzo concertado, en el plano nacional como en el internacional, a fin de promover el bienestar común, afirmó la primacía de lo social en toda planificación económica y las responsabilidades de la Organización en este campo. Al mismo tiempo, sirvió de síntesis del pensamiento social del siglo XX y constituyó un programa de acción para el porvenir, que conserva actualmente.

En segundo lugar, las enmiendas de 1945 consagraron la autonomía de acción de la Organización. Esta habría de concluir después de un acuerdo con las Naciones Unidas, que le reconocerían como institución especializada investida de las responsabilidades que le reconoce su Constitución.

En tercer lugar, las enmiendas de 1946 aportaron al sistema de Convenios y recomendaciones Internacionales en materia de

trabajo, mayor consolidación y un interés más general. Así, si en 1919 había algo sin precedente, la creación, por el artículo 19 de la constitución de la O.I.T. de la obligación de los Estados de someter a los textos de los Convenios y recomendaciones a sus Autoridades Legislativas, aún si no se propusieran ratificar los Convenios considerados, no era menos innovador introducir en 1946, en el mismo artículo 19, la obligación de los Estados de suministrar memorias acerca de los Convenios y recomendaciones con respecto a los cuales no se hubiesen asumido compromisos internacionales.

Así, al consagrar en cuanto al fondo, en términos más amplios que antes el interés colectivo de la humanidad para 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 1919 y como sucede aún en nuestros días, claramente en vanguardia respecto a los conceptos generalmente admitidos en materia de organización internacional y de tratados multilaterales.

II.5.4. Los acuerdos con las Naciones Unidas y con otras Organizaciones.

Paralelamente a la reforma a la constitución de la O.I.T. de 1946, el mismo año se concluyó un acuerdo entre las Naciones Unidas y la O.I.T. (7) Según los términos de ese acuerdo, las Naciones Unidas reconocen la O.I.T. como un organismo especializado competente para emprender la acción que considere apropiada, de conformidad con su instrumento constitutivo básico para el cumplimiento de los propósitos expuestos en él. Este acuerdo prevé en particular, la cooperación de ambas organizaciones, la representación de cada una de ellas en las reuniones de la otra, la posibilidad de insertar en el Orden del Día de las reuniones de cada Organización, cuestiones propuestas por la otra, y la posibilidad que tienen la Asamblea General y el Consejo Económico Social de dirigir recomendaciones que deben someterse a los órganos competentes de la O.I.T. Este acuerdo precisa también en 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 las Naciones Unidas, así como con diversas organizaciones intergubernamentales regionales.

---

(7) Este acuerdo fue firmado el 30 de mayo de 1946 y la Asamblea General lo aprobó el 14 de diciembre del mismo año.



#### II.5.5. Las Enmiendas Constitucionales de 1964.

En 1964, la Conferencia adoptó tres instrumentos de enmienda a la constitución de la O.I.T. El primero se refiere a la sustitución del artículo 35 de la Constitución de la O.I.T. relativo a la aplicación de los convenios en los territorios no metropolitanos, por una disposición de alcance más general, agregada como nuevo párrafo, el número 9 del artículo 19 de la Constitución.

El segundo instrumento de enmienda adoptado en 1964 prevé que la Conferencia puede por mayoría de dos tercios, comprendidos dos tercios de los Delegados Gubernamentales, suspender la participación en la conferencia de todo Estado Miembro con respecto al cual las Naciones Unidas hayan comprobado que persigue de manera persistente, a través de su legislación, una política de discriminación racial como el apartheid. Esta suspensión no afecta a las obligaciones del Estado Miembro que se derivan de la Constitución y los Convenios en los que sea parte y se mantendrá hasta que la conferencia propuesta del Consejo de Administración, determine por igual mayoría, que el estado en cuestión ha modificado su política.

El tercer instrumento de enmienda prevé que la Conferencia

podrá, por 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 en el ejercicio de los derechos y privilegios inherentes a la calidad de Miembro de la Organización, a todo Estado que hubiese sido suspendido en el ejercicio de los derechos y privilegios inherentes a la calidad de Miembro de las Naciones Unidas, suspensión que no afectará a la validez de las obligaciones del Miembro que deriven de la Constitución y de los Convenios en que sea parte.

Es de importancia señalar en este punto que, las reformas a la constitución entran en vigor cuando son ratificadas o aceptadas por dos terceras partes de los Estados Miembros de la Organización, comprendidos cinco de los diez Estados representados en el Consejo de Administración, en calidad de miembros de mayor importancia industrial.

CAPITULO III

## ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Primeramente debemos señalar como lo hace Mario de la Cueva, que la O.I.T. no corresponde a las Organizaciones Internacionales de tipo político, sino que tiene una naturaleza técnica. (8) En este mismo orden de ideas se manifestó la O.N.U. al reconocer, mediante la firma de un convenio el día 30 de mayo de 1946, mediante el cual reconoció a la O.I.T. como un "Organismo Especializado" dotado de competencia para emprender la acción que se considere apropiada, de conformidad con su instrumento constitutivo básico para el cumplimiento de los propósitos expuestos en él. (9)

## III.1. Estructura Tripartita de la O.I.T.

Como ya se indicó con anterioridad, una característica

---

(8) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 311.

(9) Artículo 10. del Acuerdo entre las Naciones Unidas y la O.I.T. Reconociendo a esta como Organismo Especializado.

esencial de la O.I.T. es que no está compuesta únicamente por representantes de los gobiernos, sino también por representantes de empleadores y de trabajadores. A esto se le llama el principio de "Tripartismo", que 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 diferentes comisiones de la O.I.T.

Este principio de Tripartismo influye igualmente en las características de los instrumentos que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo.

Al establecerse este principio tripartita en la Constitución de la O.I.T., se hizo con el propósito de que participaran en pie de igualdad, los diversos representantes, tanto de los gobiernos como de trabajadores y empleadores en las disposiciones que les afecten. Se proponía inspirar confianza a los representantes de trabajadorees y empleadores, darles responsabilidades y asociar, en vista de lograr la paz social, a las partes frecuentemente antagonistas a una obra de Gobierno.

Igualmente permite, al decir de Nicolás Válticos (10) 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 es una característica que le da fuerza, permitiéndole apoyarse no sólo en los representantes diplomáticos de los Estados, sino también en las fuerzas de la producción. En particular, la participación de los representantes de los trabajadores ha constituido un elemento de dinamismo. A pesar de los retrasos que a veces han producido las oposiciones de intereses, esta estructura ha dado a las decisiones de la Organización una autoridad acrecentada por el hecho de tener en cuenta las posturas de todas las partes interesadas.

La importancia de la estructura tripartita de la O.I.T. fue subrayada por la Conferencia Internacional del Trabajo, cuando ésta, en junio de 1971, adoptó una resolución sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de actividades de la Organización Internacional del Trabajo, en la que reafirmó

---

(10) VÁLTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Tecnos. Madrid, 1977. P. 201.

los principios esenciales del tripartismo y preconizó diversas medias tendientes a hacer plenamente eficaz la estructura tripartita de la Organización en toda su gama de actividades.

### III.2. Organos de la O.I.T.

La O.I.T. comprende tres órganos esenciales:

1. La Conferencia Internacional del Trabajo.
2. El Consejo de Administración.
3. La Oficina Internacional del Trabajo.

Del Peso (11), tomando la postura de Rouas y Durand, sostiene como acertada la división que se hace de los órganos de la O.I.T. en administrativos y deliberante, considerando como administrativos a la Oficina y al Consejo de Administración y como deliberante a la Conferencia, en atención a las funciones encomendables a cada uno de dichos órganos.

---

(11) DEL PESO y Calvo, Carlos. Ob. Cit. P. 214.

### III.2.1. La Conferencia Internacional del Trabajo.

Es el órgano supremo de la Organización. Es ella quien se pronuncia sobre los grandes rasgos de la política social internacional, elabora y adopta los Convenios y recomendaciones y tiene la responsabilidad de seguir su aplicación y vota el presupuesto de la Organización. La Conferencia se reúne en principio, una vez al año, y la misma está constituida por el conjunto de las delegaciones de todos los Estados Miembros de la Organización.

La característica particular de la Organización consiste en su estructura tripartita, estando compuesta cada delegación nacional de cuatro miembros, es decir, de dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y otro trabajador de cada país. Estos dos últimos delegados deberán ser designados de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de trabajadores o empleadores, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate (12). Cada uno de los cuatro delegados nacionales tiene derecho a votar individualmente sobre

---

(12) Constitución de la O.I.T. Artículo 3o., párrafo 5.

todas las cuestiones sometidas a la Conferencia (13), y es corriente que el delegado empleador y el delegado trabajador voten de manera diferente a la de los delegados gubernamentales de su país. Por lo demás, el conjunto de delegados empleadores y el de delegados trabajadores forman de hecho, grupos distintos en el seno de los cuales se examinan las cuestiones que se presentan a la Conferencia, antes de que se traten en las reuniones tripartitas.

Para equilibrar los votos de los empleadores y los trabajadores, se prevé que si una delegación nacional está incompleta y no comprende delegado trabajador -o si éste está invalidado-, el delegado empleador no tiene derecho de voto y viceversa. Por el contrario, los delegados gubernamentales conservan siempre el derecho de voto.

Cada delegado puede hacerse acompañar por consejeros técnicos, que pueden asegurar la representación de los delegados en las diversas comisiones que constituye la conferencia. El número de consejeros técnicos se ha fijado en dos, como máximo, para cada una de las materias distintas inscritas en el Orden

---

(13) Ibidem. Artículo 4o. Párrafo 1.



del Día de las Sesiones (14).

La Conferencia puede verificar los poderes de los delegados y de los consejeros técnicos y puede negarse a admitir, por mayoría de dos tercios de los votos de los delegados presentes, a todo delegado o consejero técnico que juzgue que no ha sido designado de acuerdo con los términos de la Constitución (15).

Los poderes de los delegados y de los consejeros técnicos son examinados por una Comisión de Verificación de Poderes (16), compuesta por tres miembros: uno gubernamental, uno empleador y otro trabajador. Esta Comisión presenta a la Conferencia informes sobre las protestas que se han presentado y la Conferencia se pronuncia en última instancia sobre si las protestas están bien fundadas. El Reglamento de la Conferencia enumera los casos de la inadmisibilidad de las protestas: uno de ellos consiste en que

---

(14) Ibidem. Artículo 3o. Párrafo 2. Esta disposición prevee también que cuando hayan de discutirse en la Conferencia cuestiones de intereses para las mujeres, al menos uno de los Consejeros Técnicos habrá de ser mujer.

(15) Ibidem. Artículo 3o. Párrafo 9.

(16) Reglamento de la Conferencia. Artículos 5 y 26.

la protesta esté motivada en hechos o alegaciones que la conferencia hubiere discutido y declarado impertinentes o infundadas en un debate o en una decisión, relativos a hechos o alegaciones idénticas. Cuando la apreciación de la Comisión en cuanto a la admisibilidad de una protesta es unánime, su decisión es definitiva y no requiere debate en la Conferencia.

La Conferencia designa diversas comisiones que proceden a un último exámen de las cuestiones que se le presentan y le someten informes sobre los que se pronuncia en sesión plenaria. La composición de estas comisiones es también tripartita, a excepción de la Comisión de Cuestiones Financieras, que solo comprende representantes gubernamentales. La Comisión de Propositiones, encargada de regular el programa y la marcha de los trabajos de la Conferencia y de prestar proposiciones sobre la constitución y la composición de las demás comisiones, tiene una posición 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 y se aplica un sistema de ponderación si los tres grupos de una comisión son desiguales. La Conferencia designa en cada reunión una Comisión para cada una de las cuestiones técnicas inscritas en su Orden del Día, así como una Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones y una Comisión de Resoluciones.

Designa igualmente a un Comité de Redacción encargado de establecer el texto final de los convenios y recomendaciones.

Es de destacar que la composición de la Conferencia significa un paso extraordinario en pro de la efectividad de su actuación, puesto que permite una colaboración entre los gobiernos y los profesionales interesados en la reglamentación del trabajo y realiza asimismo, un equilibrio entre los intereses generales de los Estados y los particulares de los medios de trabajo, y al decir de Héctor Santos Azuela "esta Conferencia a través de la representación plural de los factores de la producción y los Estados Miembros, representa un auténtico foro mundial para la discusión de las cuestiones sociales y básicamente laborales" (17).

Por lo que hace a las funciones de la Conferencia el Jurista Argentino Caldera, las resume en tres aspectos principales: (18)

---

(17) SANTOS Azuela, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México 1987. P. 305.

(18) CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Ed. Albatros. Buenos Aires. 1972. P. 111.

1. Considerar cuestiones específicas relativas a las condiciones de trabajo, con el objeto de llegar a la conclusión de Convenios Internacionales.

2. Recibir los informes presentados anualmente por los Estados sobre la manera como están aplicando los convenios aprobados y en los cuales, funjan como partes y,

3. Dar una oportunidad para un cambio, generando opiniones acerca de los problemas mundiales del trabajo.

### III.2.2. El Consejo de Administración.

El Consejo de Administración es el órgano encargado de coordinar todas las actividades de la organización, de convocar las diversas reuniones y Ordenes del Día de todas ellas. Determina especialmente el Orden del Día de la Conferencia Internacional del Trabajo, aunque esta puede decidir por sí misma la inscripción de una cuestión en el Orden del Día de la siguiente reunión. Designa los miembros de las diversas Comisiones y especialmente de las Comisiones previstas por el artículo 26 de la 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 para su adopción. Finalmente, es el Consejo de Administración quien elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. El papel del Consejo de Administración es esencial, tanto por la duración de sus reuniones, como por la importancia de las funciones que tiene a su cargo y la unidad que asegura la acción muy diversificada de la Organización.

El Consejo de Administración es elegido cada 3 años por la Conferencia Internacional del Trabajo en las condiciones previstas por el artículo 7 de la Constitución de la O.I.T., que en su parte conducente menciona:

"Art. 7o.- I. El Consejo de Administración se compondrá de 56 personas: 28 representantes de los gobiernos, 14 representantes de los empleados y 14 representantes de los trabajadores.

II. De los 28 representantes de los gobiernos, diez serán nombrados por los miembros de mayor importancia industrial y los 18 restantes por los miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la Conferencia, con exclusión de los delegados de los diez miembros primeramente mencionados.

III. El Consejo de Administración determinará, cada vez que sea necesario, cuáles son los miembros de la Organización de mayor importancia industrial y fijará las normas para que todas las cuestiones con la designación de dichos miembros sean examinadas por una Comisión Imparcial antes de que el Consejo de Administración adopte una decisión al respecto. Toda apelación interpuesta por un miembro contra la decisión del Consejo de Administración, por la que determine cuáles son los miembros de mayor importancia industrial, será resuelta por la Conferencia, pero dicha apelación no suspenderá la aplicación de la decisión mientras la Conferencia no se haya pronunciado.

IV. Los representantes de los empleadores y los de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores y dos representantes de los trabajadores deberán pertenecer a Estados no europeos.

V..."

El Consejo de Administración elige en su seno a un Presidente y dos Vicepresidentes. Entre estas tres personas, una ha de representar un gobierno y las otras dos, representarán respectivamente a los empleados y a los trabajadores.

Durante los trece primeros años de existencia de la O.I.T. (de 1919 a 1931), el Presidente fue Arthur Fontaine, Director de

Trabajo en Francia, que había desempeñado un papel estelar en el movimiento de ideas que había desembocado en la creación de la O.I.T. A partir de entonces, la duración del mandato del Presidente es anual. Los Vicepresidentes empleador y trabajador, suelen conservar sus mandatos durante largos periodos.

Este Consejo designa en su seno diversas Comisiones, a saber:

1. Comité de Libertad Sindical.
2. Comité sobre Discriminación.
3. Comisión de Reglamento y de Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
4. Comisión de Actividades Industriales.
5. Comisión de Programas de Actividades Prácticas.
6. Comisión de Organizaciones Internacionales.
7. Comisión de Programas, Presupuesto y Administración.
8. Comisión de Prorrateo de Contribuciones.

Como puede apreciarse, la labor del Consejo de Administración es de alta dirección y alta política, dirigiendo por ello la actividad de la Oficina, controlando la aplicación de los Convenios y siendo el lazo de unión entre la Conferencia y la Oficina.

Nestor de Buen (19), al comentar lo relativo al concepto "mayor importancia industrial", nos menciona que esta cuestión ha sido resuelta a partir de 1946, teniendo en cuenta los siguientes factores:

1. Contribución al Presupuesto de la O.I.T.
2. Renta Nacional.
3. Comercio Exterior.
4. Población Activa Remunerada.

### III.2.3. La Oficina Internacional del Trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo constituye la Secretaría Permanente de la Organización, su sede se encuentra en Ginebra, Suíza.

La Oficina está presidida por un Director General, que como ya dijimos, designa el Consejo de Administración, ante quien es responsable del desarrollo de las labores de la primera. Al Director General le corresponde, a su vez, elegir al personal

---

(19) DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México, 1986. P. 415.



con quién llevará a cabo las actividades de la Oficina, a lo que debe proceder de acuerdo a las reglas que fije el Consejo de Administración, haciendo recaer los nombramientos relativos, si ello es compatible, con la eficacia de las labores, en diversas nacionalidades, de las que algunos deberán ser mujeres.

Existe una marcada preocupación por mantener la independencia y neutralidad en toda la actuación de la Oficina Internacional del Trabajo. De ahí que la Constitución de la O.I.T. establezca categóricamente en sus artículo 9 párrafos 4 y 5 y artículo 11, que las funciones del Director General y del personal serán de carácter exclusivamente internacional y que en el desarrollo de ellas no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno o autoridad ajena a la Organización. Correlativamente, los miembros de la Organización se obligan a respetar el carácter internacional de los funcionarios de la Oficina y a no ejercer influencia alguna sobre ellos. Las dependencias gubernamentales de dichos Estados miembros, que se ocupen de cuestiones de trabajo, pueden comunicarse con el Director General por conducto del representante de su gobierno en el Consejo de Administración o en su defecto, por el de otro funcionario debidamente calificado y acreditado por el gobierno interesado.

Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo son múltiples y variadas, y de manera específica se detallan en la propia Constitución de la O.I.T. en su artículo 10o. que menciona: "Las funciones de la O.I.T. comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la Organización Internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de Convenios Internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración".

Por su parte, Monzón señala las siguientes:

1. La centralización y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional, las condiciones de vida de los trabajadores y del régimen de trabajo.

2. Realizar el estudio de las cuestiones a someter a las discusiones de la Conferencia para la adopción de Convenios Internacionales, así como la realización de encuestas encargadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.

3. Acordar con los gobiernos a solicitud de ellos, la ayuda apropiada para preparar la legislación a base de las

decisiones de la Conferencia.

4. A cumplir, de conformidad con las estipulaciones de la Constitución, todos los deberes que le incumban en relación con el cumplimiento efectivo de los convenios.

5. Participar en el trámite de las reclamaciones y denuncias dirigidas contra Estados Miembros, por falta de ejecución adecuada de un Convenio al que dicho Estado se haya adherido o ratificado.

Dada la importancia del cargo de Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, a continuación tratamos más a fondo este tema:

Como se indicó, la Oficina funciona bajo las directrices de un Director General, designado por el Consejo de Administración de la entidad, que es el encargado de organizar toda la función de Oficina.

El hecho de que la Oficina funcione bajo el mando de un Director, dio vida a la Organización, sobre todo, habida cuenta de la personalidad de Mr. Thomas, que fue su primer Director y, que tras muchos problemas, supo dotar el cargo de las máximas atribuciones, que de otro lado fueron a su vez las que dieron vida a la actuación de toda la Organización.

La labor de Thomas comenzó ajustando la función de la Organización a una reorganización muy estrecha, con lo que la actuación de la misma se hizo mucho más eficaz; más no se limitó a eso, sino que llegó a mucho más, estimó que su misión, aún cuando estaba subordinada al Consejo de Administración, en cuanto estaba llamado a ejecutar las directrices que este le marcara, no podía ni debía estar subordinada en cuanto hiciere referencia a la organización de la Oficina ni a la forma de desarrollar los acuerdos tomados y en este sentido su autoridad fue tal y tan enorme su prestigio y competitividad, que no cedió en su función, logrando con ello dar al cargo que ostentaba la máxima autoridad.

La labor de Thomas, de la que mucho se ha hablado sobre sus tremendas batallas para dotar a la O.I.T. de una casi total autonomía, tuvo y ha tenido en el transcurso del tiempo, dos efectos felices y ventajosos: por un lado, el que la autoridad que a su cargo supo dar no se ha limitado a él, sino que ha sido aceptada como normal en el director, que luego y tras su muerte, ha continuado como una costumbre impuesta en la función de la Organización; y por otra parte, una perfecta sincronización y estructuración de todos los servicios de la Oficina, alma y vida no sólo de la labor del Consejo, sino de la misma Conferencia que no podía actuar de la forma que lo hace, si no contase con esa

perfecta organización de servicios de que está constituida, y guardase en sus archivos todo ese valiosísimo material que constituye su labor, en el que se encuentran recogidos cuanto ha existido y existe sobre la regulación internacional de la relación de trabajo, no sólo desde que la Organización funciona, sino aún desde fechas muy anteriores.

Pero en esta labor del Director como estructurador e inspirador de toda la labor de la Oficina y alma, como una lógica consecuencia de toda la Organización, aún existe una más de extraordinaria trascendencia y que también se debe a la habilidad de Thomas en la reglamentación de la Organización. Figuraba la obligación impuesta al director de presentar anualmente una memoria en que se contuviera un resumen de la labor de la Oficina en el año de que se tratara, más la autoridad de Thomas hizo que, a partir de 1921, esa memoria no fuera solamente ese resumen de la labor administrativa de la Oficina, sino un resumen de toda la vida de la Organización, y aún algo más, una especie de índice de cuestiones que deben tratarse y discutirse, una recordatoria de problemas, que sin el contenido de esa memoria, es muy posible no se tocaran, y que por este medio supo convertir ese trámite puramente administrativo que impuso al Director el apartado 3o. del Artículo 402 del Tratado, en una exposición clarísima de problemas, que permite conocer

opiniones, formar juicios y sobre todo, enfocar problemas nuevos, que tras este primer examen pueden ser luego convertidos en materia apropiada para convenios o recomendaciones. Por ello, la labor de Director cobra mayor relieve en esa función de la presentación de la Memoria Anual, puesto que la misma se ha convertido en un documento de extraordinario relieve y trascendencia para la vida toda y el funcionamiento de la O.I.T.

#### III.2.4. La Corte Internacional de Justicia.

Este Organismo creado en sustitución del Antiguo Tribunal Permanente de Justicia Internacional, como órgano judicial principal de las Naciones Unidas, es de gran interés para el presente trabajo, pues en su competencia entra el conocer los litigios de trabajo y las funciones de que anteriormente gozaba el Tribunal Permanente de Justicia Internacional. En relación con estas materias han sido traspasadas a este nuevo órgano. De ahí su importancia e interés por conocer su competencia y funcionamiento.

El Estatuto del mismo dispone en su artículo 2o. que está formado por un cuerpo de magistrados independientes, elegidos sin tener en cuenta su nacionalidad, de entre personas que gocen

de alta consideración moral y que reúnan las condiciones requeridas para las más altas funciones judiciales en sus respectivos países, o que sean jurisconsultos de reconocida competencia en materia internacional. Entre sus miembros no podrán haber dos que sean nacionales del mismo estado, y habrán de ser elegidos por la Asamblea General de la O.N.U. y por el Consejo de Seguridad, mediante un sistema de listas que regulan los artículos 4o. al 12 del Estatuto. El plazo durante el cual habrán de desempeñar su cargo será de nueve años pudiendo ser reelectos.

Como sede de este Tribunal se ha designado La Haya, sin perjuicio de que puede reunirse y funcionar en cualquier otro lugar que lo considere conveniente, ejerciendo sus funciones en sesión plenaria y bastando un quórum de nueve magistrados para constituir el Tribunal. Está facultado para constituir una o más salas compuestas de tres o más magistrados para conocer de determinadas categorías de negocios, como litigios de trabajo y los relativos al tránsito y las comunicaciones, pudiendo asimismo, constituir en cualquier tiempo, una sala para conocer de un negocio determinado, funcionando el Tribunal Permanente excepto durante las vacaciones judiciales.

En los litigios, si un magistrado fuere de la misma

nacionalidad una de las partes, podrá actuar, pero la otra podrá designar una persona de su elección para que tome parte en calidad de magistrado en el conocimiento del asunto, y si no existiere magistrado de la nacionalidad de ninguna de las partes, éstas podrán designar uno conforme a lo anteriormente indicado.

La competencia del Tribunal se extiende a todos los litigios que las partes le sometan y a todos los asuntos, especialmente previstos en la Carta de las Naciones Unidas o en Tratados y Convenios vigentes y especialmente en: Interpretación de Tratados, cuestiones de derecho, existencia de todo hecho que si fuere establecido, constituiría violación a una obligación internacional y naturaleza y extensión de las reparaciones que han de hacerse por quebrantamiento de obligaciones internacionales.

Solo los Estados podrán ser parte en casos ante el Tribunal y este podrá solicitar de Organizaciones Internacionales Públicas, información relativa a los casos que se litiguen y recibirá las informaciones que dichas organizaciones le envíen a iniciativa propia. El Tribunal estará abierto a los Estados partes en el Estatuto y las condiciones bajo las cuales otros Estados puedan acudir, serán fijadas por el Consejo de Seguridad de la O.N.U.



En sus resoluciones, el Tribunal debe aplicar los convenios internacionales, ya sean generales o particulares, que establezcan reglas expresamente reconocidas por los Estados litigantes; la costumbre internacional, como prueba de una práctica generalmente aceptada como derecho, los principios generales de derecho, reconocidos por las naciones civilizadas y las decisiones judiciales y doctrinas de los publicistas de mayor competencia y de las distintas naciones, como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derechos, sin que todo esto suponga restricción de facultades al Tribunal para decidir un litigio exaequo et bono, si las partes así lo convienen.

Sobre normas de procedimiento, está dispuesto que los idiomas oficiales serán el francés y el inglés, que los negocios serán iniciados ante la Corte mediante notificación del compromiso o mediante solicitud escrita dirigida al Secretario, indicando el objeto de la controversia y las partes que tendrán facultades para adoptar medidas provisionales si así lo creyere conveniente; que las partes estarán representadas por agentes, consejeros o abogados que gozarán las inmunidades y privilegios para el libre ejercicio de sus funciones, que el procedimiento tendrá dos fases, una escrita y otra oral, en la que la primera comprenderá la comunicación a la Corte y a las partes de memorias, contramemorias y, si es necesario, réplicas, así como

oda clase de piezas o documentos de apoyo de las mismas, y que a otra fase, o sea, la oral, habrá de consistir en la audiencia que la Corte otorgue a testigos, peritos, agentes, consejeros y abogados.

Que los fallos se tomarán por mayoría de votos de los magistrados presentes, decidiendo en caso de empate el del Presidente, que el fallo será motivado, y que la decisión de la Corte no es obligatoria más que para las partes en litigio y respecto del caso que ha sido decidido, siendo el fallo definitivo e inapelable, correspondiendo a la propia Corte la interpretación de sus fallos.

Reglamenta los casos de revisión de fallos, así como la intervención de aquellos otros Estados que aún no siendo partes directas puedan tener intereses en el litigio, y reconoce a la propia Corte la facultad de poder emitir opiniones consultivas respecto de cualquier cuestión jurídica a solicitud de cualquier organismo autorizado para ello por la Carta de las Naciones Unidas, o de acuerdo con las disposiciones de la misma, pronunciando sus opiniones consultivas en audiencia pública, previa notificación al Secretario General de las Naciones Unidas y a los representantes de los miembros de las Naciones Unidas, de los otros Estados y las organizaciones internacionales directamente interesados.

CAPITULO IV

## NATURALEZA JURIDICA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

## IV.1 Ambito de la O.I.T.

El primer problema que se plantea al realizar un estudio sobre la naturaleza jurídica de la O.I.T., es el puntualizar cuál es el ámbito de su actuación. Zarras (20) dice que "la reglamentación internacional tiene por objeto asegurar con eficacia, la protección de los trabajadores y eliminar las injusticias sociales que puedan amenazar la paz"; su objeto no es otro que la adopción de una norma internacional social basada en la justicia social. Al ser esto así, la contestación a la pregunta surge por sí misma, con solo conocer el auténtico sentido y objeto de la O.I.T., así como el móvil de su creación se desprende del preámbulo de su Constitución y que indica: "Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente constitución de la O.I.T. . . ."

---

(20) Citado por Del Peso y Calvo. Ob. Cit. P. 187.

Dado que los Convenios Internacionales de Trabajo, nacidos de los acuerdos formados en el seno de la O.I.T., crean una verdadera legislación común para los Estados que son parte de la Organización y que su objeto se extiende no sólo al estudio y resolución de los problemas más directamente ligados al trabajo, sino también a otros de carácter económico y financiero, en cuanto se relacionen con el progreso social de la humanidad, y que su fin concreto no es otro que la elaboración de una legislación internacional de trabajo con el objeto de crear el clima apropiado para regular igualmente estos problemas, logrando que todas las cuestiones con ellos relacionadas sean enfocadas, desarrolladas y resueltas con el mismo espíritu de justicia social, es innegable que su ámbito tiene que ser universal porque si no lo fuera, no podría pretender lograr los objetivos que se le marcaron como su específica misión, no sólo a todo lo largo de su actuación, y muy especialmente en esta etapa de que nos toca conocer que se significa por la ratificación plena de sus fines y objetivos.

Una prueba de ello es la declaración formulada en la Conferencia de Filadelfia (21), en la que en su parte V señala:

---

(21) Tratada en el presente trabajo, ver el punto II.5.1.

"La Conferencia afirma que los principios enunciados en la presente Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos del mundo y que, si en las modalidades de su aplicación debe ser debidamente tenido en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva entre los pueblos que se hallan aún en dependencia, como asimismo entre los que se gobiernan ellos mismos, interesa al conjunto del mundo civilizado".

De lo transcrito, se puede deducir en consecuencia, la pretensión de Universalidad en el ámbito de su actuación, ya que se refieren tanto a los pueblos que se hayan aún bajo la dependencia de otro, así como aquellos que se gobiernan en forma independiente y más aún, señala que esto interesa a todo el mundo civilizado.

Si en ambos grupos, los que forman los Estados Soberanos y los que están constituidos por los pueblos en dependencia, deben ser objeto de aplicación los principios generales que impulsan la labor de la O.I.T., y si esos principios que en la propia declaración se sientan, no son otros que los tendientes a una justa regulación de las relaciones de trabajo, es innegable que a los pueblos extienda su actuación o a lo menos debiese de extenderse y en consecuencia, su ámbito es universal.

Y el motivo de que su ámbito sea universal, hace de dos puntos íntimamente ligados; de un lado, porque la O.I.T. hubo de crearse para conceder la justa reivindicación a las pretensiones de las clases trabajadoras en materia de regulación de la relación de trabajo; y del otro, porque esa situación no afectaba a un sólo país o estado, sino que abarcaba a todo el mundo y al ser esto así, para que puedan cumplirse los fines y objetivos de la O.I.T., es necesario que su labor se desarrolle y pretenda abarcar un ámbito universal, porque universal es la causa y motivo que dieron nacimiento a sus fines y estructura.

Fortalece este punto el hecho de que en la constitución de la O.I.T. se admite la posibilidad de que sean miembros de la misma, no sólo los Estados que ya figuraban adscritos a ella en el momento de su creación y los Estados que fuesen miembros de la O.N.U., sino que señala que también puede serlo cualquier otro Estado que adquiriera la calidad de miembro, de conformidad con las disposiciones contenidas en su constitución (22). Por lo tanto, todos los Estados pueden ser miembros de la O.I.T. cumpliendo con los requisitos previstos.

---

(22) Constitución de la O.I.T. Artículo 1, puntos 1, 3 y 4.

Como hemos visto, su ámbito es mundial, pero este ámbito hace referencia a dos aspectos: El de espacio y el de contenido. En ambos tiene que darse el carácter universal para el cumplimiento de sus fines. En el espacio debe procurar adecuar sus principios a las necesidades de cada Estado dentro del principio de justicia y dignidad y en su contenido, porque esa justicia tiene que llegar a todos los detalles de la relación de trabajo, y aún más, debe lograr el mejoramiento de la vida de los pueblos, que es el medio para lograr la paz en el mundo.

Es necesario destacar, que aún cuando la pretensión de la O.I.T. y su ámbito especial y de contenido sean universales, no quiere decir que se apliquen en todos los países del mundo, ya que un principio reconocido por éstos, es la soberanía; es decir, la supremacía en lo interno y la independencia en lo externo, principio de Derecho Internacional irrenunciable, que hace que aún cuando los acuerdos tomados en el seno de la O.I.T. puedan ser aplicados en cualquier parte del mundo, no pueda afirmarse que deban obligatoriamente, aplicarse e imponerse, en tanto cada Estado no los acepte voluntariamente.

#### IV.2. Su naturaleza como persona jurídica internacional.

Debemos empezar por señalar que la O.I.T. es un organismo internacional independiente con personalidad propia.

Sobre el particular muchos tratadistas han opinado que su personalidad no es otra cosa que el reflejo de lo internacional que ostenta, con lo cual, en sí a ella misma, por su contenido y sus funciones, vienen a negarles personalidad jurídica internacional; para otros, su facultad de poderse dirigir directamente a los estados, constituye una personalidad especial que, a su juicio, tampoco emana de ella en sí misma considerada, sino del grupo de Estados que la integran, con lo que llega a lo mismo, es decir, no se puede separar su personalidad propia de sus intereses. Aún más, hay autores que la consideran como una federación, unión o asociación de Estados.

Para nosotros, tiene una consideración especial, una constitución sui generis, que no puede amoldarse a las consideraciones anteriores y ello porque junto a la unión de Estados debidamente representados por sus delegados gubernamentales, existe la actuación de delegados profesionales, representantes en sí de los Estados, pero no de los intereses políticos de los mismos, sino de los intereses de clase de las asociaciones profesionales que en cada país existen, y ello, con una plena libertad y autonomía, con absoluta independencia que



les permita poder opinar y votar en contra de lo que decidan los delegados oficiales de los gobiernos miembros. Por eso, pretenden encuadrar a la O.I.T. en molde tradicional, es olvidar su especial constitución que apartándose de cuanto ha existido, ha venido a crear para su mayor eficacia y su mejor desarrollo un régimen distinto y diferente de los demás.

La naturaleza de la O.I.T. como persona jurídica internacional, no nace ni de la forma de su constitución, ni tampoco de la personalidad de los Estados que forman parte de ella, porque si bien, estos Estados gozan de su personalidad internacional, la O.I.T. no sólo está compuesta por ellos, sino que aunque sean los titulares, su representación no sólo es la oficial que emana de su personalidad jurídica nacional e internacional, sino también la privada, que se ve representada por los delegados profesionales.

Negar la personalidad jurídica de la O.I.T. es venir a negar lo que surge de su propia constitución y funcionamiento, de su desarrollo e incluso de su propia creación, y sostenemos que su personalidad jurídica internacional nace de dos fuentes distintas, de un lado, la que supone su creación en el Tratado de Versalles, en el que al fundarse como un órgano dependiente de la Sociedad de Naciones, y al ser ésta una Organización

Internacional con personalidad jurídica propia en este terreno, nació para la O.I.T. esa misma personalidad como consecuencia de su dependencia; pero de otro, al ir independizándose, primero casi imperceptible y luego abiertamente durante la Segunda Guerra Mundial, vino a crearse su personalidad jurídica internacional independiente, por acto libre y voluntario de sus componentes, personalidad misma que sería reconocida por la O.N.U., al aceptarla de esta manera, en íntima relación con el Consejo Económico-Social, como institución especializada y capacitada para desarrollar todos los objetivos que constituyen hoy la finalidad en este campo de la O.N.U. sirva para complementar lo aquí apuntado el Acuerdo entre las Naciones Unidas y la O.I.T., reconociendo a ésta como organismo especializado y por lo tanto independiente:

"Art. 10.- Las Naciones Unidas reconocen a la Organización Internacional del Trabajo como un organismo especializado competente para comprender la acción que considere apropiada, de conformidad con su instrumento constitutivo básico para el cumplimiento de los propósitos expuestos en él" (23).

---

(23) Acuerdo firmado el 30 de mayo de 1946.

En la propia constitución de la O.I.T. en su artículo 39 se le reconoce personalidad jurídica:

"Art. 39.- La Organización Internacional del Trabajo gozará de completa personalidad jurídica y especialmente de capacidad para:

1. Contratar.
2. Adquirir bienes muebles e inmuebles y disponer de ellos.
3. Comparecer en juicio.

Esto sin duda, constituye una manifestación de su naturaleza jurídica independiente, con personalidad propia y no delegada de nadie; y pese a la relación que guarda con la O.N.U. y su Consejo Económico-Social no se ha convertido en un órgano de las Naciones Unidas, sino en un organismo internacional totalmente libre e independiente, que coadyuva a la labor de éstos, sin perder su propia personalidad y la prueba plena de esta independencia es el hecho de que pueden ser miembros de la misma, no sólo los que lo sean de la O.N.U. sino también aquéllos Estados que lo soliciten y reúnan las condiciones que su propia constitución fija, como se anota anteriormente.

Además de esto, la O.I.T. puede dirigirse a sus Estados

miembros, solicitando informes sobre cuestiones relativas a su competencia, e incluso, posee facultades para imponer por sus propios órganos sanciones de determinadas clases.

#### IV.3. Su naturaleza como intento de Parlamento Internacional del Trabajo.

Como hemos visto, la organización y la Constitución de la O.I.T. marca un carácter especial en este Organismo Internacional, ya que son miembros de él no solo los representantes oficiales de los Estados Miembros, sino que junto a estos existen las representaciones de las asociaciones profesionales de los empleadores y trabajadores, o sea, de las dos partes principales de la relación laboral. (24).

Esta organización tan especial dota a este organismo de muchas características tan singulares, que le diferencia con cuanto hasta la fecha ha existido, porque existen organismos internacionales de carácter oficial, en que sus miembros son los propios estados, otros, en que los Estados no se encuentran representados por sus gobernantes, sino por sus técnicos y no

---

(24) Ver el Capítulo relativo al tripartismo en la estructura de la O.I.T., que se trata en este trabajo.

faltan organismos en los que las representaciones se ostentan no a título oficial, sino a título particular. Pero un organismo en el que junto a los representantes o delegados oficiales de los Estados existan también representantes de parte de los gobernados y precisamente, de aquéllos más directamente relacionados con los problemas contenidos de todo el organismo, designados con toda clase de garantías y con facultades para poder emitir su opinión en las sesiones plenarias y voto discrepante con el de sus propios gobiernos, de esta clase de organismo, sólo existe uno y este es la O.I.T.

Por los motivos apuntados en el párrafo anterior, puede afirmarse que las reuniones de sus Conferencias son como sesiones plenarias de un parlamento industrial o del trabajo, en el que libremente representadas todas las tendencias y representaciones con libertad para poder emitir su opinión y voto, se tomarán acuerdos que afectando a todos, puedan beneficiar a la gran mayoría.

Desde este punto de vista es indudable que la O.I.T., aún cuando entre sus miembros existen países sometidos, es un verdadero parlamento también de Derecho Político; por que Parlamento no es otra cosa que aquella reunión de carácter político y constituyente, en la que libremente representadas

todas las clases sociales y todas las tendencias políticas y con las más amplias facultades resolutorias, se toman decisiones que afectan a cada nación miembro, por el quorum de votación previamente convenido; y si ello es así, en la O.I.T. se constata la existencia de todas y cada una de estas características, porque tratándose en la misma de problemas relacionados con el trabajo y aún hoy de aquéllos otros que afectan a la gran masa de la sociedad para el mejoramiento del nivel general de vida y lucha contra la miseria en todos sus aspectos, se encuentran representados en sus conferencias todas las tendencias que son, de un lado, las representadas por los Gobiernos de los Estados, por otro, las representaciones de las clases afectadas que nunca pueden estar mejor representadas que por las asociaciones profesionales más representativas y todo ello con libertad de expresión, de opinión y de voto.

Más como ocurre en la mayoría de los Parlamentos, sus decisiones y acuerdos no cobran fuerza obligatoria desde un principio, si estos no son refrendados por las más altas autoridades de las naciones con arreglo a sus constituciones políticas y a las normas que en ellas se disponen sobre este tema, y si ésta es la situación que con respecto a las leyes normales se suelen dar en los parlamentos, también ésta es la que se da en las conferencias de la O.I.T., puesto que sus Convenios

y recomendaciones, aún votados y convertidos en acuerdos generales, no cobran fuerza obligatoria si no son previamente aprobados por los Estados, por medio de sus parlamentos o autoridades a quienes corresponda y no son incluidos, como leyes internas, en la Legislación Nacional de cada uno de los Estados. Este aspecto viene a aportar una característica más que hace que la O.I.T. se considere como Parlamento.

Como hemos visto, la O.I.T. es una asociación de Estados sujetos por reglas comunes tendientes a la internacionalización de la legislación laboral y si como hemos visto, junto a los representantes oficiales de los Estados figuran los de las clases sociales afectadas con el fin de lograr la internacionalización de las normas laborales, su actuación tendremos que indentificarla con la de un gran Parlamento no político, sino profesional, cuyo objetivo es la regulación de la realción jurídica de trabajo con carácter internacional.

Así, como vemos que existen circunstancias que reafirman a la O.I.T. como Parlamento Internacional del Trabajo, igualmente existen autores que no participan de tal criterio, y las razones que alegan son: la realidad de la aprobación de menor número de convenios y en cambio, mayor número de recomendaciones con la diferencia que ellos suponen, puesto que los primeros, al ser

ratificados, se convierten en obligatorios por los Estados ratificantes, en tanto que las segundas, no son otra cosa que recomendaciones sin poder vinculante, y por ello, no ejercen igual obligatoriedad; la existencia de muchos países fuera de la O.I.T. por no haber ingresado en ella o haber pedido su separación; el que los convenios por sí mismos, no son obligatorios si no existe la ratificación del Estado, y el hecho de que el ingreso en la O.I.T. tampoco implica obligatoriedad en ningún Estado, ni incluso, aunque sean miembros de las Naciones Unidas; y para ellos, todo esto lleva a estimar que su misión no puede equipararse a la de un Parlamento, calificando a las conferencias como intento de Parlamento, o sea, como algo concebido pero no conseguido.

Es cierto que no puede desconocerse la importancia de estas objeciones; hoy sin duda alguna, son más numerosas las recomendaciones que los convenios, y está fuera de discusión el hecho de que la no obligatoriedad de los convenios no ratificados, así como que los miembros gozan de la más absoluta libertad de serlo o no de la O.I.T. Sin embargo, calificar la labor de la organización solo como un intento, lo estimamos demasiado sutil; sin desconocer la fuerza y trascendencia de esa argumentación, la estimamos insuficiente para llegar a tal conclusión. Si el Parlamento en general supone obligatoriedad de



acuerdos, no puede sostenerse que sea radical; existen países en los que el Jefe de Estado puede oponerse a los mismos conforme a determinados requisitos, por otro lado, el hecho de que no todos los países tengan representación tampoco es bastante para rechazar la semejanza, pues con frecuencia en la vida real parlamentaria, se dan casos de retirada o abandono del Parlamento, de grupos políticos representantes de tendencias y masas considerables, sin que por ello el Parlamento pierda facultades ni sus acuerdos dejen de ser válidos. Por último el hecho de que actualmente existan más recomendaciones que convenios, tampoco es argumento bastante, si se tiene en cuenta que hoy por la amplitud de fines de la Organización es muy conveniente limitar la forma de convenio a materias muy definidas y clarificadas, y utilizar el sistema de recomendaciones como medio para realizar sondeos y obtener experiencias provechosas en cuestiones cuyo estudio amerite no sólo cuestiones técnicas, sino también prácticas.

Es por esto que sostenemos que la O.I.T. en la labor de sus conferencias, puede equipararse a un Parlamento del Trabajo, tal vez no exacto a los moldes de una definición de Derecho Político, pero con similitud grande en cuanto a funciones y fines, aún cuando existan diferencias nacidas de su especial constitución o labor a efectuar y que no son suficientes para

rechazar la afirmación de que no puedan equipararse a la labor que en los Estados vienen a significar los Parlamentos. Es de reconocerse la función de un Parlamento y más aún que su Constitución y la eficacia de sus acuerdos no son idénticos a las de los Parlamentos, más pese a todo ello existen motivos para no rechazar a tales conferencias como Parlamento Internacional del Trabajo.

#### IV.4. Su Autonomía.

"La Autonomía obtenida por la O.I.T. ha sido, a nuestro juicio, base firme de todos sus éxitos y fundamento estimable de la eficacia de la labor que ha sabido llevar a cabo en pro de lograr esa internacionalización de las normas laborales" (25).

Durante el desarrollo de este trabajo ya hemos hecho alusión a este tema, por lo que el presente apartado se tratará en forma breve y sistemática. Para ello, nada mejor que recordar su nacimiento, parte XIII del Tratado de Versalles, y como órgano dependiente de la Sociedad de Naciones, creada por ese mismo

---

(25) DEL PESO y Calvo, Carlos. Ob. Cit. P. 202.

documento. Este Tratado se propuso crear un organismo permanente, cuyo objeto fuere el formar un Derecho Internacional del Trabajo, que pudiera servir de base a las legislaciones nacionales, para ello luchó por su autonomía, que estimó necesaria para lograr sus fines. Esto se puede dividir en las siguientes etapas, al decir de Carlos del Peso y Calvo (25).

1. El Tratado de Versalles creó una "Organización Permanente" con el fin de lograr la formación de un Derecho Internacional del Trabajo. Esta denominación no fue aceptada para el nuevo Organismo que por sí, en acto unilateral, adoptó el título de "Organización Internacional del Trabajo", con el que aún sigue funcionando.

2. En el referido Tratado se dispuso que los miembros del nuevo Organismo serían aquellos que formaran la Sociedad de Naciones, la O.I.T. en pleno funcionamiento, aceptó tal principio, admitió como miembros suyos a los que lo fueran de la Sociedad de Naciones, más estimando que su funcionamiento no podría ser universal si no estaban en él interesados todos los Estados. Tomó asimismo, el acuerdo de junto a los indicados, recibir como miembros suyos a aquéllos Estados que lo solicitaran y fueran aceptados como tales por la Organización. De esta forma, logró

---

(26) Ibidem. P. 206.

que se incorporaran muchos Estados que aún no formaban parte de la Sociedad de las Naciones.

3. Hasta 1934, la O.I.T. en sus documentos no contaba con numeración propia, utilizando la que le correspondía a la Sociedad de las Naciones. En esa fecha decidió darse su propia numeración prescindiendo de la general de la Sociedad, con lo que marcó un paso más en pro de su autonomía.

4. También por su propia iniciativa tomó el acuerdo de que sus órganos directivos fueran designados sin intervención de la Sociedad de Naciones, y tan firmemente mantuvo este criterio que nunca ha admitido ingerencia alguna en este punto y por sí, ha designado a directores y miembros del Consejo de Administración, así como al Presidente de éste.

5. Si se podría ser miembro de la O.I.T. sin serlo de la Sociedad de Naciones, no había razón alguna para que no pudiere el miembro que lo deseara, retirarse de la Organización. Por ello tomó el acuerdo en tal sentido y con las salvedades y obligaciones que impuso, admitió la posibilidad de retirarlas de Estados miembros sin intervención alguna de la Sociedad de Naciones.

6. Marcando cada vez más sus propósitos de independencia, la O.I.T. procuró en todo momento considerar letra muerta todos los acuerdos de la Sociedad de Naciones.

7. En plena Guerra Mundial se planteó a la O.I.T. una muy

ifícil situación, el "Mensaje de las cuatro libertades", marcó nuevos derroteros; el mundo buscaba nuevas orientaciones, y entre tanto, la O.I.T. huérfana de madre (la Sociedad de Naciones desapareció al estallar el conflicto), parecía lógica víctima de aquella situación; pese a todo, en 1944, y en Filadelfia, no vaciló en arrastrar la lucha y sus acuerdos, conocidos por la "Carta de Filadelfia", mostraron no sólo su vitalidad, sino también sus propósitos de subsistir y acomodar su actuación a las nuevas orientaciones.

8. Firmada en 1945, la Carta de las Naciones Unidas como una consecuencia de la Carta del Atlántico, otorgada en 1941, se dio lugar a la creación en dicho año de 1945, de la llamada Organización de las Naciones Unidas; en su seno, el nuevo organismo creó el Consejo Económico Social, con fines muy similares a los que constituían los de la O.I.T. Pues bien, en París, y en el propio año de 1945, la O.I.T. celebró otra nueva Conferencia en la que entre otros, tomaron los siguientes acuerdos: Uno, subsistir, considerando que su misión no estaba acabada; otro, autorizar a mantener relaciones con la O.N.U. a fin de regular la labor entre su Consejo Económico Social y la Organización. Un nuevo paso y un nuevo éxito en su propósito de supervivencia e independencia.

9. En la propia conferencia de París, en 1945, se tomó aún un nuevo acuerdo de mayor importancia internacional: la

modificación de su Constitución, hecha por sí y ante sí, con lo que ya de forma indubitable quedó desvinculada de otro organismo y en la más completa autonomía e independencia. Este acuerdo fue ratificado en 1946.

10. Autorizado el Consejo de Administración de la O.I.T. para entablar relaciones con la O.N.U., inició negociaciones cuyo resultado fue la firma de un acuerdo el 30 de mayo de 1946, por el que se reglamentaron las mismas: por parte de la O.I.T. se aceptó el compromiso de someter a sus Conferencias y Consejos de Administración cuantas recomendaciones le fueran propuestas por la O.N.U. y por el Consejo Económico Social, obligándose asimismo a informar sobre las medidas que se hubieren adoptado en vista de esas recomendaciones, convirtiéndose por todo ello un Organó Especializado de la O.N.U.

Por último, la labor de la O.I.T. mereció que la Asamblea de las Naciones Unidas, en su IX reunión, aceptara la resolución a ella presentada por el Consejo Económico Social, reconociendo que por su carácter universal y por estar en ella representadas las organizaciones de patrones y trabajadores, se encontraba la O.I.T. para examinar los problemas del pleno empleo o de la ocupación total, con lo que se definió estado oficial a su autoridad, competencia y con ello, a su independencia y autonomía.

Logrado lo anterior, expongamos brevemente algunos de los procedimientos jurídicos utilizados por la O.I.T. para llegar a obtener tales resultados:

1. La adopción de denominación propia se logró en virtud de acto unilateral, que fue consentido por la antigua Sociedad de Naciones.

2. Su resolución encaminada al ingreso como miembros de ella de Estados que no pertenecieran a la Sociedad de Naciones, así como la regulación del procedimiento para su retirada lo obtuvo interpretando muy hábilmente el artículo 387 del Tratado de Versalles, que si disponía que los Miembros de la Sociedad de Naciones lo serían también de la O.I.T., no prohibía sin embargo de forma expresa que, otros Estados aunque no fueran Miembros de la Sociedad de Naciones, pudieran si lo pedían y se le concedía, ser también miembros de la Organización.

3. Su decisión de utilizar numeración propia logró interpretando el artículo 422 del referido Tratado de Versalles, que disponía que las modificaciones del Tratado en lo relativo a la O.I.T. se habrían de llevar a cabo por la misma.

4. Su declaración de Independencia por virtud de los acuerdos de 1945 adoptados en la Conferencia en París, seguidos de la modificación de su constitución fue posible mediante una auténtica actuación revolucionaria, que si pudo enfrentarla con

la Sociedad de Naciones en caso de que la misma volviera a surgir, tuvo sin embargo las consecuencias que se le considerara solo como un órgano de la misma. Fue situación difícil que constituye uno de los mayores logros de la Organización.

5. Por último, el entroncamiento con la O.N.U. y el Consejo Económico Social, mediante la utilización del artículo 57 de la Carta de las Naciones Unidas, que admitió la posibilidad de creación de órganos especializados con contenido económico, social, cultural, etc., en relación con los artículos 58 y 63 de la propia Carta, en que se regulaban tanto el derecho de la O.N.U. para hacer recomendaciones al objeto de coordinar las actividades de los organismos especializados que existieran, como en cuanto concedía autorización para celebrar acuerdos con esos organismos a fin de establecer las condiciones por las que quedarían vinculados en la Organización de las Naciones Unidas.

Al tratar de este tema, el maestro Mario de la Cueva (27), señala como naturaleza de la O.I.T. la siguiente: "Es una organización internacional, permanente, de naturaleza técnica y con un propio sitio específico. En sus orígenes, fue concebida la O.I.T. como organismo técnico dependiente de la Sociedad de las Naciones y serviría esta para la realización de una finalidad que

---

(27) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pp. 312 - 315.



era propia de la Sociedad de Naciones y la cual, es el deseo de lograr en todos los Estados, un régimen de justicia social; sin embargo, la O.I.T. ha adquirido una vitalidad y una fuerza propias, que le han permitido devenir un organismo internacional autónomo".

CAPITULO VMECANISMOS DE FORMACION DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES EN EL  
SENO DE LA O.I.T. Y SU INCORPORACION AL DERECHO POSITIVO  
MEXICANO

El primer paso para que se llegue en su caso, a la adopción de un Convenio, consiste en la inscripción de esta cuestión en el Orden del Día de la Conferencia Internacional del Trabajo, correspondiendo dicha inscripción al Consejo de Administración, quien fijará dicho Orden del Día, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos de los miembros, por cualquiera de las organizaciones representativas de empleadores o trabajadores, o por cualquier organización de Derecho Internacional.

El Consejo de Administración fijará las reglas para lograr que se efectúe una preparación técnica y cabal y se consulte adecuadamente a los miembros, principalmente interesados, por medio de una conferencia preparatoria o de cualquier otro modo, antes de la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia. La Conferencia Preparatoria es de carácter técnico y la misma es de carácter tripartita.

Es obligación del Director General, quien actuará como Secretario General de la Conferencia, el poner en conocimiento de los miembros de la misma, el Orden del Día de cada reunión, con una anticipación de cuatro meses anteriores a la sesión de apertura, y cada uno de los gobiernos de los miembros tendrá derecho a oponerse a que se inscriban en dicha orden una o varias cuestiones y los motivos y argumentos que justifiquen su oposición se deberán exponer en una nota dirigida al Director General, quien deberá de comunicarla a los miembros de la Organización, pero esto no obsta para que las cuestiones que se hayan objetado continúen inscritas en el Orden del Día si la Conferencia así lo decidiere por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

Una vez que se inscribe una cuestión en el Orden del Día, el procedimiento seguido es generalmente el llamado de doble decisión, que consiste en que la Conferencia discuta dos veces en reuniones sucesivas la cuestión, en casos de especial urgencia, o cuando lo justifiquen otras circunstancias especiales, el Consejo de Administración podrá por mayoría de tres quintos de los votos emitidos, decidir que una cuestión sea sometida a la Conferencia a simple discusión.

### V.1. Procedimiento de doble discusión (28).

Cuando una cuestión deba ser tratada de acuerdo con el procedimiento de doble discusión el mismo lo podemos dividir en las siguientes etapas:

1. La Oficina prepara un informe previo en el que se exponen la legislación y la práctica de la cuestión a tratar en los diversos países. Asimismo, se contiene cualquier otro elemento de información útil, informe al que se agrega un cuestionario, en donde se solicita de los gobiernos, que consulten a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas antes de formular sus respuestas, y que motiven éstas. Hecho esto el Informe y el Cuestionario se envían a través de la Oficina, procurando que los gobiernos los reciban por lo menos doce meses antes de la apertura de la reunión.

2. Recibido el Informe y el Cuestionario, procurarán los países dar las respuestas ocho meses por lo menos, antes de la reunión.

3. Con base en las respuestas recibidas, la Oficina preparará un nuevo informe, indicando las cuestiones que deba

---

(28) Ver el artículo 16 de la Constitución de la O.I.T. y 39 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.

considerar la Conferencia, y enviar este a los gobiernos para que lo reciban cuatro meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión.

4. Los informes a que se refiere el punto anterior, se someterán a la Conferencia para discusión en sesión plenaria o en comisión y si la Conferencia decidiere que la cuestión es apropiada, adoptará las conclusiones que considere adecuadas y podrá:

- Decidir que se incluya la cuestión en el Orden del Día de la reunión siguiente; o

- Pedir al Consejo de Administración que inscriba la cuestión en el Orden del Día de una reunión ulterior.

5. Tomando en consideración las respuestas a que se refiere el punto dos y la primera discusión de la conferencia punto cuatro, la Oficina preparará uno o varios proyectos de convenio o recomendación y los enviará a los gobiernos a efecto de que lleguen dos meses después de la clausura de la reunión de la Conferencia, pidiéndoles que den a conocer si tienen enmiendas u observaciones que presentar.

6. Con base en las respuestas dadas, la Oficina redactará un informe definitivo, conteniendo los textos de las recomendaciones o convenios, con las adiciones, si fueren consideradas necesarias y las enviará a los gobiernos para que los reciban tres meses antes de la apertura de la reunión de la

conferencia (la segunda).

7. Durante el curso de esta Segunda Conferencia primeramente se discutirá si los textos preparados por la Oficina han de ser tomados como base de discusión. Los textos finalmente adoptados por la Comisión son sometidos a la Conferencia en sesión plenaria y esta una vez examinados, el Informe de la Comisión y los proyectos de convenios o recomendaciones, los discute cláusula por cláusula, antes de decidir si los aprueba en su conjunto. Si es así, los textos aprobados son enviados al Comité de redacción de la Conferencia para la preparación de un texto definitivo.

8. Una vez recibido el texto definitivo que elabora el Comité de Redacción, la Conferencia procederá a la votación final sobre el convenio o la recomendación, siendo necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

#### V.2. Procedimiento de Discusión simple (29).

Como ya se indicó, en casos especiales o por urgencia, el Consejo de Administración puede decidir que una cuestión se

---

(29) Ver los artículos 16 de la Constitución de la O.I.T. y 38 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.

someta a una discusión simple, es decir, a un procedimiento simplificado cuyas etapas son:

1. La Oficina prepara un informe sumario sobre la legislación y la práctica de la cuestión en los distintos países, así como un cuestionario establecido en vista a la elaboración de convenios o recomendaciones, para comunicarlos a los Gobiernos de los Miembros al menos doce meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en la que haya que discutirse.

2. Las respuestas de los Gobiernos han de llegar a la Oficina al menos, ocho meses antes de la reunión de la Conferencia.

3. En base a las respuestas de los Gobiernos, la Oficina redacta un informe definitivo que contenga el texto de los convenios o recomendaciones para comunicarlos a los Gobiernos al menos cuatro meses antes de la apertura de la Reunión.

4. Si la cuestión ha sido objeto de una Conferencia Técnica Preparatoria, la Oficina puede según la decisión del Consejo de Administración, comunicar a los Gobiernos un informe sumario y un cuestionario, o redactar directamente un informe definitivo en base a los trabajos de la Conferencia técnica preparatoria.

5. El examen final y la adopción de los convenios o

recomendaciones por parte de la Conferencia se desarrollan en las mismas condiciones que en el caso del procedimiento de discusión doble.

### V.3. Convenio o Recomendación.

De acuerdo con el párrafo uno del artículo 19 de la Constitución de la O.I.T., corresponde a la Conferencia determinar si el instrumento que adopta habrá de tomar la forma de un convenio internacional o de una recomendación, si la cuestión tratada o uno de sus aspectos no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.

A continuación procederemos a mencionar las características esenciales de cada uno de estos instrumentos, para después señalar las obligaciones para los miembros en cada caso.

El Convenio es el procedimiento típico de la Reglamentación Internacional del Trabajo, es decir, se trata del instrumento principal de la Reglamentación Internacional. En cuanto a la recomendación, se ha precisado que se debe adoptar cuando el objeto tratado no se preste a la adopción inmediata de un



convenio y Nicolás Válticos (30) distingue tres funciones principales de la recomendación.

En primer lugar considera que es la forma más apropiada en aquellas cosas en que un tema no se encuentra aún maduro para la adopción de un convenio y una recomendación contribuye a la creación de una conciencia social común y abre el paso para la adopción posterior de un convenio. Así, la adopción de una recomendación ha preparado el camino para que con posterioridad se adopte un convenio. Es decir, en aquellas cosas en que no existe un concepto universal para que una determinada cuestión sea plasmada en un convenio, la recomendación ha servido para facilitar la adopción de un convenio. Una vez que se han afinado los puntos de divergencia y que ha existido un conocimiento más amplio del tema a debate.

La segunda función es la de "complemento a un convenio", esto quiere decir que se ha recurrido a la adopción al mismo tiempo de un convenio, con disposiciones fundamentales y de principio; y por otra, parte de una recomendación con disposiciones más detalladas sobre las modalidades de

---

(33) VÁLTICOS, Nicolás. Ob. Cit. Pp. 234 y siguientes.

aplicación que pueden ser útiles pero sin el carácter obligatorio del convenio.

Como un tercer punto nos señala que la recomendación tiene un valor intrínseco en cierto número de casos, tales como cuando es necesario adaptar ciertos puntos del convenio a circunstancias particulares de un determinado país; así como cuando la recomendación trata cuestiones en que las situaciones y las prácticas varían de tal manera de un país a otro que difícilmente podría pensarse en compromisos internacionales estrictos respecto a las medidas preconizadas.

Pero la diferencia más importante y la que ha dado pie al mayor número de objeciones especialmente por parte de los trabajadores, es debido a la diferencia que existe entre los dos instrumentos desde el punto de vista de su eficacia, dado que una recomendación no puede ser objeto de compromisos internacionales y que los Estados disponen el margen que deseen para darle el efecto que juzguen oportuno, y aun cuando de acuerdo con la reforma a la Constitución de la O.I.T. En 1946, los Estados están obligados a someter las recomendaciones a las Autoridades Nacionales Competentes, así como de informar periódicamente sobre el curso dado a las recomendaciones. Estas medidas, como se verá, no son comparables con las obligaciones que la

ratificación de un convenio impone y con el control sistemático de las mismas.

V.3.1. Obligaciones de los miembros en cuanto a los convenios (31).

Una vez que se ha votado y aceptado un convenio, el Presidente de la Conferencia y el Director General autenticarán, con sus firmas, dos copias del mismo. De estas copias, una se depositará en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se enviará al Secretario General de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del convenio a cada uno de los Miembros, para su ratificación y quienes tendrán las siguientes obligaciones:

1. Se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o cuando por circunstancias excepcionales no puede hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca con más de dieciocho meses después de clausurada la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

---

(31) Constitución de la O.I.T. Artículo 19 párrafo 5.

2. Los miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la Autoridad o Autoridades Competentes y a las medidas por ellas adoptadas;

3. Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;

4. Si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la Autoridad o Autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el Convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

V.3.2. Obligaciones de los miembros en cuanto a las recomendaciones (32).

Las recomendaciones se comunicarán a todos los Estados Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo, y tendrán las siguientes obligaciones:

1. Cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la Autoridad o Autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

2. Los miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a las autoridades competentes, comunicándole al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades competentes y las medidas por ellas adoptadas;

---

(32) Idem. Artículo 19 párrafo 6.

3. Salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad competente, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución sus disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

Una vez ratificado el convenio será comunicado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de la O.N.U., para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, pero solo obligará a los miembros que lo han ratificado.

Una salvedad muy importante que se hace en el artículo 19 de la Constitución de la O.I.T. es la siguiente:

"En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un Convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la

ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier Ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el Convenio o en la recomendación".

Reviste especial importancia este punto, toda vez que deja ver claramente el principal objetivo de la O.I.T., que es precisamente la protección de la clase trabajadora, por lo que reconoce y afirma que los derechos y condiciones que estén reconocidos en un país y que sean más favorables a la misma, deben prevalecer aún sobre los propios Convenios y recomendaciones que de ella emanen y en consecuencia, consideramos que en un caso así deberá entenderse que la parte respectiva del convenio o recomendación que consagre condiciones o derechos inferiores a los reconocidos por la Ley, la práctica, la costumbre o las sentencias de un determinado país, deberá entenderse por no ratificado en estas cláusulas, debiendo prevalecer las condiciones más favorables.

#### V.4. La ratificación y entrada en vigor de los Convenios.

A lo largo de este capítulo hemos estado hablando de la ratificación, pero qué significa realmente?

Al definir la propia Organización sus convenios señalan: "Todo Gobierno que los ratifica se compromete a dar validez en su país a las disposiciones que el Convenio contenga; que en caso necesario, el Gobierno que ratifica un Convenio debe modificar su legislación social para acomodarla a las disposiciones del mismo; que las obligaciones que un gobierno contrae por el hecho de ratificar un Convenio de la O.I.T. no se limitan solamente a introducir las disposiciones de éste en su legislación, sino que se obliga también a informar anualmente a la O.I.T. sobre la manera en que dicho convenio se aplica y que tiene el deber de dar cuenta de este informe a las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores, las que pueden hacer sobre el mismo las consideraciones que estimen oportunas".

Un concepto de ratificación, el cual compartimos, es el siguiente:

"Acto por el cual un Estado Miembro se compromete solemnemente a aplicar las disposiciones de un Convenio de la O.I.T. tanto en sus Leyes como en la práctica" (33).

---

( ) Las Normas Internacionales del Trabajo. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. P. 49.



La anterior definición cuenta con los siguientes elementos: (34).

1. La ratificación se manifiesta como un acto efectuado por un Estado Miembro.

2. Mediante esta ratificación, el Estado Miembro adquiere una obligación solemne.

3. Esta obligación solemne consiste en adoptar las medidas relativas o prácticas para aplicar las disposiciones del convenio ratificado.

1. La ratificación se manifiesta como un acto efectuado por un Estado miembro:

Se distinguen dos etapas: la primera que se desarrolla en el ámbito interno de cada país, y una segunda que ocurre en el plano internacional.

La fase preparatoria se trata de un acto de permisión, en virtud del cual las Autoridades Competentes examinan el Convenio y deciden si habrá o no de ser ratificado; ponderándose en esta

---

(34) BARROSO Figueroa, José. Ob. Cit. Pp. 132 y siguientes.

etapa la conveniencia de contraer o rechazar las obligaciones que deriven del convenio en caso de ser aceptado. Muchas veces se trata también de un acto legislativo indirecto, en el que la ratificación del convenio conlleva la obligación de "adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio".

Por su parte, el acto ratificatorio supone la intervención del órgano, que según el sistema constitucional de cada país tiene el poder para concluir tratados. La adopción del acto ratificatorio será la que trascienda como la voluntad del Estado de obligarse.

Sepúlveda nos indica que si no existiesen objeciones de los tratados, se procede a las etapas finales de la ratificación consistentes en la formulación de un documento en el que se contiene el texto del tratado, la anotación de que el mismo ha sido aprobado por los órganos internos correspondientes, y la manifestación expresa de que el Jefe del Estado lo ratifica, indicándonos que en México se utiliza la siguiente fórmula: (35).

---

(35) SEPULVEDA, César. Derecho Internacional. Ed. Porrúa, S.A. México, 1973. P. 129.

"En tal virtud, yo \_\_\_\_\_, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de la facultad que me confiere la fracción 10 del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ratifico y confirmo del citado tratado y, prometo, en nombre de la Nación Mexicana, cumplirlo y observarlo y hacer que se cumpla y observe".

La segunda etapa, es decir, la relativa a la comunicación formal de la ratificación del Convenio, es la cual que se desarrolla en el ámbito internacional y es como sigue: ha llegado el momento de depositar el instrumento de ratificación y al respecto, la Constitución de la O.I.T. expresa en su artículo 19 párrafo 5 d) que:

"Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la Autoridad o Autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del Convenio al Director General....". A este respecto el Manual Sobre Procedimientos en Materia de Convenios y Recomendaciones señala que la ratificación debe reunir ciertos requisitos: (36).

---

(36) Manual Sobre Procedimientos en Materia de Convenios y Recomendaciones, contenido dentro de la Constitución de la O.I.T. editada por la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Mayo 1988.

a. Debe identificarse el Convenio o Convenios que se ratifican.

b. Debe estar firmado por una persona con autoridad para actuar en nombre del Estado que se trate.

c. Debe indicar claramente que constituye la ratificación formal del convenio o convenios de que se trata, debiéndose incluir una referencia específica a las disposiciones del artículo 19 párrafo 5, d) de la Constitución de la O.I.T.

2. El Estado Miembro se compromete a dar cumplimiento al Convenio.

Una vez que un Estado comunica la ratificación del Director de la Oficina, adquiere el compromiso formal de incorporar los principios del Convenio a su legislación y práctica nacionales, e igualmente queda sometido a los medios de control y vigilancia de que dispone la O.I.T.

Por lo que respecta a este punto, Nicolás Válticos (37) nos indica que para que sea válida una ratificación, la misma no

---

(37) VÁLTICOS, Nicolás. ob. Cit. Pp. 476 y 477.

puede verse acompañada de reservas, pero que no sucede así con las ratificaciones condicionales, porque éstas no ponen en cuestión la aceptación del conjunto de las disposiciones del Convenio, sino que subordinan la fecha de entrada en vigor del Convenio para el Estado interesado a su ratificación por ciertos Estados. Dicha hipótesis menciona, ha caído en desuso.

Igualmente nos indica que ciertos Convenios preveen que su ratificación ha de ir necesariamente acompañada de una declaración y nos menciona los casos en que se actualiza esta hipótesis: Casos de convenios que ofrecen una alternativa entre dos fórmulas para precisar cuál de ellas es la que elige el Estado; el caso en que los convenios permitan aceptar un mayor o menor número de partes para indicar cuáles son las partes aceptadas; casos que preveen un nivel mínimo en que el Estado se compromete a observar, es decir, que se refieren a edad mínima, duración de valuaciones, jornada máxima, etc., o las modalidades de su aplicación habrán de ser especificadas en el momento de su ratificación para ofrecer las precisiones necesarias.

También nos indica el caso en que un convenio prevé la posibilidad de, en el momento de la ratificación, ampliar el campo de aplicación de sus disposiciones a ciertas categorías de empresas.

3. El Estado ratificante debe incorporar a su legislación y práctica nacionales, las disposiciones del Convenio.

Esta obligación la encontramos contenida en el artículo 19 párrafo 5 d), como se ha mencionado en múltiples ocasiones; y del mismo encontramos que esta obligación surge a partir del momento en que el miembro está obligado a cumplir con esto, es el de la ratificación formal del convenio ante el Director de la Oficina Internacional del Trabajo y como se ha visto, consiste en incorporar a la legislación y práctica nacionales los principios rectores del convenio.

#### V.4.1. La entrada en vigor de los convenios.

Por lo que respecta a la entrada en vigor de estos instrumentos, las reglas a este respecto se encuentran en las cláusulas finales de los mismos. Este tema debe examinarse desde dos aspectos:

1. El de la entrada en vigor inicial u objetiva de cada convenio en sí mismo y,
2. La entrada en vigor respecto a cada Estado individualmente.

Por lo que respecta a la entrada en vigor inicial u objetiva, está subordinada a un número mínimo de ratificaciones, y al respecto, Del Peso (38) nos señala que suelen ser suficientes dos ratificaciones para que un convenio entre en vigor, pero que sin embargo, existen excepciones y también ha sido distinto el sistema seguido en el tiempo. De 1919 a 1926, los convenios entraron en vigor a la fecha del registro de la segunda ratificación; los que fueron adoptados en 1927 entraron en vigor a los noventa días de la segunda ratificación, y los que se adoptan de 1928 en adelante, se encuentra dispuesto que entren en vigor doce meses después de registrarse la segunda ratificación. Y nos señala que en casos especiales se exige un número mayor de ratificaciones y en el caso de convenios marítimos, la entrada en vigor se encuentra supeditada a la ratificación de los convenios por un número determinado de países entre los especificados en una lista, y esos países deben comprender un número expreso de miembros con una marina mercante de un tonelaje superior a un mínimo que se encuentra también prescrito.

En cuanto a la entrada en vigor por lo que respecta a cada Estado individualmente, es necesario distinguir dos casos:

---

(38) DEL PESO y Calvo, Carlos. Ob. Cit. P. 329.

El primero comprende aquellos Estados que ratifican un convenio antes de que éste haya obtenido el número de ratificaciones necesario para su entrada en vigor. La fecha de entrada en vigor será la de entrada en vigor inicial u objetiva.

El segundo de ellos contempla el caso de que una vez que el convenio haya obtenido el número necesario de ratificaciones para su entrada en vigor, las ratificaciones ulteriores implican la entrada en vigor para el Estado interesado, doce meses después de su registro, y la fórmula que se plantea en los convenios se elabora de la siguiente manera:

1. Este convenio obligará únicamente a aquéllos miembros de la O.I.T. cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación (39).

---

(39) Esta fórmula se ha utilizado a partir de 1928 en los Convenios. Para ejemplo, véanse los convenios números 124, 135 y 153 de 1965, 1975 y 1983 respectivamente.



Es necesario precisar el tema en comento, toda vez que la entrada en vigor de un convenio viene a equipararse como el hecho del nacimiento de las obligaciones en él contenidas, por lo que resulta por demás interesante, el estudio de la entrada en vigor de los convenios en casos especiales, producidos por situaciones políticas forzosas de sus Estados Miembros o actuaciones voluntarias, que producen una repercusión necesaria en razón de sus obligaciones, pudiendo ser éstas situaciones especiales las siguientes, mismas que son resueltas por la O.I.T.:

1. Situaciones de Guerra: Al respecto, Seara Vázquez (40), hace algunas consideraciones respecto a los efectos de los Tratados, que en forma particular, considero son aplicables a los convenios emanados de la O.I.T., en virtud de la lógica que apunta y al respecto, considera que la guerra, en el fondo, puede considerarse como un cambio esencial de las circunstancias y con arreglo a la práctica seguida, formula las siguientes conclusiones:

a. Los tratados concluidos específicamente para la guerra se mantienen, lo cual es lógico puesto que fueron concebidos para reglamentar dicha situación.

---

(40) SEARA Vázquez, Modesto. Derecho Internacional Público. Ed. Porrúa, S.A. México 1982. Pp. 210 y 211.

b. Respecto a los tratados multilaterales de otro tipo, se suspende su aplicación entre los beligerantes pero se mantiene entre estos los estados neutrales y entre neutrales.

c. Los tratados bilaterales como regla general se extinguen entre los beligerantes, sin embargo, en ciertos casos se han mantenido algunos.

d. Los tratados bilaterales entre beligerantes y neutros se mantienen, como regla general, pero pueden suspenderse aquéllos que resulten imposibles a causa de la guerra.

Ahora bien, por lo que respecta en forma específica a los convenios emanados de la O.I.T. podemos apuntar lo siguiente: en 1945, la Oficina sometió al Consejo de Administración de la O.I.T. un memorandum en que opinaban que los Convenios ratificados seguían en vigor en tanto no resultaren incompatibles, con la situación de beligerancia, o bien, que a causa de dicha situación resultara imposible cumplirlos, debíase aplicar en ese caso la doctrina de la fuerza mayor. Sin embargo y de acuerdo con Del Peso, opinión que se comparte "es indudable que su cumplimiento y en tanto no se encuentre otra medida más concreta, queda a la buena fe y voluntad de los Estados que son llamados a determinar cuando existe o no la incompatibilidad".

## 2. Obligatoriedad de los convenios en el caso de retirada

del Estado Miembro.- Toda vez que cabe la posibilidad de que cualquier Estado Miembro se retire de la Organización, se plantea el problema respecto a la suerte de los Convenios ratificados con anterioridad a la retirada, y el criterio sostenido es el que esas situaciones no alteran las obligaciones que se hayan contraído, es decir, los convenios ratificados siguen obligando por el tiempo de la vigencia de los mismos al Estado que los haya ratificado.

Este criterio se encuentra contenido en el artículo 10., párrafo 5 de la Constitución de la O.I.T. y que textualmente dice:

"Ningún Miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá retirarse de la Organización sin dar aviso previo de su intención al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Dicho aviso surtirá efecto dos años después de la fecha de su recepción por el Director General, a reserva de que en esa última fecha el Miembro haya cumplido todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Cuando un Miembro haya ratificado un Convenio Internacional del Trabajo, su retiro no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del Convenio o se refieran a el, respecto del periodo señalado en dicho Convenio".

3. La sucesión de Estados en relación con los convenios.- Existe la posibilidad de que un Estado nazca bien por concedérsele autonomía, independencia o por división de un Estado anterior, planteándose en estos casos qué sucede con los convenios que tuvieron su fuente en la actuación del Estado que pierde su autoridad sobre un territorio, o bien que desaparece en razón al desdoblamiento en dos o más. El criterio sostenido ha sido el de considerar que los Estados sucesores deben cargar con las obligaciones contraídas por aquéllos de que provienen.

Al tratar este tema de la entrada en vigor de los Convenios Internacionales del Trabajo, resulta indispensable el tratar el relativo a la denuncia de los mismos, lo que trataremos a continuación:

La fecha de entrada en vigor inicial de cada convenio determina también la fecha en que puede denunciarse el mismo. A este respecto, la fórmula actual consiste en que el convenio pueda denunciarse durante el año siguiente al período de diez años después de su entrada en vigor.

La fórmula actual se expresa de la siguiente manera:

"1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá

denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto, quedará obligado durante un nuevo período de diez años en las condiciones previstas en este artículo (41).

#### V.4.2. Revisión de los convenios.

En virtud de que las condiciones pueden variar por el paso del tiempo, es lógico y entendible que lo que hoy puede ser objeto de un convenio, puede por el transcurso del tiempo perder valor o bien, precisar de un cambio o modificación.

---

(41) Como ejemplo véanse los Convenios números 153 y 155, de 1979 y 1981 respectivamente.

El objeto principal de la revisión de un Convenio es precisamente el adaptar uno ya existente a la realidad actual en el momento de la revisión. Por ello es que todos los convenios suelen contar en su articulado, con una disposición en la que se estipule que el Consejo está obligado a presentar a la Conferencia una comunicación en la que se exponga lo pertinente sobre la aplicación de los Convenios, así como sobre la conveniencia de inscribir en el Orden del Día de la misma, un estudio sobre la revisión total o parcial de los ya aprobados.

A manera de ejemplo de como se redacta la cláusula de revisión, me permito transcribir la cual generalmente se redacta de manera idéntica en todos los convenios:

"Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el Orden del Día de la conferencia, la cuestión de su revisión total o parcial" (42).

---

(42) Artículo 28 del Convenio número 155 de 1981, relativo a la Seguridad y Salud de los Trabajadores.

V.4.2.1. Procedimiento de Revisión Total o Parcial de un Convenio.

Este procedimiento consta de dos partes, que se implican la una a la otra:

1. Para la inscripción de la revisión total o parcial de un Convenio en el Orden del Día de la Conferencia (43).

2. Para la revisión del convenio.

1. Para la inscripción de la revisión total o parcial de un Convenio en el Orden del Día de la Conferencia:

a. Cuando el Consejo de Administración estime necesario presentar a la Conferencia una memoria sobre la aplicación de un Convenio y considerar si es conveniente inscribir la cuestión de su revisión, la Oficina proporcionará al Consejo de Administración toda la información que posea. Este informe será enviado a todos los miembros para que formulen sus observaciones.

b. Después de transcurrido un plazo de seis meses a partir de la fecha de envío del informe, el Consejo de Administración

---

(43) Ver el artículo 43 del Reglamento de la Conferencia de la O.I.T.

redactará un informe y considerará la posibilidad de inscribir la cuestión de la revisión como punto del Orden del Día.

c. Si el Consejo de Administración decidiere no inscribir la revisión del Convenio, la Oficina comunicará a la Conferencia el informe mencionado.

d. Si el Consejo decidiere inscribir la revisión del Convenio en el Orden del Día, la Oficina enviará dicho informe a los gobiernos de los Estados Miembros solicitando que formulen sus observaciones.

e. Al expirar un plazo del cuatro meses, a partir de la fecha de envío a los Gobiernos del informe mencionado, el Consejo de Administración, teniendo en cuenta las respuestas recibidas, redactará el informe definitivo fijando exactamente la cuestión o cuestiones que inscriban como puntos del Orden del Día en la Conferencia.

f. Si el Consejo de Administración -excepto en los casos en que estime necesario presentar a la Conferencia, conforme a las disposiciones de un convenio, una memoria sobre la aplicación de dicho convenio- decidiere inscribir la revisión de un convenio como punto del Orden del Día, la oficina notificará los Estados Miembros solicitándoles los puntos que hayan llamado especialmente la atención del Consejo.

g. Al expirar un plazo de cuatro meses, a partir de la fecha de envío a los Gobiernos de la notificación prevista en el



punto anterior, el Consejo de Administración teniendo en cuenta las respuestas recibidas, fijará la cuestión o cuestiones que inscriba como puntos del Orden del Día de la Conferencia.

2. Para la revisión del Convenio (44).

Una vez que figura en el Orden del Día la revisión de un Convenio, se aplicarán las siguientes disposiciones:

a. La Oficina Internacional del Trabajo someterá a la Conferencia proyectos de enmienda. Dichos proyectos corresponderán a la cuestión o cuestiones cuya rescisión figure en el Orden del Día.

b. La Conferencia decidirá si habrá de tomar como base de discusión los proyectos de enmienda a que se refiere el punto anterior y si los mismos habrán de ser examinados en sesión plenaria de la Conferencia o enviados a una comisión para que informe sobre ellos. A estas decisiones podrá preceder, un debate sobre los principios generales de la revisión, dentro de los límites permitidos por el Orden del Día.

c. Si los proyectos de enmienda se discutieren en

---

(44) Ver el artículo 44 del Reglamento de la Conferencia de la O.I.T.

sesión plenaria de la Conferencia, cada uno de ellos se someterá sucesivamente a la misma para su adopción. Durante la discusión y hasta que se haya adoptado una decisión sobre cada uno de los proyectos de enmienda, la Conferencia solo podrá examinar mociones que se refieran a la enmienda de uno de estos proyectos o mociones del orden.

d. Si los proyectos de enmienda hubieran sido enviados a una Comisión, la Conferencia, después de conocer del informe de la Comisión, discutirá sucesivamente cada proyecto de enmienda, de acuerdo con las reglas previstas en el párrafo anterior. Esta discusión no tendrá lugar antes del día siguiente a aquél en que se halla distribuido a los delegados el texto del informe.

e. Durante la discusión de los proyectos de enmienda, la Conferencia podrá enviar uno o varios de ellos a una Comisión.

f. Las enmiendas, así como las modificaciones que éstas impliquen necesariamente para las disposiciones no enmendadas del convenio objeto de revisión, se someterán, en la forma en que las haya adoptado la conferencia, a su Comité de Redacción, que las coordinará a efecto de fijar el texto definitivo del Convenio en su forma revisada. Este texto se distribuirá a los delegados.

g. No se admitirá ninguna enmienda a dicho texto. Sin embargo, el presidente, previa consulta a los tres vicepresidentes, podrá someter a la Conferencia las enmiendas

que hayan sido entregadas a la Secretaría antes de que tenga lugar la votación final.

h. Recibido el texto elaborado por el Comité de Redacción, la Conferencia procederá a la votación final sobre la adopción del Convenio.

i. La Conferencia no podrá en ningún momento del procedimiento de revisión, revisar total o parcialmente un Convenio adoptado anteriormente por ella, salvo que se refiera a cuestiones inscritas por el Consejo de Administración en el Orden del Día de la reunión.

V.5. Incorporación de los Convenios emanados de la O.I.T. al sistema jurídico mexicano.

Como preámbulo al estudio de este tema, considero necesario afinar la cuestión relativa a Tratado y Convenio en el lenguaje jurídico mexicano, pues he notado que la mayoría de los autores, principalmente de Derecho Internacional, menciona únicamente el término Tratado Internacional.

Al respecto, César Sepúlveda nos indica que los Tratados han recibido nombres muy diversos tales como convenciones, acuerdos, convenios, pactos, arreglos, compromisos, declaraciones, etc. y define a los tratados como "los acuerdos entre dos o más

Estados soberanos para crear, para modificar o para extinguir una relación jurídica entre ellos" (45).

Nosotros por nuestra parte, y respecto a los Convenios emanados de la O.I.T. formulamos la siguiente definición: "Convenio es el acuerdo emanado del seno de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo sobre una determinada materia de interés general para los Estados miembros, el que debe de ser aprobado por la mayoría señalada en la Constitución de dicha Organización y en el que se contengan las bases mínimas para proteger un derecho o una situación de hecho, de la clase trabajadora, y que crea, modifica y extingue una determinada obligación de los países miembros."

Y entendiendo a la definición dada por Sepúlveda, considero necesario hacer una precisión, a la misma, toda vez que si bien es cierto que los tratados se celebran entre Estados Soberanos deben también contenerse en esa definición los que se celebren dentro del marco de los organismos internacionales.

Respecto de este tema, dentro del ámbito de la Constitución

---

(45) SEPULVEDA, César. Derecho Internacional. Pp. 120 y 121.

Política de México, igualmente consideramos necesario hacer algunas precisiones al respecto. Primeramente, consideramos que el constituyente de 1917 al referirse a los Tratados Internacionales no pudo tener en mente los Convenios emanados de la O.I.T., en virtud de que en ese año no existía aún la O.I.T., pero esto no obsta para que de acuerdo a lo estudiado se puedan considerar a los Convenios dentro de los tratados que menciona la Constitución, en virtud de que consideramos que no se debe interpretar únicamente de manera literal, sino también de manera conceptual y dentro de un marco que abarque también una visión internacional del contexto y de alcance exterior de los preceptos de derecho interno, ya que si no lo entendemos de esta manera podríamos caer en absurdos.

Hecha esta salvedad terminológica, procederemos ahora a analizar el proceso de incorporación de los Convenios de la O.I.T. al sistema jurídico mexicano.

En México, de acuerdo con nuestro régimen constitucional, sólo el senado tiene reservadas algunas atribuciones relacionadas con el tema en comento. El artículo 76 de la Carta Magna señala que son facultades exclusivas del Senado aprobar los tratados y convenciones diplomáticas que celebre el Presidente de la República con las potencias extranjeras; más existe una aparente

oposición con el artículo 89 fracción X, que nos indica que son facultades del Presidente de la República, dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar Tratados con las potencias extranjeras sometiéndolos a la ratificación del Congreso Federal. Por su parte, el artículo 133 corrige un tanto esta contradicción, señalando que los tratados celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de toda la Unión.

Esta contradicción, al decir de Ignacio Burgoa (46), debe de decidirse sosteniendo que la facultad de aprobar los Tratados corresponde al Senado, ya que bajo el sistema unicameral implantó la Constitución de 57, que la aprobación de los Tratados Internacionales correspondía lógicamente al Congreso Federal, mismo que estaba integrado unicamente por diputados, pero esta disposición debe de entenderse deroga en el momento en que se crea el Senado el 13 de noviembre de 1874 mediante las reformas y adiciones que se introdujeron a la Constitución, dentro de las cuales se consagró la facultad Senatorial aludida.

---

(46) BURGOA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Ed. Porrúa, S.A. México, 1973. Pp. 768 y 769.

Por su parte Barroso Figueroa (47) llega a la misma conclusión antes anotada, en el sentido de que la facultad de aprobar los Tratados Internacionales corresponde al Senado, introduciendo para llegar a esta conclusión el principio consagrado en el artículo 9o. del Código Civil, consistente en que la ley posterior deroga a la anterior ya sea porque así lo declare expresamente o porque contenga disposiciones total o parcialmente incompatibles con la Ley anterior.

Por nuestra parte podemos concluir que la facultad aprobatoria corresponde al senado y que si existe la aparente contradicción anteriormente apuntada, se debe a que no se hizo una revisión completa de la constitución al llevarse a cabo las modificaciones constitucionales que hemos dejado indicadas.

Es indispensable para concluir el tema de la incorporación de los convenios, el hablar de su obligatoriedad. Esto parece solucionarse por el artículo 133 de la Constitución, cuyo texto les concede la calidad de Ley Suprema de la Unión, que solo cede ante la propia Constitución.

---

(47) BARROSO Figueroa, José. Derecho Internacional del Trabajo.  
Pp. 249 - 252.

Esta tesis llevaría a la conclusión de que basta la ratificación del Convenio seguida del depósito oficial del mismo ante la Oficina Internacional del Trabajo, para que se entienda que el mismo cobra vigencia en nuestro derecho interno. Lo anterior, sin embargo, requiere de algunas precisiones, en virtud de algunas de las disposiciones contenidas en los convenios pueden estar en discrepancia con la ley Nacional y otras deberán complementarse, a efecto de que las disposiciones cobren vigencia real.

La O.I.T. en su manual sobre Procedimientos en Materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales de Trabajo ha establecido lo siguiente, a efecto de lograr la incorporación de los Convenios al Derecho Interno:

En virtud de las disposiciones constitucionales de ciertos países, los Convenios ratificados adquieren, en virtud de actos de ratificación, fuerza de la Ley Nacional. En tales casos es aún necesario el tomar medidas adicionales:

1. Eliminar contradicciones entre las disposiciones del convenio y la legislación o práctica existentes.
2. Emitir las leyes o reglamentos nacionales necesarios para dar efectos a las disposiciones del convenio.
3. Establecer las sanciones apropiadas para su



cumplimiento.

4. Dar la publicidad necesaria para que la población conozca de la incorporación del convenio al derecho interno.

En este punto se plantea la interrogante de que sucede con la Ley Interna y los Tratados Internacionales cuando sus disposiciones son discrepantes. Al efecto, debemos partir del hecho de que el Tratado es un acuerdo concertado entre diferentes estados, bilateral o multilateralmente o bien, en el seno de un organismo internacional en tanto que la Ley Interna es un acto unilateral. En virtud de lo anterior, un Estado no puede alegar internacionalmente para eximirse de cumplir un Tratado, que éste está en oposición con lo que prescribe su Ley Interna, en los Tratados Internacionales los que se obligan son los Estados. Es por eso que un Estado no puede aducir para evitar el cumplimiento de sus compromisos internacionales, impedimentos surgidos de su legislación interna, pues ya desde antiguo se ha sostenido que una vez que el Estado ha convenido un Tratado, debe ejecutarlo y las disposiciones internas que se lo impidan solo dan lugar a cuestiones que también internamente deben resolverse.

Sin embargo, por nuestra parte, consideramos que la Constitución General no puede subordinarse a instancias supranacionales y un pacto que contraviniera a la ley fundamental

resultaría ineficaz en virtud de que se trata de derechos que pertenecen al terreno de lo irrenunciable.

Pasando al ámbito interno mexicano, realicemos una comparación de los convenios con el orden jurídico positivo mexicano en cuanto su jerarquía y al efecto, lo podemos mostrar con el siguiente esquema:

## CONSTITUCION

LEYES REGLAMENTARIAS

CONVENIOS O TRATADOS  
INTERNACIONALES

LEGISLACION DE LOS ESTADOS Y DEL DISTRITO FEDERAL

En efecto, como se desprenden del artículo 133 Constitucional, la Constitución prevalece sobre los Tratados Internacionales y las Leyes emanadas de ellas. Sobre las segundas, porque tratándose de disposiciones reglamentarias, es de explorado Derecho que no pueden ir más allá de lo reglamentado, y en cuanto a los Tratados porque el precepto

invocado condiciona la obligatoriedad de los mismos al hecho de que estén de acuerdo con la Constitución, y una interpretación al contrario, eso nos llevaría a concluir que si no lo están no adquieren calidad de Ley Suprema y en consecuencia carecen de obligatoriedad.

Por lo que hace la cuestión de establecer la jerarquía entre las leyes emanadas de la Constitución y los Tratados Internacionales, la Suprema Corte ha establecido, en concordancia con lo espuesto por el artículo 133 Constitucional que son de igual jerarquía, y al efecto transcribo la siguiente tesis:

TRATADOS INTERNACIONALES Y LEYES DEL CONGRESO DE LA UNION EMANADAS DE LA CONSTITUCION FEDERAL. SU RANGO CONSTITUCIONAL ES DE IGUAL JERARQUIA. El artículo 133 Constitucional no establece preferencia alguna entre las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, puesto que el apuntado dispositivo legal no propugna la tesis de la Supremacía del Derecho Internacional sobre el Derecho Interno, sino que adopta la regla de que el derecho internacional es parte del Nacional, ya que si bien reconoce

la fuerza obligatoria de los Tratados, no da a estos un rango superior a las Leyes del Congreso de la Unión emanadas de esta Constitución, sino que el rango que les confiere a unos y otras es el mismo.

Vols. 151-156, sexta parte, p. 196, primer circuito, tercero administrativo, Amparo en Revisión 256/81, C.H. Bohering Sohn, 9 de julio de 1981, unanimidad de votos.

Igualmente transcribamos la siguiente tesis, a efecto de fundamentar nuestras consideraciones en torno a los requisitos de validez de los Tratados Internacionales:

TRATADOS INTERNACIONALES, VALIDEZ DE LOS. El artículo 133 de nuestra Constitución previene que: "...la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma 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 sujetarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en Constituciones o Leyes de los Estados. Los estudios de nuestra Constitución, sostienen invariablemente que la misma Ley Suprema no fija la materia sobre la cual deban versar los

tratados y convenios que celebre el gobierno de la República, pero en lo que también están de acuerdo es que en la locución "y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma", se refiere a que las Convenciones y Tratados celebrados no estén en pugna con los preceptos de la misma Ley Fundamental, es decir que "estén de acuerdo con la misma". Es pues evidente, que todo Tratado o Convenio celebrado por el Presidente de la República, así esté aprobado por el Senado pero que contradiga o este en oposición con los preceptos de la Constitución, en los puntos o actos en que esto acontezca, no debe tener eficacia jurídica.

T. XCVI, p 1639, Amparo Penal en Revisión 7798/47, Vera José Antonio, 11 de Junio de 1948, unanimidad de 4 votos.

Pero que sucedería si un precepto de la Ley Federal del Trabajo fuera contrario a las disposiciones de un determinado convenio internacional, que ya ha sido aprobado por el Senado de la República y el citado convenio fuese aplicado a una determinada persona física o moral alegando que el mismo es derecho positivo y en consecuencia lo obliga a su estricto cumplimiento?

Problema delicado el que se plantea sin embargo creemos que la solución sería la siguiente:

1.- El convenio internacional ya ha sido aprobado por el Senado de la República, exclusivamente, no habiendo intervenido en su aprobación la Cámara de Diputados.

2.- Lo anterior quiere decir que el mismo es obligatorio, pero exclusivamente para la República Mexicana, en cuanto sujeto de Derecho Internacional, frente a los demás estados y Organismos Internacionales suscriptores del mismo, en virtud de que la aprobación del convenio internacional por parte de los Senadores únicamente implica la voluntad de los Estados integrantes de la Federación de aprobar el mismo frente al exterior, pero en ningún momento se encuentra expresada la voluntad de aprobación de la Cámara de Diputados, en tanto representantes de la nación, de los habitantes de toda la República, por lo que en este caso no conforma una norma interna que obligue a todas las personas habitantes.

3.- Por lo que consideramos que en este caso sería procedente un Amparo en contra de la aplicación del Convenio Internacional conforme al artículo 133 de la Constitución, en

virtud de que el mismo no ha seguido el proceso legislativo correspondiente para que se aplicable de manera general, en cual se encuentre representada la voluntad popular através de sus representantes legítimos, los Diputados Federales.

4.- Es este punto de gran importancia ya que encontramos una doble aplicación de una misma disposición, en este caso el Convenio o Tratado Internacional, ya que mientras obliga a México como sujeto de derecho internacional, no obliga en un caso a sus nacionales, en tanto no se siga el proceso legislativo correspondiente para convertir los principios y disposiciones contenidos en el mismo en ley interna positiva y aplicable.

Es aquí en donde encontramos que el Derecho Internacional, que en manera amplia abarca al derecho Internacional del Trabajo, pierde fuerza en cuanto a su pretensión de aplicación, en tanto no se incorpore através del proceso legislativo correspondiente al derecho positivo de cada país miembro, en el caso particular de México sería una vez aprobado por el Senado de la República, llevar a cabo la iniciativa de ley correspondiente, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 72 de la Constitución.

La contradicción anterior la podemos encontrar en el análisis del Convenio No. 87 Relativo a la libertad sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.

El presente convenio entró en vigor el 4 de Julio de 1950 y fue adoptado con fecha 9 de julio de 1948.

Como su nombre lo indica, este convenio trata del derecho de trabajadores y patronos a constituir las organizaciones que estimen pertinentes, así como el derecho de afiliación a las mismas, dentro de la más amplia libertad, conteniendo expresamente en su artículo 2o. disposición relativa a la no autorización previa para la constitución de las organizaciones que estimen necesarias, debiéndose entender por organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Estos principios se encuentran contenidos en el artículo 123 apartado A fracción XVI de la constitución que textualmente señala la: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc... , es pues que en atención a este principio, que se



justifica la libertad de los sindicatos para organizarse internamente, llevar a cabo sus asambleas y reuniones en forma libre, el elegir a su mesa directiva y emitir con libertad sus acuerdos y determinaciones.

Sin embargo, es criticable el hecho de que el Estado, a través del Registro Sindical limite el libre ejercicio de sindicación, entrando en contradicción diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo; por una parte el artículo 374 ésta al sindicato de personalidad jurídica con capacidad legal y en consecuencia lo habilita para ejercitar sus principales derechos, tales como: a) Defender sus derechos ante las autoridades y b) Ejercer las acciones que les correspondan.

Por otra parte, el artículo 692 fracción IV, respecto a la personalidad de los representantes de los sindicatos indica que su personalidad se acreditará con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato, siendo punto previo el hecho de que el sindicato obtenga su registro conforme al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el registro representa un instrumento de control; y se ha observado que el sindicato que no se ha registrado carece de facultades

para realizar, por la vía del derecho, sus cometidos, tales como: la exigencia de la firma, revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; el emplazamiento a huelga por los motivos anteriores; la comparecencia y gestión de sus derechos en cuanto a organización profesional o como representante de sus afiliados, etc...

A mayor abundamiento, existe obligación por parte de los sindicatos, una vez ya constituidos y obtenido su registro "oficial" al mantener informadas a las autoridades de todo aquello que acontezca en su vida interna, como lo evidencian los artículos 371, 376 y 377, establecidas en forma obligatoria, como medios de control, violando los artículos 2o. y 3o. del convenio en comento. Al respecto Arturo Alcalde(48) manifiesta lo siguiente: "son ya cotidianas en la praxis mexicana las violaciones severas al derecho de libertad sindical vía por ejemplo la injerencia de las autoridades en el registro de los sindicatos y en la toma de nota de las elecciones de sus directivos; las limitaciones para reformar sus estatutos; la contratación colectiva solapada, que excluye la intervención de los verdaderos trabajadores de la empresa, etc... Dentro de

---

(48) Citado por Santos Azuela Héctor. Estudios de Derecho Sindical del Trabajo. pág. 169.

este mismo marco puede citarse también la prohibición de sindicarse a los miembros de los cuerpos Militares, policíacos y de seguridad\*.

## CONCLUSIONES

Del trabajo realizado se obtienen las siguientes conclusiones:

El hombre tienen la misma naturaleza y dignidad en todos los países y continentes que forman parte del mundo, de ahí que todos merezcan un trato igualmente digno y que uno de los principales objetivos del Derecho Internacional del Trabajo sea asegurar a cada hombre una existencia digna y un respeto a su persona en cualquier lugar en que se encuentre y se vea en la necesidad de prestar un servicio personal remunerado.

La idea de crear un Derecho Internacional del Trabajo se remonta al primer momento en que surgió el Derecho del Trabajo; sin embargo, es en el Tratado de Versalles donde adquiere su primer esplendor; y con el cual concluyen las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial, siendo en éste en donde se plasman las bases para la fundación de la Organización Internacional del Trabajo.

Aun cuando en un principio la O.I.T. surgió como un organismo dependiente de la Sociedad de Naciones, actualmente se trata de un organismo internacional autónomo, independiente y

con personalidad jurídica internacional propia. Hecho este de suma importancia que es reconocido como una de las características fundamentales de la eficacia de su labor en pro de la internacionalización de las normas de derecho de trabajo.

Aunada a las características anteriores, es de singular importancia el hecho de que la O.I.T. no está compuesta únicamente por representantes de los gobiernos, sino también por los representantes de los actores en la relación de trabajo, es decir, de representantes obreros y empleadores; particularidad que ha recibido el nombre de "Principio del Tripartismo". Característica que le da fuerza a sus Convenios y Recomendaciones, ya que los mismos no encuentran apoyo únicamente en las opiniones y votos de los representantes diplomáticos, sino también en los de las fuerzas de la producción, lo que dota a estos instrumentos de una mayor fuerza y obligatoriedad moral.

Por lo que hace en sí al método de votación, consideramos que existe desigualdad entre los representantes, en virtud de lo siguiente:

1.- Se prevé que si una Delegación Nacional está incompleta y no comprende delegado trabajador el Delegado empleador no tiene derecho de voto y viceversa, por el

contrario, los delegados gubernamentales, que son dos, conservan siempre el derecho, es decir existe una posición privilegiada para cotos delegadas, con lo que se rompe con el principio tripartita tan elogiado por la propia Organización.

2.- Al efecto consideramos que se debería modificar la constitución de O.I.T. en este aspecto, a efecto de que exista un número igual de representantes trabajadores o empleadores, al de los delegadas gubernamentales, es decir, dos representantes de cada grupo; con lo que se lograría igualdad mayor y una mayor representación en los intereses de clase.

Misma característica se encuentra en la composición del Consejo de Administración de la O.I.T. ya que el número de representantes de los gobiernos es el doble de las de los empleadores, y trabajadores, teniendo mayor importancia los miembros de "mayor importancia industrial", que son aquellos que contribuyen mayormente al presupuesto de la O.I.T.; tienen una Renta Nacional más alta; un Comercio Exterior más amplio y una población activa remunerada. Es decir se basa su influencia en su capacidad económica; por lo que consideramos se trata de privilegios emanados de la mayor riqueza de las naciones, en donde por obvias razones existen un menor número de conflictos en las clases empresarial y trabajadora.

En cuanto a este punto consideramos que debería dejar de existir este tipo de privilegio, modificándose en lo conducente la Constitución a efecto de que los Estados Miembros actuaran en un ámbito meramente de igualdad, con independencia de factores económicos.

El Derecho Internacional del trabajo encuentra su fundamento en las voluntades de las clases trabajadoras y patronales y en las de las de los gobiernos; y este derecho, que encuentra su fundamento en la persona misma, es el que crea el conjunto de condiciones tanto jurídicas como políticas, que permiten alcanzar a los hombres y a los pueblos su destino; por lo que pretende ser la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo, normas de derecho positivo mínimas que deben de observarse, pretendiendo alcanzar la Justicia-vital, o sea, el derecho a conducir una existencia propia a la dignidad intrínseca de la persona humana. De ahí que el Derecho Internacional del Trabajo busque la Universalidad, es decir que su ámbito de aplicación sea tan amplio como amplio sea el espacio en que se encuentre el hombre, proceso que se encuentra realizado en buena medida; igualmente se trata de un derecho dinámico, en cambio permanente, pues toda alteración en el costo de la vida y en las necesidades y condiciones, tanto del trabajo mismo como del trabajador, producen su modificación y adecuación a estas.

Sin embargo, lo cierto es que la vigencia del Derecho Internacional, dentro del cual encontramos el del Trabajo se encuentra condicionada y subordinada a la aceptación que los Estados Miembros hagan de los convenios y recomendaciones; lo que le otorga una condición internacional circunstancial, ya que requiere de un acto nacional para transformarse en derecho vigente; por lo que el Derecho Internacional no será realizable en su totalidad mientras existan Estados Imperialistas y en tanto algunos pueblos dominen a otros.

Por lo que validamente podemos concluir que el Derecho Internacional en general, desaparece de la convivencia humana y se refugia en los campos del ideal, cuando el mismo no es incorporado en forma de derecho positivo a la legislación interna de cada Estado.

Entrando al problema exclusivamente del Derecho Internacional del Trabajo y tomando en cuenta su principal fuente, que lo son los tratados tanto bilaterales como multilaterales, debe asumirse que se trata de un auténtico derecho, pero que carece de una autoridad superior que pueda emitir disposiciones obligatorias coercitivamente, para los diversos Estados, y que son estos los que en ejercicio de su autonomía y soberanía se autoobligan, dando vida a los tratados,



única Ley Internacional escrita; pero por lo que hace a la sanción por su incumplimiento la misma no da lugar a la imposición coactiva de una conducta, aún cuando si lo de a otro tipo, que en realidad son endebles, y que más bien se basan en tener una consideración negativa del país infractor, quedando, desgraciadamente, como lo menciona Modesto Seara Vázquez, únicamente "un poco como delincuente internacional".

Es decir debido a lo anotado anteriormente, el Derecho Internacional del Trabajo, emanado de la O.I.T. se ha quedado un poco como un derecho teórico, pero universalmente válido, lo que no ha sido obstáculo para que los principios emanados se hayan asimilado en algunas legislaciones nacionales y sea la causa de el mejoramiento de las condiciones del trabajador y del trabajo mismo, en virtud de que las decisiones y convenciones tomadas en este Organismo internacional son la fuente principal del Derecho del Trabajo en General, en virtud de que es en él que se llevan a cabo las investigaciones más completas de las condiciones de trabajo, técnicas de productividad, estudios socioeconómicos y culturales de los actores de la relación laboral, que en innumerables ocasiones han sido la causa de las principales reformas legales en las legislaciones de trabajo de diversos países del mundo.

Es igualmente válido anotar que el Derecho Internacional del Trabajo es un Derecho Internacional Social, ya que regula las relaciones que existen principalmente entre dos clases sociales; es decir, si bien es cierto que pretende una regulación universal de las condiciones del trabajo y los trabajadores, esta regulación se da como una necesidad de la existencia de dos clases sociales que tienen intereses contrapuestos, siendo esto de donde emana la necesidad de establecer garantías mínimas que deben de respetarse en esta relación.

Por lo que respecta a México, ingresó a la O.I.T. en el año de 1931, habiendo celebrado su cincuenta aniversario como miembro de dicho organismo en 1981; en cuanto hace los convenios y recomendaciones emanados de la Organización, los mismos, una vez que cumplen con el proceso respectivo, pasan a formar parte del derecho positivo nacional, teniendo los convenios el mismo rango que las normas emanadas de la Constitución, lo que no ha sido reconocido en su totalidad por las leyes secundarias como lo es La Ley Federal del Trabajo, ya que como se ha señalado al final del Capítulo V del Presente Trabajo en algunos casos no se han respetado en su totalidad los principios, libertades y líneas generales marcadas por los Convenios internacionales emanados de la O.I.T. aún cuando la Ley Federal del Trabajo como la Jurisprudencia emanada del Poder Judicial Federal; dispongan

que los convenios adquieren plena eficacia, terminado su proceso de incorporación al derecho nacional através de la aprobación.

Es por esto que en México debemos pugnar por una aplicación más estricta de los principios y derechos consignados en los convenios internacionales, ya que como ha quedado anotado los mismos son la base para un trato más justo y digno; y actualmente el problema laboral trasciende fronteras y es motivo de observación permanente por los países con los que el nuestro sostiene o puede llegar a sostener relaciones comerciales intensas; siendo este punto uno de los de más importancia en el marco del posible Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá. Lo que nos obliga a tratar este tema con la importancia que merece, debiendo dejar de lado la manipulación política de nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, para tratar este problema unicamente desde el punto de vista de la relación de los factores de la productividad y de la relación laboral, buscando en consecuencia una mayor productividad acompañada de mejores condiciones tanto de vida como de trabajo para los trabajadores.

Unicamente nos resta por anotar que frente al escepticismo que nos lleva a entender al derecho del trabajo como un instrumento represivo, levantado por el capital sobre la falacia de una inoperante mediación entre los factores de la

producción, surge la inquietud de conseguir un ordenamiento general de protección al trabajo y a la paz universal, de dotar al proletariado de un régimen tutelar que le dignifique en lo inmediato su vivir social dentro de la división y la lucha de clases, en tanto se fragua el surgimiento de una sociedad mejor, la que todos debemos buscar para lograr no sólo un progreso personal, sino un progreso de la nación mexicana en general.

## BIBLIOGRAFIA

1. ANTKOLETZ, Daniel; Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social; Editorial Guillermo Kraft. Ltda., Buenos Aires, 1941.
2. BARROSO Figueroa, José; Derecho Internacional del Trabajo; Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
3. BURGOA, Ignacio; Derecho Constitucional Mexicano; Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.
4. CALDERA, Rafael; Derecho del Trabajo; Editorial Albatros Buenos Aires, 1972.
5. CAMARA DE DIPUTADOS. XLVI Legislatura; Derechos del Pueblo Mexicano; México A través de sus Constituciones; México, 1967.
6. CARPIZO, Jorge; Estudios Constitucionales; Segunda Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM., México, 1983.
7. CUADERNOS DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, UNAM. La Concertación Social. Año 2, Número 6, Septiembre - Diciembre de 1987. México.
8. DAVALOS, José; Derecho del Trabajo; Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1990.
9. DE BUEN L., Néstor; Derecho del Trabajo; Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.
10. DE LA CUEVA, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo; Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1960.
11. DE LA CUEVA, Mario; Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.
12. DEL PESO Y Calvo, Carlos; Regulación Internacional del Derecho del Trabajo; Editorial Bosch, Barcelona, 1958.
13. FRAGA, Gabino; Derecho Administrativo; Séptima Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1958.
14. GARCIA Máñez, Eduardo; Introducción al Estudio del Derecho; Sexta Edición corregida. Editorial Porrúa, S.A. México, 1955.

15. GROSS Espiell, Héctor; La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América Latina; Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 1986.
16. GUERRERO, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo; Décimo Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.
17. GUERRERO Lara, Ezequiel y GUADARRAMA López, Enrique. Compiladores; La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia (1917 - 1984); Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 1986.
18. KELSEN, Hans; Teoría Pura del Derecho; Editorial Universitaria de Buenos Aires, Argentina, 1963.
19. MACIEL Correa M. Russomano, Gilda; Derecho Internacional del Trabajo; UNAM. México, 1987.
20. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO; Folleto Informativo de La Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1989.
21. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Organización Internacional del Trabajo y el Mundo del Trabajo, Ginebra, 1984, reimpresa en 1987.
22. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. X Conferencia de los Estados de América Miembros de la O.I.T. Talleres Gráficos de la Nación, México, 1974.
23. SANTOS Azuela, Héctor; Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo; Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México, 1987.
24. SEARA Vázquez, Modesto; Derecho Internacional Público; Editorial Porrúa, S.A., México, 1976.
25. SEARA Vázquez, Modesto; Tratado General de la Organización Internacional; Fondo de Cultura Económica, México, 1974.
26. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Cincuentenario del Ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo (1931-1981). México, 1982.
27. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO; Convenios Ratificados por México Tercera Edición. México, 1984.

28. SEPULVEDA, César; Derecho Internacional; Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.
29. SORENSEN, Max; Manual de Derecho Internacional Público; Fondo de Cultura Económica, México, 1974.
30. TENA Ramírez, Felipe; Derecho Constitucional Mexicano; Cuarta Edición revisada y aumentada. Editorial Porrúa, S.A., México, 1958.
31. TRUEBA Urbina, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.
32. VALTICOS, Nicolás; Derecho Internacional del Trabajo; Editorial Técnos, Madrid, 1970.
33. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Octava Edición actualizada. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Edición 1990.
34. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 1985.
35. CONSTITUCION DE LA O.I.T. Y REGLAMENTO DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y ACUERDO ENTRE LAS NACIONES UNIDAS Y LA O.I.T. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Mayo 1988.

## CONVENIOS DE LA O.I.T. VIGENTES EN MEXICO

Los Convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo que rigen en México, de acuerdo con los artículos 133 constitucional y 60. de la Ley Federal del Trabajo, son los siguientes:

(La fecha entre paréntesis, es la del Diario Oficial de la Federación en que se hizo la publicación).

Núm. 8. Indemnización de desempleo por naufragio (27 de septiembre de 1937).

Núm. 9. Colocación de los marinos (6 de febrero de 1939).

Núm. 11. Derecho de asociación en la agricultura (29 de septiembre de 1937).

Núm. 12. Indemnización de los accidentes en la agricultura (15 de mayo de 1937 y 31 de diciembre de 1937).

Núm. 13. empleo de la cerusa en la pintura (11 de marzo de 1938).

Núm. 14. Descanso semanal en la industria (16 de marzo de 1938).

Núm. 16. Examen médico de los menores (23 de abril de 1938).

Núm. 17 Reparación de los accidentes de trabajo (3 de julio de 1935).

Núm. 18. Indemnización por enfermedades profesionales (25 de septiembre de 1937).

Núm. 19. Igualdad de trato entre trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo (7 de agosto de 1935).

Núm. 21. Simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques (28 de abril de 1938).

Núm. 22. Contrato de enrolamiento de gente de mar (6 de agosto de 1935).

Núm. 23. Repatriación de la gente de mar (7 de agosto de 1935).



Núm. 26. Establecimiento de métodos para la aplicación de salarios mínimos (9 de agosto de 1935).

Núm. 27. Indicación del peso en los grandes fardos transportables por barco (12 de agosto de 1935).

Núm. 29. Trabajo forzoso u obligatorio (13 de agosto de 1935).

Núm. 30. Reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y oficinas (10 de agosto de 1935).

Núm. 32. Protección contra accidentes a los trabajadores empleados en la carga y descarga de buques (14 de agosto de 1935).

Núm. 34. Agencias retribuidas de colocación (10 de noviembre de 1937).

Núm. 42. Indemnización por enfermedades profesionales (8 de enero de 1937 y 25 de septiembre de 1937).

Núm. 43. Horas de trabajo; fabricación automática de vidrio plano (26 de abril de 1938).

Núm. 44. Trabajo subterráneo (mujeres). El convenio entró en vigor el 30 de mayo de 1937.

Núm. 45. Empleo de mujeres en trabajos subterráneos en las minas. Horas de trabajo en las minas de carbón (28 de diciembre de 1938, y el texto del 2 de enero de 1940). (Este convenio fue revisado en 1935 y no había entrado en vigor hasta diciembre de 1961).

Núm. 49. Reducción de horas de trabajo en fábricas de botella (16 de abril de 1938).

Núm. 52. Vacaciones anuales pagadas (21 de abril de 1938).

Núm. 53. Certificado de capacidad de los oficiales de la marina (29 de febrero de 1940).

Núm. 54. Vacaciones anuales pagadas a la gente de mar (20 de febrero de 1940).

Núm. 55. Obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte del hombre de mar (30 de enero de 1939).

Número. 56. Seguro de enfermedad de la gente del mar (5 de marzo de 1984).

Núm. 58. Edad mínima de admisión en el trabajo marítimo (22 de junio de 1951).

Núm. 62. Prescripción de seguridad en la industria de la edificación (4 de octubre de 1941).

Núm. 63. Estadísticas de salarios y horas de trabajo en las industrias principales, mineras y manufactureras, en la edificación y construcción y en la agricultura (17 de enero de 1942).

Núm. 80. Revisión de los artículos finales hasta 1946 (20 de febrero de 1958).

Núm. 87. Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (16 de octubre de 1950).

Núm. 90. Trabajo nocturno de menores en la industria (31 de diciembre de 1955).

Núm. 95. Protección del salario (12 de diciembre de 1955).

Núm. 100. Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina (26 de junio de 1952).

Núm. 102. Seguridad social, norma mínima, 1952 (31 de diciembre de 1959).

Núm. 105. Abolición de trabajos forzados (21 de agosto de 1959).

Núm. 106 Descanso semanal en el comercio y en las oficinas (21 de agosto de 1959).

Núm. 107. Poblaciones indígenas y tribunales (7 de julio de 1960).

Núm. 108. Documentos de identidad de la gente de mar (28 de noviembre de 1960).

Núm. 109. Salarios, horas de trabajo a bordo de buques y dotación (26 de enero de 1961).

Núm. 110. Condiciones de empleo en las plantaciones (14 de septiembre de 1960).

Núm. 111. Discriminación en materia de empleo y ocupación (3 de enero de 1961).

Núm. 112. Edad mínima de admisión de trabajo de pescadores (28 de noviembre de 1960).

Núm. 115. Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes (3 de enero de 1962).

Núm. 116. Revisión de los convenios adoptados por la Conferencia General de la O.I.T. en sus 32 primeras reuniones a fin de uniformar las disposiciones relativas a los Convenios en vigor y Memorias sobre aplicación de convenios (30 de diciembre de 1962).

Núm. 120. Higiene en el comercio y en las oficinas (5 de enero de 1966).

Núm. 123. Edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas (18 de enero de 1968).

Núm. 124. Examen médico de aptitud de los menores para el empleo de trabajos subterráneos de las minas (20 de enero de 1968).

Núm. 131. Fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo (7 de febrero de 1973).

Núm. 134. Prevención de los accidentes del trabajo de la gente del mar (12 de febrero de 1974).

Núm. 135. Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en las empresas (21 de marzo de 1975).

Núm. 140. La licencia pagada de estudios (4 de enero de 1977).

Núm. 141. Sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y rural (24 de enero de 1978).

Núm. 142. Sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos (24 de enero de 1978).

Núm. 144. Sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo (24 de diciembre de 1978).

Núm. 150. Convenio sobre la administración del trabajo: cometido.

Núm. 152. Convenio sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios (21 de mayo de 1982).

Núm. 153. Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso en los transportes por carretera (14 de mayo de 1982).

Núm. 155. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo (6 de marzo de 1984).

Además de los listados anteriormente México ratificó los convenios números 6, 7, 32 y 54. Los tres primeros aparecen hoy día como denunciados por nuestro país, en virtud de que nos hemos adherido a aquellos que los revisan, o sea a los números 90,58 y 152; en cuanto al 54, pertenece a la categoría de los que no han recibido el número necesario de ratificaciones para su entrada en vigor y que ya no pueden ser ratificados debido a la entrada en vigor de convenios que los revisan. Además para principios de 1987, el H. Senado de la República, por Decreto publicado en el Diario Oficial de 28 de noviembre de 1986, había aprobado la ratificación de los convenios número 160, sobre estadísticas del trabajo, 1985 y número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, encontrándose en consecuencia en proceso de trámite de depósito de los instrumentos ratificatorios en Ginebra, Suiza, y asimismo su promulgación formal en México.

ANALISIS DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS Y LAS RECOMENDACIONES  
ADOPTADAS POR LA O.I.T.

SECCION PRIMERA

I.- EMPLEO

A) Servicios público y privado de colocación.

- 1.- Convenio número 34 sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933.
- 2.- Recomendación número 42, sobre las agencias de colocación, 1933.
- 3.- Recomendación número 71 sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944.
- 4.- Recomendación número 72, sobre el servicio de empleo, 1944.
- 5.- Convenio número 88, sobre la organización del servicio del empleo, 1948.
- 6.- Recomendación número 83, sobre la organización del servicio del empleo, 1948.
- 7.- Convenio número 96, sobre las agencias retribuidas de colocación, 1949.

B) Orientación y formación profesionales

- 1.- Convenio número 142, sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.
- 2.- Recomendación número 150, sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

C) Políticas de empleo y abatimiento del desempleo

- 1.- Convenio número 2, sobre el desempleo, 1919.
- 2.- Recomendación número 1, sobre el desempleo, 1919.
- 3.- Convenio número 44, sobre el desempleo, 1934.
- 4.- Recomendación número 44, sobre el desempleo, 1934.
- 5.- Convenio número 122, sobre la política del empleo, 1964.
- 6.- Recomendación número 122, sobre la política del empleo, 1964.

2.- CONDICIONES DE TRABAJO

A) Jornada de trabajo

- 1.- Convenio número 1, sobre las horas de trabajo (industria), 1919.
- 2.- Convenio número 30, sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.
- 3.- Convenio número 43, sobre las fábricas de vidrio, 1934.
- 4.- Convenio número 47, sobre las cuarenta horas, 1935.

- 5.- Convenio número 49, sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935.
- 6.- Convenio número 67, sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939.
- 7.- Recomendación número 116, sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962.
- 8.- Convenio número 153, sobre la duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979.

**B) Descanso semanal**

- 1.- Convenio número 14 sobre el descanso semanal (industria), 1921.
- 2.- Convenio número 106, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.
- 3.- Recomendación número 103, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.

**C) Vacaciones pagadas**

- 1.- Convenio número 52, sobre vacaciones pagadas, 1936.
- 2.- Convenio número 101, sobre vacaciones pagadas (agricultura), 1952.
- 3.- Convenio número 132, sobre vacaciones pagadas (revisado), 1970.
- 4.- Convenio número 140, relativo a la licencia pagada de estudios, 1974.
- 5.- Recomendación número 148, sobre licencia pagada de estudios, 1974.

**D) Salario**

**a) Protección al salario**

- 1.- Convenio número 95, sobre la protección del salario, 1949.
- 2.- Recomendación número 85, sobre la protección del salario, 1949.

**b) Fijación de los salarios mínimos**

- 1.- Convenio número 26, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1920
- 2.- Convenio número 99, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.
- 3.- Convenio número 131, sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.
- 4.- Recomendación número 135, sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

**E) Estabilidad en el empleo**

- 1.- Recomendación número 119, sobre la terminación de las relaciones de trabajo, 1063.
- 2.- Convenio número 158, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

3.- Recomendación número 163, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

### 3.- RELACIONES INTEREMPRESA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS

#### A) Colaboración y comunicación en el ámbito de la empresa.

- 1.- Recomendación número 94, sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952.
- 2.- Recomendación número 129, sobre las comunicaciones en la empresa, 1967.

#### B) Prevención de conflictos

- 1.- Recomendación número 92, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951.
- 2.- Recomendación número 130, sobre el examen de las reclamaciones, 1967.

### 4.- HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

#### A) Políticas generales de prevención de riesgos de trabajo.

- 1.- Recomendación número 131, sobre la prevención de los accidentes de trabajo, 1929.
- 2.- Recomendación número 97, sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953.
- 3.- Recomendación número 112, sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959.
- 4.- Convenio número 148, sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977.
- 5.- Recomendación número 156, sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977.
- 6.- Convenio número 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

#### B) Protecciones específicas.

##### a) Protección en relación a ciertos riesgos.

a') Protección respecto de ciertas materias infecciosas.

- 1.- Recomendación número 3, sobre la prevención del carbunco, 1919.

b') Protección respecto de ciertas sustancias nocivas.

- 1.- Recomendación número 6, sobre el fósforo blanco, 1919.
- 2.- Convenio número 13, sobre la cerusa (pintura), 1921.
- 3.- Convenio número 115, sobre la protección contra las radiaciones, 1960.
- 4.- Recomendación número 114, sobre la protección contra las radiaciones, 1960.
- 5.- Convenio número 136, sobre el benceno, 1971.

- 6.- Recomendación número 114, sobre el benceno, 1971.
- 7.- Convenio número 139, sobre el cáncer profesional, 1974.
- 8.- Recomendación número 147, sobre el cáncer profesional, 1974.
- 9.- Convenio número 162, sobre el asbesto, 1986
- 10.- Recomendación número 172, sobre el asbesto, 1986.

c') Protección en el empleo de maquinaria

- 1.- Convenio número 119, sobre la protección de la maquinaria, 1963.
- 2.- Recomendación número 118, sobre la protección de la maquinaria, 1963.

d') Protección en el desplazamiento manual de carga.

- 1.- Convenio número 127, sobre el peso mínimo, 1967.
- 2.- Recomendación número 128, sobre el peso mínimo, 1967.

b) Protección específica en determinadas ramas de actividad.

a') Protección en la industria de la edificación.

- 1.- Convenio número 62, sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937.
- 2.- Recomendación número 53, sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937.
- 3.- Recomendación número 54, sobre la inspección (edificación) 1937.
- 4.- Recomendación número 55, sobre la colaboración para prevenir accidentes (edificación), 1937.
- 5.- Recomendación número 56 sobre la enseñanza profesional (edificación), 1937.

b') Protección en la Industria Panificadora.

En relación a este tema, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio número 20:

Convenio número 20, sobre el trabajo nocturno (panaderías).

c') Higiene en el comercio y en las oficinas.

Un convenio y su recomendación complementaria existen sobre esta materia:

- 1.- Convenio número 120, sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964.
- 2.- Recomendación número 120 sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964.

d') Protección en el trabajo portuario.

Hallamos en este apartado los siguientes cuatro instrumentos:

- 1.- Convenio número 27, sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929.
- 2.- Convenio número 28, sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929.



- 3.- Convenio número 32, sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932.
- 4.- Convenio número 152, sobre la seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979.

## 5.- SEGURIDAD SOCIAL.

### A) Políticas generales de seguridad social.

- 1.- Recomendación número 67, sobre la seguridad de los medios de vida, 1944.
- 2.- Convenio número 102, sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.
- 3.- Convenio número 157, sobre el establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982.

### B) Diversos tipos de seguros

#### a) Asistencia médica.

- 1.- Convenio número 24, sobre el seguro de enfermedad, 1927.
- 2.- Convenio número 25, sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927.
- 3.- Recomendación número 69, sobre la asistencia médica, 1944.
- 4.- Convenio número 130, sobre la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.
- 5.- Recomendación número 134, sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad 1969.

#### b) Prestaciones monetarias de enfermedad.

La OIT tiene adoptados sobre el tema los instrumentos que enseguida se en listan:

- 1.- Convenio número 24, sobre seguro de enfermedad (industria), 1927.
- 2.- Convenio número 25, sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927.
- 3.- Convenio número 130, sobre la asistencia médica y prestaciones monetarias en caso de enfermedad, 1969.
- 4.- Recomendación número 134, sobre asistencia médica y prestaciones monetarias en caso de enfermedad, 1969.

#### c) Seguro de maternidad.

- 1.- Convenio número 3, sobre la protección de la maternidad, 1919.
- 2.- Convenio número 103, sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.
- 3.- Recomendación número 95, sobre la protección de la maternidad, 1952.

d) Seguro de invalidez

- 1.- Convenio número 37, sobre el seguro de invalidez (industria, etcétera), 1933.
- 2.- Convenio número 38, sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933.
- 3.- Convenio número 128, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.
- 4.- Recomendación número 131, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.
- 5.- Convenio número 159, sobre readaptación profesional y empleo (personas inválidas), 1983.

e) Seguro de desempleo

- 1.- Convenio número 44 sobre el desempleo, 1934.
- 2.- Recomendación número 44, sobre el desempleo, 1934.

f) Prestaciones de vejez

- 1.- Convenio número 35, sobre el seguro de vejez (industria, etcétera), 1933.
- 2.- Convenio número 36, sobre el seguro de vejez (agricultura), 1936.
- 3.- Convenio número 128, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.
- 4.- Recomendación número 131, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.

g) Prestaciones en caso de riesgo profesional.

- 1.- Convenio número 12, sobre la indemnización por accidentes de trabajo (agricultura), 1921.
- 2.- Convenio número 17, sobre la indemnización por accidentes de trabajo, 1925.
- 3.- Convenio número 18, sobre las enfermedades profesionales, 1925.
- 4.- Convenio número 42, sobre las enfermedades profesionales, (revisado), 1934.
- 5.- Convenio número 121, sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1964.

h) Prestaciones familiares.

Figuran tan sólo en la parte VII del Convenio número 102.

i) Prestaciones de sobrevivientes.

- 1.- Convenio número 39, sobre el seguro de muerte (industria, etcétera), 1933.
- 2.- Convenio número 40, sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933.
- 3.- Convenio número 128, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.

4.- Recomendación número 131, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.

C) Seguridad social para las personas licenciadas de las fuerzas armadas..

Únicamente un título se incluye en este rubro:  
Recomendación número 68, sobre la Seguridad Social (Fuerzas Armadas), 1944.

#### 6.- VIVIENDA, BIENESTAR Y RECREO DE LOS TRABAJADORES.

A) Política para la dotación de vivienda a los trabajadores  
1.- Recomendación número 21, sobre la utilización del tiempo libre, 1924.  
2.- Recomendación número 115, sobre la vivienda de los trabajadores, 1961.

B) Bienestar de los trabajadores.  
El desarrollo de estas materias se formuló en la Recomendación número 102:  
Recomendación número 102, sobre los servicios sociales de los trabajadores, 1956.

C) Utilización del tiempo libre por los trabajadores  
Recomendación número 21, sobre la utilización del tiempo libre, 1924.

#### SECCION SEGUNDA

#### 7.- TRABAJO DE MUJERES.

A) Política general en materia de trabajo de mujeres. Polémica en torno a ciertas prohibiciones

B) Normatividad adoptada específicamente para el trabajo femenino.

a) Igualdad de trato.

Nos ocuparemos aquí de los siguientes tres instrumentos:

1.- Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración, 1951.

2.- Convenio número 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

3.- Convenio número 156, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

b) Trabajo nocturno femenino.

Tres convenios son de mencionarse aquí:

1.- Convenio número 4, sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919.

2.- Convenio número 41, sobre el trabajo nocturno (mujeres), (revisado), 1934.

3.- Convenio número 89, sobre el trabajo nocturno (mujeres), (revisado), 1948.

c) Trabajo femenino en actividades insalubres

Únicamente figura bajo este rubro el:

Convenio número 45, sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935.

d) Protección a la maternidad.

Encontraremos aquí los siguientes instrumentos:

1.- Convenio número 3, sobre la protección de la maternidad, 1919.

2.- Recomendación número 4, sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919

3.- Convenio número 103, sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

4.- Recomendación número 95, sobre la protección de la maternidad, 1952.

e) Mujeres con responsabilidades familiares

Recomendación número 123, sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

## 8.- TRABAJO DE MENORES

A) Edad mínima de admisión al trabajo

1.- Convenio número 5, sobre la edad mínima (industria), 1919.

2.- Convenio número 7, sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920.

3.- Convenio número 10, sobre la edad mínima (agricultura), 1921.

4.- Convenio número 15, sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921.

5.- Convenio número 33, sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932.

- 6.- Convenio número 58, sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (revisado).
- 7.- Convenio número 59, sobre la edad mínima (industrial), 1937 (revisado).
- 8.- Convenio número 60, sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (revisado).
- 9.- Convenio número 112, sobre la edad mínima (pescadores), 1959.
- 10.- Convenio número 123, sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.
- 11.- Recomendación número 124, sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.
- 12.- Convenio número 138, sobre la edad mínima, 1973.
- 13.- Recomendación número 146, sobre la edad mínima, 1973.

**B) Exámenes médicos a menores para su admisión y permanencia en el trabajo.**

Los instrumentos atinentes a Exámenes médicos a menores son:

- 1.- Convenio número 16, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921.
- 2.- Convenio número 77, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921.
- 3.- Convenio número 78, sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946.
- 4.- Recomendación número 79, el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946.
- 5.- Convenio número 124, sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965.

**C) Trabajo nocturno de menores**

Bajo este rubro tienen cabida los siguientes instrumentos:

- 1.- Convenio número 6, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919.
- 2.- Convenio número 79, sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
- 3.- Recomendación número 80, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948, (revisado).
- 4.- Convenio número 90, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (revisado).

**D) Desarrollo físico de menores**

Recomendación número 4 sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919.

## 9.- CATEGORIAS ESPECIALES DE TRABAJADORES

### A) Gente de mar

#### a) Marinos

##### a.1) Generalidades

- 1.- Recomendación número 107, sobre el enrolamiento de la gente de mar (buques extranjeros), 1958.
- 2.- Recomendación número 108, sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958.
- 3.- Recomendación número 139, sobre el empleo de la gente de mar (evolución técnica), 1970.
- 4.- Convenio número 145, sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1967.
- 5.- Recomendación número 154, sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976.
- 6.- Convenio número 147, sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976.
- 7.- Recomendación número 155, sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976.

##### a.2) Formación e ingreso en el empleo.

- 1.- Convenio número 9 sobre la colocación de la gente de mar, 1920.
- 2.- Convenio número 22, sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926.
- 3.- Convenio número 108, sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958.
- 4.- Recomendación número 137, sobre la formación profesional (gente de mar), 1970.

##### a.3) Condiciones de admisión al empleo

- 1.- Convenio número 7, sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920.
- 2.- Convenio número 15, sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921.
- 3.- Convenio número 58, (revisado, sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936.
- 4.- Convenio número 16, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921.
- 5.- Convenio número 73, sobre el examen médico de la gente de mar, 1946.

##### a.4) Certificados de aptitud

- 1.- Convenio número 53, sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936.
- 2.- Convenio número 69, sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946.

3.- Convenio número 74, sobre el certificado de marinero preferente, 1946.

a.5) Condiciones generales de empleo

- 1.- Convenio número 100, sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958.
- 2.- Recomendación número 109, sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958
- 3.- Convenio número 91, sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949.
- 4.- Convenio número 23, sobre la repatriación de la gente de mar, 1926.
- 5.- Recomendación número 140, sobre el alojamiento de capitanes y aprendices, 1926.
- 6.- Convenio número 146, sobre las vacaciones anuales paradas (gente de mar), 1976.
- 7.- Recomendación número 153, sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976.

a.6) Seguridad, higiene y bienestar.

- 1.- Convenio número 68, sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946.
- 2.- Recomendación número 78, sobre el suministro de ropa de cama, vajilla, y artículos diversos (tripulación de buques), 1946.
- 3.- Convenio 92, sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949.
- 4.- Convenio número 133, sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970.
- 5.- Recomendación número 140, sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970.
- 6.- Recomendación número 141, sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970.
- 7.- Recomendación número 105, sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958.
- 8.- Recomendación número 106, sobre consultas médicas en alta mar, 1958.
- 9.- Convenio número 134, sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970.
- 10.- Recomendación número 142, sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970.
- 11.- Recomendación número 48, sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936.
- 12.- Recomendación número 138, sobre el bienestar de la gente de mar, 1970.

a.7) Inspección del trabajo.

Recomendación número 28, sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926.

a.8) Seguridad social.

- 1.- Convenio número 8, sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920.
- 2.- Recomendación número 10, sobre el seguro de desempleo (gente de mar), 1920.
- 3.- Convenio número 55, sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar.
- 4.- Convenio número 56, sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936.
- 5.- Convenio número 70, sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946.
- 6.- Recomendación número 75, sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946.
- 7.- Recomendación número 76, sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar, 1946.
- 8.- Convenio número 71, sobre las pensiones de la gente de mar, 1946.

b) Pescadores

- 1.- Recomendación número 7, sobre las horas de trabajo (pesca), 1920.
- 2.- Convenio número 112, sobre la edad mínima (pescadores), 1959.
- 3.- Convenio número 113, sobre el examen médico de los pescadores, 1959.
- 4.- Convenio número 114, sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959.
- 5.- Convenio número 125, sobre los certificados de competencia de los pescadores, 1966.
- 6.- Convenio número 126, sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966.
- 7.- Recomendación número 126, sobre la formación profesional (pescadores), 1966.

B) Trabajadores portuarios.

Dos instrumentos se han adoptado en relación al trabajo portuario.

- 1.- Convenio número 137, sobre el trabajo portuario, 1973
- 2.- Recomendación número 145, sobre el trabajo portuario, 1973.

C) Trabajadores de las plantaciones

Los trabajadores de las plantaciones han sido objeto de una amplia protección a través del Convenio número 110:

Convenio número 110, sobre las plantaciones, 1958.



#### D) Arrendatarios y aparceros

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación número 132:  
Recomendación número 132, sobre los arrendatarios y aparceros, 1968.

#### E) Trabajadores indígenas

Procedamos a la enumeración, por orden cronológico de los instrumentos sobre trabajadores indígenas:

- 1.- Convenio número 50, sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936.
- 2.- Convenio número 64, sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939
- 3.- Convenio número 65, sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939.
- 4.- Convenio número 86, sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947.
- 5.- Convenio número 104, sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955.
- 6.- Convenio número 107, sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957.
- 7.- Recomendación número 104, sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957.

#### F) Trabajadores de los territorios no metropolitanos

Los convenios vinculados con la materia que nos ocupa, son los siguientes:

- 1.- Recomendación número 70, sobre la política social en los territorios dependientes, 1944.
- 2.- Recomendación número 74, sobre la política social en los territorios dependientes (disposiciones complementarias), 1945.
- 3.- Convenio número 82, sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947.
- 4.- Convenio número 83, sobre normas de trabajo (territorios metropolitanos), 1947.
- 5.- Convenio número 84, sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947.
- 6.- Convenio número 85, sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947.

#### G) Trabajadores migrantes

##### a) Seguridad Social

Son de mencionarse aquí los siguientes instrumentos:

- 1.- Convenio número 19, sobre igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.
- 2.- Recomendación número 25, sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.
- 3.- Convenio número 48, sobre conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935.
- 4.- Convenio número 118, sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962.
- 5.- Convenio número 157, sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982.

b) Protección a los trabajadores migrantes  
Aludiremos aquí los siguientes instrumentos:

- 1.- Convenio número 21, sobre la inspección de los migrantes, 1926.
- 2.- Convenio número 97, sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949.
- 3.- Recomendación número 86, sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949.
- 4.- Recomendación número 100, sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955.
- 5.- Convenio número 143, sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975.
- 6.- Recomendación número 151, sobre los trabajadores migrantes, 1975.

#### H) Enfermeros

El personal de enfermería ha sido objeto de especial atención, a través de los instrumentos de la OIT.

#### I) Empleados estatales

- 1.- Convenio número 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
- 2.- Recomendación número 159, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.

### SECCION TERCERA

#### 10. DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES

##### A) Libertad sindical y negociación colectiva

- 1.- Convenio número 11, sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921.

- 2.- Convenio número 84, sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947.
- 3.- Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- 4.- Convenio número 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- 5.- Recomendación número 91, sobre los contratos colectivos, 1951.
- 6.- Convenio número 135, sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
- 7.- Recomendación número 143, sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
- 8.- Convenio número 141, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.
- 9.- Recomendación número 149, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.
- 10.- Convenio número 154, sobre negociación colectiva, 1981.

#### B) Abolición del trabajo forzoso

Dentro de este capítulo figuran dos importantes Convenios:

- 1.- Convenio número 29, sobre el trabajo forzoso, 1930.
- 2.- Convenio número 105, sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

#### C) Abolición de la discriminación

Encontramos incluidos en este título los dos siguientes instrumentos:

- 1.- Convenio número 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- 2.- Recomendación número 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

### 11.- ADMINISTRACION DEL TRABAJO

#### A) Administración del trabajo (strictu sensu)

- 1.- Convenio número 150, sobre la administración del trabajo, 1978.
- 2.- Recomendación número 158, sobre la administración del trabajo, 1978.

#### B) Inspección del trabajo

- 1.- Convenio número 81, sobre la inspección del trabajo, 1947.

- 2.- Recomendación número 81, sobre la inspección del trabajo, 1947.
- 3.- Recomendación número 82, sobre la inspección del trabajo (minas y transportes), 1947.
- 4.- Convenio número 85, sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947.
- 5.- Convenio número 129, sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.

#### C) Estadísticas

- 1.- Convenio número 63, sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938.
- 2.- Convenio número 160, sobre estadísticas del trabajo, 1985.

#### 12.- CONSULTA TRIPARTITA

Quedan encuadrados dentro de este apartado los instrumentos siguientes:

- 1.- Recomendación número 113, sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960.
- 2.- Convenio número 144, sobre la consulta (normas internacionales del trabajo), 1976.
- 3.- Recomendación número 152, sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976.