

881209

8209



UNIVERSIDAD ANAHUAC

ESCUELA DE DERECHO

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS
A LA U.N.A.M.**

UNIVERSIDAD ANAHUAC
VINCI IN BONO MALUM

**LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES
DEL TRABAJADOR**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

T E S I S
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
MARIA DE LOS ANGELES CHACON GUSI**

México, D.F.

1986



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.....	1
Capítulo Primero:	
ANTECEDENTES Y CREACION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL--- DEL TRABAJO.....	1
1.1 Los primeros ensayos de mejoramiento de la clase obre- ra.....	1
1.1.1. Ideas de Jean Charles Sismondí.....	3
1.1.2. Roberto Owen y su legislación internacional del- trabajo.....	4
1.1.3. Carlos Marx y la fundación de la Primera Interna- cional de Trabajadores.....	5
1.2. La Carta de Trabajo (Artículo 123) de la Constitución- Mexicana de 1917.....	8
1.3. El Tratado de Versalles: la creación de la OIT.....	14
1.3.1. La Asociación Internacional para la Protección -- Legal de los Trabajadores.....	15
1.3.2. El Internacionalismo obrero.....	17
1.3.3. Los preparativos para la paz.....	20
1.3.4. La Conferencia de Paz.....	22
1.4. La Declaración de Filadelfia.....	26.

1.5. Integración de la OIT a las Naciones Unidas.....	28
---	----

Capítulo Segundo:

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	31
2.1. Preámbulo de la Constitución de la OIT.....	31
2.2. Estructura interna y competencia de los órganos de la OIT.....	36
2.2.1. La Conferencia General.....	36
2.2.1.1. Cómo funciona la Conferencia General.....	39
2.2.2. El Consejo de Administración.....	44
2.2.3. La Oficina Internacional del Trabajo.....	46
2.3. Las Normas Internacionales del Trabajo.....	47
2.3.1. El Convenio.....	48
2.3.1.1. El Convenio Promocional.....	50
2.3.1.2. Proyectos de Convenio no adoptados por la -- Conferencia.....	51
2.3.2. La Recomendación.....	51
2.3.3. Finalidad y Contenido de las Normas Internacionales del Trabajo.....	54
2.3.3.1. Finalidad.....	54
2.3.3.2. Contenido.....	58
2.3.4. Flexibilidad de las Normas Internacionales del -- Trabajo.....	62
2.3.5. Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo.....	64

2.3.5.1. Sumisión a las Autoridades Competentes.....	65
2.3.5.2. Memorias sobre convenios no ratificados y -- recomendaciones.....	66
2.3.5.3. Ratificación, entrada en vigor y denuncia de los convenios.....	68
2.3.5.4. Procedimientos de control de las Normas In- ternacionales del Trabajo.....	70
2.3.5.4.1. Procedimiento General de Control.....	70
2.3.5.4.2. Procedimientos Especiales de Control.....	76
2.3.5.4.2.1. La Reclamación.....	77
2.3.5.4.2.2. La Queja.....	78
2.4. La OIT como Organismo Especializado de las Naciones -- Unidas.....	79
2.4.1. Qué es un Organismo Especializado.....	80
2.4.1.1. Naturaleza y caracteres de los organismos-- especializados.....	82
2.4.2. La Incorporación de la OIT a la ONU.....	83
2.4.3. La OIT y las Naciones Unidas.....	84

Capítulo Tercero:

LA OIT Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.....	86
3.1. Los derechos de los trabajadores como derechos funda- mentales del hombre.....	86
3.1.1. Derechos fundamentales del hombre.....	86
3.1.1.1. Noción teórica de los derechos fundamentales del hombre.....	87

3.1.1.2. Noción positiva de los derechos fundamenta- les del hombre.....	89
3.1.2. Los derechos humanos fundamentales.....	91
3.1.2.1. El derecho a la vida.....	93
3.1.2.2. El derecho a la libertad individual.....	95
3.1.2.2.1. La libertad o autonomía personal.....	97
3.1.2.2.2. La libertad de pensamiento o concien- cia y la libertad de opinión.....	99
3.1.2.2.3. La Igualdad.....	100
3.1.3. El trabajo.....	104
3.1.3.1. Definición del trabajo.....	104
3.1.3.2. El doble fin del trabajo.....	106
3.1.3.3. El trabajo como deber y como derecho.....	107
3.1.3.4. Dignidad del trabajo.....	108
3.1.3.5. Fines del Trabajo.....	109
3.1.4. El derecho al trabajo, por qué es un derecho fun- damental del hombre.....	110
3.2. Los derechos de los trabajadores en la Declaración de Filadelfia.....	114
3.2.1. Análisis de la Parte I de la Declaración de Fil- adelfia.....	116
3.2.2. Análisis de la Parte II de la Declaración de Fil- adelfia.....	126
3.2.3. Análisis de la Parte III de la Declaración de Fil- adelfia.....	132
3.2.4. Análisis de la Parte IV de la Declaración de Fil- adelfia.....	156
3.2.5. Análisis de la Parte V de la Declaración de Fil- adelfia.....	157
3.3. Los derechos de los trabajadores en la Declaración --	

Universal de los Derechos Humanos de 1948.....	158
3.3.1. Análisis del artículo vigésimo segundo de la Declaración de los Derechos Humanos.....	159
3.3.2. Análisis del artículo vigésimo tercero de la Declaración de los Derechos Humanos.....	161
3.3.3. Análisis del artículo vigésimo cuarto de la Declaración de los Derechos Humanos.....	162
3.3.4. Análisis del artículo vigésimo quinto de la Declaración de los Derechos Humanos.....	163
3.4. La OIT, promotora de la Justicia Social.....	163
3.4.1. La Justicia Social.....	164
3.4.2. Por qué la OIT es promotora de la Justicia Social	167
CONCLUSIONES.....	169
BIBLIOGRAFIA.....	180.

I N T R O D U C C I O N

La Organización Internacional del Trabajo ha sido objeto de múltiples, variados y concienzudos estudios, ¿Por qué entonces dedicar toda una tesis profesional a esta institución? ¿Por qué relacionar los derechos humanos con el trabajo de la OIT? ¿Qué importancia puede tener para la doctrina jurídica la investigación sobre un tema que, en primera instancia, suena trillado?

Sin duda, la tesis misma responde a todas estas interrogantes. Empero, bien vale que esta introducción esboce las razones y los motivos que influyeron de manera decisiva para trabajar, por más de un año, en la creación de este modesto trabajo.

De entrada, como en muchas cosas en la vida mi primer acercamiento con la OIT fue accidental. Parte de mis obligaciones como estudiante de primer semestre de la carrera, consistían en llevar a cabo pequeños trabajos al respecto de cualquier tema. El propósito central era aprender a elaborar fichas bibliográficas que apoyaran una investigación seria. Escoger un tema al azar, implicaba, tan sólo ir detrás del formato de un trabajo de análisis. Por supuesto, el tema al azar escogido fue la OIT.

Más allá de la simple elaboración de mis fichas bibliográficas, al comenzar a leer aquel libro que tenía que ver con la Organización Internacional del Trabajo se produjeron dos pensamientos básicos en mi mente. El primero fue un propósito: conocer de modo más concienzudo la estructura, el funcionamiento y, por supuesto, los orígenes de este organismo especializado de las Naciones Unidas. En segundo lugar, consideré que algo debía de tener la OIT para -- que casi todos los autores consultados, coincidieran en un punto: la Organización Internacional del Trabajo sobrevive a una guerra mundial y es uno de los pocos organismos especializados, sino el único, que con ideales propios procura la mejora, a nivel mundial, de la clase trabajadora.

Obviamente, los propósitos se cristalizaron al paso del tiempo--

cuando llegó el momento de decidir el tema de mi tesis profesional, la respuesta estaba dada desde hacía algunos años,

Por lo que toca a los derechos humanos la inquietud, desde mi muy particular punto de vista, está inserta en todo aquel estudiante que por vocación está interesado en cursar la licenciatura de derecho. ¿Por qué?

El fin último del derecho es, sin más, la búsqueda de la justicia. Ambos conceptos son absolutamente inseparables, imposibles de concebir uno sin el otro. Y decíamos que es propio de todo innato estudiante de derecho el concebir esta interrelación, ya que el modo más efectivo por el que los hombres han alcanzado su bienestar es gracias a un orden jurídico justo. La abogacía coadyuva a esta concreción, cualquier otra forma de ver nuestra profesión puede ocasionar graves desviaciones.

Si el hombre posee derechos connaturales -la vida, la libertad, etc.- la labor del susodicho orden jurídico es sentar las bases para que se respeten esos derechos fundamentales y, el ser humano, en cuanto persona, pueda alcanzar su realización dentro del grupo social al cual pertenece.

Giorgio del Vecchio afirmaba que el derecho positivo es el punto de vista que se tiene de la justicia. De tal guisa, cada sistema jurídico procura cristalizar la multicitada justicia; la vida sus normas. Ahora bien, esto no quiere decir que los ordenamientos jurídicos propios de cada país puedan desvirtuar, en el entendido de estar siguiendo su punto de vista, la concepción del antecitado término. No habrá paliativos si así sucede, toda vez que la única manera que tiene el derecho para no desviarse de su ideal es seguir una ruta inequívoca, esta es, respetar los derechos fundamentales del hombre. Así, si los seres humanos no son concebidos en cuanto personas por el derecho positivo de uno u otro país, con toda seguridad se están conculcando sus garantías mínimas y, en consecuencia, perdiéndose el ideal de justicia.

La materia de este trabajo no está dada por la unión ficticia entre Organización Internacional del Trabajo y derechos humanos.

Partiendo del supuesto de que la OIT ha realmente conseguido--

mejorar las condiciones de los trabajadores a nivel mundial, se llega a dos conclusiones. Una: para hacer efectivo este propósito es necesario que la OIT esté sentada sobre principios válidos en toda época, para todos los países y, en consecuencia, para todos los hombres; es decir, que los derechos que busca cristalizar, los derechos de los trabajadores, tengan la misma naturaleza de los derechos fundamentales del hombre: innatos, eternamente válidos y base de la justicia social. Dos: que la OIT esté realmente constituida de un modo tal que pueda hacer posible sus ideales, ya que para ello es necesario contar con toda una infraestructura que a nivel mundial haga una verdad las bases del derecho internacional.

Sentada esta relación entre derechos humanos y la OIT misma, en tanto hipótesis de la presente tesis, fue necesario elaborar un diseño de investigación que nos permitiera corroborar nuestras afirmaciones y, al unísono, responder a las preguntas con las que abrimos esta introducción.

El capitulado de esta tesis consta de tres grandes apartados. En el primero de ellos, ANTECEDENTES Y CREACION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, nos avocamos al desarrollo de los antecedentes históricos de la OIT. A saber, la gestación de la idea de crear una institución que a nivel internacional velara por los derechos del trabajador, toda vez que la miseria y las privaciones repercutían en la estabilidad social. Nuestro análisis va desde los primeros ensayos de mejoramiento de la clase obrera con las ideas de Sismondi y Owen, hasta la creación de la OIT en el Tratado de Versalles y su integración a las Naciones Unidas, pasando, por supuesto, por las ideas y principios que nuestra Carta Magna, en su artículo 123, aportó a la doctrina del derecho social, principios que son sin duda influencia definitiva en la concreción de la OIT.

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, segundo capítulo de nuestra tesis, discurre sobre la OIT misma; es decir, su estructura interna, la organización y competencia de sus órganos, el estudio del Preámbulo de su Constitución, así como el análisis del me

dijo, en virtud del cual, alcanza sus objetivos, la creación de -- normas Internacionales del trabajo, En este sentido estudiamos -- tanto la recomendación como el convenio, ambas, formas que pueden revestir las normas antes citadas.

Dentro de este mismo apartado también esbozamos a la OIT en -- tanto organismo especializado de las Naciones Unidas.

Finalmente, en el tercero y último de los grandes apartados en que está dividida esta tesis, nos concentramos, una vez analizada la gestación y la estructura de la OIT, en los derechos fundamentales del trabajador, en cuanto derechos humanos.

Sin embargo, aquí también llevamos a cabo no sólo la comprobación de la coincidencia de naturalezas entre los derechos del trabajador y los derechos fundamentales del hombre, sino que para poder llegar a esta conclusión hicimos un pequeño análisis de los que llamamos derechos humanos básicos y, del trabajo, en tanto deber y derecho del hombre.

Por último, el capítulo tercero es marco de análisis de la Declaración de Filadelfia, así como de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, viendo en ambos, documentos fundamentales que constatan los derechos del trabajador a nivel Internacional. Una vez hecho lo cual se afirma en otro de los puntos del multicitado capítulo tercero, la concreción de la hipótesis de nuestra tesis, a saber, la OIT es promotora de la justicia social a nivel Internacional, quizás, casi sin parangón.

Como no es nuestra pretensión abundar en lo que la tesis misma se expiara con propio derecho, quiero, a manera de colofón, manifestar mi agradecimiento por todo el apoyo que me brindaron a los señores licenciados Héctor Flores Vilchis y Luis Segura López, director y revisor de forma, respectivamente, de esta tesis para obtener la licenciatura en derecho.

Asimismo, puntualizo mi reconocimiento a las autoridades de la Universidad y de la Dirección de la Escuela de Derecho, quienes -- coadyuvaron a la cristalización de este modesto trabajo.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES Y CREACION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- 1.1. Los primeros ensayos de mejoramiento de la clase obrera.
 - 1.1.1. Ideas de Jean Charles Sismondi.
 - 1.1.2. Roberto Owen y su legislación internacional del trabajo.
 - 1.1.3. Carlos Marx y la fundación de la Primera Internacional de Trabajadores.
- 1.2. La Carta de Trabajo (Artículo 123) de la Constitución Mexicana de 1917.
- 1.3. El Tratado de Versalles: la creación de la OIT.
 - 1.3.1. La Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores.
 - 1.3.2. El Internacionalismo Obrero.
 - 1.3.3. Los preparativos para la paz.
 - 1.3.4. La Conferencia de Paz.
- 1.4. La Declaración de Filadelfia.
- 1.5. Integración de la OIT a las Naciones Unidas.

I. ANTECEDENTES Y CREACION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

1.1. Los primeros ensayos de mejoramiento de la clase obrera,

El crecimiento industrial producido en los siglos XVII, XVIII-- y, fundamentalmente, en el siglo XIX, trajo aparejado una gran utilización de mano de obra, lo que provocó el surgimiento de un conjunto de relaciones de trabajo que aparecen con rasgos distintos-- a las de otros siglos.

Es por ello que conjuntamente al nacimiento de aquellas relaciones, el Estado adopta caracteres singulares que lo definen, en -- gran medida, como el vigía y organizador de cierto tipo de actividades encaminadas a propiciar el avance productivo y la industrialización.

Mientras tanto, Francia enarbola el movimiento en pro de los derechos fundamentales del hombre como facultades innatas y eternamente válidas, ante las cuales el ente estatal no sólo tendría que asumir una actitud protectora, sino también perseguir la conservación de tales derechos.

Cabe aclarar, que no obstante la gran difusión de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, a ella antecedieron intentos por clasificar y proteger los derechos humanos básicos (1); sin embargo, el sentido universalista de esta declaración francesa la coloca como la expresión más pura de filosofía política fundada en el derecho natural. A pesar de lo cual, resulta irónico que el antedicho documento no haya considerado el derecho de asociación como una facultad humana básica. Señala Hugo Rangel:

1 Antecedieron a la declaración francesa de 1789 la Carta Magna, documento inglés que data del siglo XIII, la Bill of Rights, también documento sajón emitido en 1688. El intento más contemporáneo y antecedente, asimismo, del multicitado documento francés-- es la Declaración del buen pueblo de Virginia, fechada el 12 de junio de 1776.

Couto que dicha omisión era "una reacción a los graves daños que habfan ocasionado los gremios y las corporaciones" (2).

Junto con el fortalecimiento del ente estatal, el liberalismo se convierte en la doctrina económica que definirfa las funciones del Estado policfa, esto es, ocupado de los aspectos de vigilancia, relaciones exteriores y la defensa del territorio, entre los más importantes, pero que lo ausentaba, y este es un dogma que todavía persiste, del campo de la economía y de las relaciones y los problemas que, por ende, a él van estrechamente vinculados.

El "laissez-faire" ("dejar hacer, dejar pasar") fue la doctrina bajo la cual se produjo una de las más terribles y dolorosas explotaciones del trabajador; pisoteando sus derechos más primarios se hizo medrar una clase a costa de cuyo detrimento se forjó el crecimiento económico de muchos países europeos, crecimiento mejor conocido como la Revolución Industrial.

Así, Francia en 1791 aprobó la llamada "Ley Chapelier", que prohibía la asociación de los trabajadores tipificándola como un delito castigado, por cierto, con prisión (3). Inglaterra en 1799 y 1800 emitió toda una legislación sobre asociaciones, en las que se declaró al sindicalismo como una actividad criminal, lo mismo que a cualquier trabajador que ingresara a toda clase de asociación que defendiera sus derechos. Para 1814 habían desaparecido todos los vestigios del régimen gremial, pues se derogó el estatuto de la Reina Isabel, por medio del cual era obligatorio que los patrones enseñaran a sus aprendices (4).

Al quedar los trabajadores casi sin ninguna protección estatal, obviamente surgieron abusos en la gran mayoría de las condiciones de contratación, jornada de trabajo, salario, etc., conculcando todos los derechos laborales que hoy conocemos. En consecuencia, se fue formando un numeroso ejército de miserables que cargaba a cuestas enfermedad e ignorancia y a los que, eufemísticamente, se llamaba obreros.

2 Cfr. HUGO RANGEL COUTO: Gufa para el Estudio de la Historia del Pensamiento Económico; 2a. ed., Porrúa, México, 1979, p. 77.

3 Ibid., p. 67.

4 Ibid.

Sin embargo, la explotación creó entre algunos hombres la conciencia de dar a los trabajadores condiciones más dignas tanto para laborar, como para vivir. Esta preocupación se arraigó fundamentalmente en ciertos investigadores, estudiosos o algún tipo de industriales que preocupados de los fenómenos sociales, poco a poco fueron sentando las bases de las legislaciones contemporáneas en materia laboral y que también, años después con sus inquietudes, harían posible la conformación de un organismo que a nivel internacional velara por los derechos del trabajador.

En el aspecto económico, los primeros años de la Revolución Industrial mostraron fenómenos tales como la generación de un grave descontento social repetido en un período no mayor de diez años -- que puso a Inglaterra y a otros países en una precaria situación. Como respuesta, algunos pensadores, que a continuación estudiaremos, plantearon nuevos sistemas para mejorar las paupérrimas condiciones de vida de los obreros.

1.1.1. Ideas de Jean Charles Sismondí.

Este escritor ginebrino después de visitar Inglaterra en 1837 e indignado ante la situación en que vivían los trabajadores, sugirió se adoptaran ciertas medidas para salvar la crisis y, sobre todo, mejorar el estado de los obreros.

Sismondí propone la protección de las clases más débiles y el otorgamiento de una garantía profesional a través de un Estado intervencionista; medida que para esa época venía a ser un avance -- significativo en materia social. El Estado intervencionista sugerido por Sismondí, buscaba equilibrar la relación entre el capitalista que pagaba sólo lo estrictamente indispensable para cubrir las más elementales necesidades y estar en posibilidad de seguir trabajando, y un trabajador que vivía en condiciones misérrimas.

Adelantándose a su tiempo, es el primero en luchar por una legislación obrera que contuviera las siguientes peticiones:

- 1.- Conceder a los trabajadores el derecho de coalición (en ese entonces considerado como delito), consistente en la reunión temporal de los trabajadores para discutir la defensa de sus intereses,
- 2.- La prohibición del trabajo de los niños,
- 3.- Limitar la jornada de trabajo de los adultos,
- 4.- El descanso dominical,
- 5.- El otorgamiento de una "garantía social", que consistía en la obligación de pagar a los obreros un ingreso cuando fueran víctimas de alguna enfermedad, accidente o inclusive, vejez. Consideraba Sismondí, que esta obligación debería recaer totalmente en el empresario.

Estas medidas son un verdadero antecedente de la seguridad social actual, por ello no es extraño que a través de toda su obra Sismondí se opusiera al fenómeno del maquinismo y a la gran empresa, ya que según él, acentuaban la explotación del obrero.

Moisés Gómez Granillo opina al respecto de este pensador:

Sismondí es precursor del derecho del trabajo y la seguridad social, al afirmar que hay que otorgar el derecho de coalición al obrero y que los patrones deben sostenerlo económicamente en caso de enfermedad, paro forzoso o vejez. Es fácil observar que el costo de la seguridad social lo hace descansar exclusivamente en el patrón, a diferencia de lo que hoy en día sucede, aunque a la postre en ambos casos descansa en la economía general de la Nación (5).

1.1.2. Roberto Owen y su legislación internacional del trabajo.

Este industrial escocés, de mediados del siglo XIX a diferencia de otros autores, llevó a la práctica todo aquello que se propuso, pasando a la historia no tan sólo como un simple intere-

5 HOISES GÓMEZ GRANILLO: Breve Historia de las Doctrinas Económicas; 8a. ed., Esfinge, México, 1979, pp. 101-102.

sado en los ensayos de mejora de la clase trabajadora, sino que con sus propios medios cristalizó añorados ideales.

Roberto Owen se anticipó por más de medio siglo a la legislación obrera y, sin ninguna obligación de su parte puso en práctica dentro de su empresa de la que, por cierto, alguna vez fue aprendiz, las siguientes medidas:

Redujo la jornada de trabajo de los adultos de 17 a 10 horas diarias y no admitió para laborar a niños menores de 10 años. Asimismo, eliminó una costumbre de los patrones de la época: multar a sus trabajadores por cualquier tipo de falta. Owen desapareció esta práctica, y no sólo ello, sino que estableció cerca de su empresa escuelas para los hijos de sus obreros, construyó casas higiénicas y agradables para los mismos, a más de que hizo erigir tiendas en donde les vendía mercancías al costo.

Cabe señalar que en su época, Owen fue calificado por otros empresarios e industriales como el ejemplo de un filántropo desequilibrado cuyo proceder no debía seguirse. Empero, este escocés nunca se vio desanimado y con el objeto de transformar no sólo su empresa, sino toda la sociedad, trabajó arduamente para que la ley obligara al resto de los empresarios e industriales a seguir sus pasos.

A pesar del empeño puesto por Owen en esta empresa, sólo logró en 1819 la promulgación, por parte del parlamento inglés, de una ley que prohibió el trabajo de los menores de 9 años.

También considerado el creador de las sociedades cooperativas, Owen llevó a la práctica la constitución del complejo industrial "New Lanarck", el que luego trasladó a los Estados Unidos (6). Más tarde, también fundó en aquel país la colonia denominada --

6 "Como hecho curioso se debe mencionar que, Owen, conocedor de la situación delicada que guardaba la provincia de Coahuila-Texas, solicitó en 1928 al Presidente de México, Guadalupe Victoria, -- que le cediera los extensos territorios para fincar algunas de sus cooperativas o sociedades, como Owen las llamaba. Sin embargo y pese a su argumentación de que sería una solución a la rivalidad que guardaban Estados Unidos y México por esas posesiones, el gobierno de nuestro país jamás contestó a la solicitud del utópico inglés. Owen, que vislumbraba su proyecto mexicano como una muestra para el mundo de que se podía vivir en paz y -

"New Harmony", misma que fracasó después de algunos pocos meses - dado el afán de consumir mucho y trabajar poco de la mayoría de - sus miembros.

Junto con Charles Foulter, Owen inventó los llamados falansterios que, compuestos por 1620 miembros, funcionaban a las veces - de una cooperativa integral.

De entre todas estas aportaciones, la más importante para efectos de este ensayo, es la de que Owen se constituyó como el prime ro en considerar la necesidad de implantar a nivel multinacional una legislación que velara por los derechos del trabajador.

El primer hombre que parece haber imaginado una legislación internacional del trabajo fue Roberto Owen, un industrial escocés. En 1817 Owen publicó una memoria sobre este asunto, pero fue necesario un siglo para que su iniciativa se convirtiera en realidad (7).

El maestro Jesús Castorena señala en relación a lo anterior:

Las ideas de una legislación uniforme internacional y de un organismo de la misma especie en materia de trabajo, arrancan de principios del siglo pasado, durante cuya primera mitad se lanzaron las primeras iniciativas. Owen es el autor de la primera. Se dirige a las potencias reunidas en el Congreso de Aix-la-Chapelle y propone la introducción en todos los países, de medidas para proteger a los obreros contra la ignorancia de que son víctimas y la creación de una Comisión del Trabajo (1818) (8).

1.1.3. Carlos Marx y la fundación de la Primera Internacional de Trabajadores.

felicidad con un nuevo marco y componentes sabios y laboriosos, jamás logró que rebasara el límite del tintero dada la indiferencia social". ARMANDO HERRERIAS; Historia del Pensamiento Económico; 2a. ed., Ljmsa, México, 1977, p. 156.

7 La Organización Internacional del Trabajo; s.e., OIT, Impresiones Populares, Ginebra, 1952, p. 15.

8 JESUS J. CASTORENA; Manual de Derecho Obrero (Derecho Sustantivo); 6a. ed., s.e., México, 1984, p. 53.

Si bien no es el objeto de nuestra tesis analizar más que de manera somera ciertos postulados del marxismo, no por ello debemos soslayar que algunas de sus ideas y actividades son antecedentes indiscutibles de la Organización Internacional del Trabajo.

Marx coincidía en la idea, y otorgaba el crédito de ella a Sismondí, de que la remuneración del obrero no es otra cosa que el salario mínimo, un salario que basta tan sólo para que el trabajador pueda hacer frente a sus más primarias necesidades. Aunque a estar sometida la mano de obra a los dictados de las leyes del mercado, cuando haya más oferta y menos demanda de aquella el salario tenderá a bajar, y así el trabajador se verá obligado a ofrecer sus servicios bajo condiciones cada vez más precarias.

Agrega Marx a su análisis, el desarrollo de la tesis de la lucha de clases dentro de la sociedad capitalista, donde la pelea del burgués y el proletariado es un proceso de continua oposición que para Marx constituye el motor del desenvolvimiento histórico.

Las tesis del marxismo explican, a su modo, el proceso de explotación que sufre el obrero. Empero, lo que nos interesa en tanto contribución de Carlos Marx a la protección de los derechos del trabajador, es su participación en cuanto creador y guía de una organización internacional avocada a la custodia de los derechos humanos del trabajador. Por eso, a Marx se le considera como uno de los fundadores, corriendo el año de 1863, de la llamada "Organización de Trabajadores del Mundo", mejor conocida como la Primera Internacional de los trabajadores.

Este organismo inspirado por Marx, fue escenario durante sus congresos de señalamientos reivindicatorios para la clase obrera y fue también una importante fuente de doctrina que inspiró el deseo de hacer posible una organización que uniera a todos los trabajadores del mundo.

La Primera Internacional tiene cabal trascendencia toda vez que hizo hincapié en la fuerza que adquirían los trabajadores si estos se aglutinaban; además aportó la idea del internacionalismo obrero. Es decir, la concepción de intereses y fines comunes en

la gran mayoría de los trabajadores del mundo entero. De esta --- suerte, si todos los obreros del mundo eran hermanos, no sólo era absurdo luchar entre sí, sino que además constituía un crimen inconcebible. La Primera Internacional y luego la Segunda (1899), reiteraron que las guerras eran fruto de las contradicciones y --- tensiones del sistema capitalista y únicamente beneficiaban, en --- dado caso, a algunos sectores de dicho capitalismo; en consecuencia, los obreros de toda la tierra ningún provecho extraían del --- conflicto bélico cualquiera que fuera éste, eran sólo carne de ca --- ñón utilizada y manipulada por la burguesía para la concreción de sus fines.

Hoy a pesar de que el aspecto de internacionalidad y hermandad obrera fue acentuada en estas reuniones de trabajadores (fundamen --- talmente pertenecientes a partidos socialistas), y que se reconoció que las conquistas del movimiento obrero quedarían a la larga protegidas si todos los obreros del universo expresaban simpatía --- común, las fidelidades nacionales del hombre se revelaron más --- fuertes que dicha solidaridad internacional, cuando unas y otras --- fueron puestas a prueba con el inicio, en 1914, de la Primera Gue --- rra Mundial.

1.2. La Carta de Trabajo (Artículo 123) de la Constitución --- mexicana de 1917.

La Constitución mexicana de 1917, aportó al mundo todo un con --- junto de normas y principios de carácter social que tienden a pro --- teger al trabajador y que, ahora veremos, se constituyen en ante --- cedentes inmediatos y fundamentales de los principios que poste --- riormente, a través del Tratado de Versalles de 1919, le darían --- origen a la OIT.

No podemos soslayar la vital importancia de las aportaciones --- del Artículo 123 constitucional, creado por el Constituyente del --- 17, el que por su enorme trascendencia fue proyectado al derecho ---

internacional y al derecho positivo de otros países. Este artículo plasma el derecho social y reivindicatorio perseguido en las luchas de los revolucionarios mexicanos.

Un núcleo de constituyentes integrado por el Ingeniero Pastor Rouaix, el licenciado José Natividad Macías, el licenciado José--Inocente Lugo y Rafael L. de los Ríos, principalmente, generó, a raíz de la discusión que motivó el dictamen del Artículo quinto constitucional, el proyecto del Artículo 123 y, posteriormente -- del 27, mismos que conforman el estatuto social más importante integrado en Carta Constitucional alguna.

Este grupo de diputados, a excepción del Lic. Inocente Lugo, -- se reunían antes y después de las sesiones del Congreso Constituyente, reuniones en las que esporádicamente participaron otros tantos constituyentes interesados por el problema obrero y la cristalización de los principios sociales de la Revolución Mexicana.

Las reuniones privadas de este pequeño congreso, al margen de cualquier formalismo, permitieron recibir toda clase de aportaciones y manifestaciones de muy distintos criterios provenientes de cualquier constituyente que quisiera participar. De tal guisa, -- apunta el propio Ing. Pastor Rouaix, al respecto de dichas reuniones:

Prácticamente, el director de los debates y presidente de hecho, del "petit comité" que se formó fue el -- que esto escribe; por haber sido el iniciador de -- esas reuniones; por el puesto que desempeñaba como -- miembro del Gabinete del Señor Carranza y sobre todo, por sus antecedentes personales que le daban la confianza de los diputados todos... Estas circunstancias fueron las que hicieron factibles las juntas -- privadas, a las que debían concurrir y en efecto concurrieron, representantes de todos los grupos, quienes al reunirse allí, en amistosa camaradería, olvidaban todos los rencores que la vehemencia de las -- discusiones públicas habían provocado y las desconfianzas con que se miraban entre sí, los componentes de los bloques antagónicos (9).

9 PASTOR ROUAIX: Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917; 1a. ed., Comisión Nacional Editorial del CEN del PRI, México, 1984, p. 91.

En este tipo de sesiones fue dado a luz el proyecto del Artículo 123, y su exposición de motivos redactado, principalmente -- por el Lic. José Matividad Macías.

El espíritu del Constituyente del 17 queda claramente plasmado en uno de los párrafos de la antedicha exposición de motivos, que dada su validez intrínseca de carácter universal, sería consultada para la redacción del Tratado de Versalles y la Constitución -- de la OIT:

Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo al aseguramiento de las condiciones humanas de trabajo, como las de salubridad locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos -- que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social... (10).

Con este espíritu la Constitución de 1917 es la primera en adoptar y reconocer las garantías fundamentales de la clase trabajadora, estableciendo lo siguiente:

En primera instancia y dentro de su preámbulo, que el trabajo es una mercancía, reconociéndole, en tal medida, el carácter de derecho fundamentalísimo. De tal suerte, que le deja exento de cualquier clase de comercio. Este es un avance sumamente importante, toda vez que al trabajo nunca se le había considerado como -- una facultad que pertenecía al hombre como garantía para la concreción de su dignidad humana.

Además, reconoce el derecho de asociación tanto para los trabajadores como para los empresarios; el derecho de coalición para la defensa de sus intereses, se erige al nivel de garantía constitucional.

El establecimiento de un salario mínimo, busca que todo trabajador obtenga una ganancia suficiente para satisfacer sus necesi-

sidades naturales, así como para hacer frente a las de su familia; la ley mexicana consideró ya el derecho al solaz y a la diversión honesta, actividades para las cuales el salario mínimo deberá ser suficiente. Por supuesto, prevé el Artículo 123 que este salario mínimo atenderá a las condiciones económicas y sociales de cada región del país. Así mismo, una de las fracciones del 123 contempla que la duración máxima de la jornada de trabajo será de ocho horas diarias.

Obvio es, que como consecuencia inmediata y resultante de estas garantías, opere el que por cada semana de trabajo el operario deberá disfrutar de un día de descanso, cuando menos. Decimos que resulta obvio, ya que si el trabajador tiene derecho a un salario mínimo que atiende a la manutención de sus necesidades más primigenias, entre las cuales está el derecho a la diversión y al descanso, será menester garantizar este último, al asegurarle un día completo de descanso.

Otro derecho fundamental que prevé nuestro Artículo 123, es la prohibición de que los niños no trabajen sino hasta cumplir como edad mínima los doce años, para así fijar también una edad tope en la que el ser humano, se supone, habría alcanzado ya las condiciones mínimas de su desarrollo físico y mental para poderlos aplicar al trabajo. No era posible pensar que a tan cortas edades, como ha sido reiterada costumbre, los seres humanos puedan rendir al máximo en sus actividades laborales, cuando éstos se hallan en pleno estado de crecimiento y maduración, pues la niñez y la adolescencia son momentos en la vida de todo ser humano que tienen que ser dedicadas al estudio y a la formación. Las condiciones económicas que han prevalecido en muchas partes del mundo, no han permitido la plena cristalización de esta garantía.

La correlación que debe existir entre el salario y el trabajo, fue concebida en la Constitución del 17 con la frase sacramental: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual". Esto es, el número de horas y calidad del trabajo, deben ser directamente proporcionales al salario que por ellos se recibe.

Plenamente relacionada con este precepto, está la no discriminación para el trabajo. Así, a un trabajo igual corresponde un sa

larlo igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad; será entonces, únicamente, la cantidad y la cualidad del trabajo lo que determinará el monto de la remuneración.

Podemos decir, en resumidas cuentas, que el Artículo 123 plasmado en nuestra Constitución de 1917, aportó la sistematización de los derechos fundamentales del trabajador. Pionera en este sentido, nuestra Carta Magna es la primera en reconocer y darles forma a esas facultades que posefa por el sólo hecho de nacer hombre.

Sin ambages, hemos de reconocer la gran aportación que al derecho social realizó la Constitución que nos rige. Es cierto que -- aquí hemos ido eslabonando los antecedentes para la creación de la OIT como órgano colegiado que a nivel multinacional vela por los derechos del trabajador, mismos que antes que cualquier otro documento, fueron concebidos en plenitud por el texto constitucional mexicano de principios de siglo.

Para confirmar el anterior acerto, citaremos aquí las opiniones que al respecto vierten por una parte, el ingeniero Pastor Rouaix, motor en la formulación del Artículo 123 constitucional, y por la otra, el maestro Trueba Urbina.

Dice a la sazón Pastor Rouaix:

Los artículos 27 y 123 de nuestra Carta Magna, tan vilipendiada... no sólo han tenido influencia en el resurgimiento de nuestra Patria, sino que ha llegado su reflejo a todos los países del mundo, mostrándonos cómo debe implantarse el socialismo sano y justiciero -- para el bien de las clases laborantes, pues hay que decirlo con orgullo: México fué la primera Nación que reconoció los derechos del trabajador frente al capital y que concedió garantías especiales al obrero --- (11).

La influencia de nuestro derecho social constitucional tuvo evidente influencia en el Tratado de Versalles, que contó con la virtud de reconocer a nivel internacional las garantías de los trabajadores.

11 Ibid., p. 223.

Apunta a colación Trueba Urbina:

El artículo 123 de la Constitución mexicana de 5 de febrero de 1917, creador del derecho del trabajo y de la previsión social, fue el primer estatuto fundamental de este tipo en el mundo, por su contenido, esencia y fines: originó el nacimiento del derecho social en la Constitución y como partes de éste, el propio derecho del trabajo y la previsión social, el derecho agrario y el derecho económico para regular la actividad del Estado burgués en favor de los débiles, así como sus correspondientes disciplinas procesales. A partir de su vigencia se extendieron las bases constitucionales del trabajo y la previsión social en las leyes laborales de toda la República y también se internacionalizaron en el Tratado de Paz de Versalles de 28 de junio de 1919 y en las Constituciones de otros países que le siguieron (12).

Cabe decir, tal y como lo veremos en el capítulo siguiente, que el Tratado de Versalles aporta la idea de internacionalización, recogiendo en lo fundamental las proclamas mexicanas.

Antes de proceder al estudio del siguiente inciso de este capítulo primero, vale la pena glosar las opiniones del antecitado autor, toda vez que su exposición dentro del tomo segundo de la obra Nuevo Derecho del Trabajo, aporta importantes luces acerca de la influencia del Artículo 123 constitucional mexicano en el Tratado de Versalles, que como ya dijimos será objeto de ulterior y particular análisis.

Trueba Urbina reitera que después de la Primera Guerra Mundial finalizada con la firma del Tratado de Versalles, "los constituyentes europeos y americanos encontraron que los postulados del Tratado habían sido perfectamente descritos con anterioridad en nuestra Constitución" (13); porque, continúa diciendo el laboralista mexicano, eminentes publicistas de éste y del otro continente tenían certero conocimiento de nuestras leyes (14). Puntúa

12 ALBERTO TRUEBA URBINA: Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I; 1a. ed., Porrúa, México, 1973, p. 123. (El subrayado es mío).

13 *Ibid.*, p. 124.

14 Cfr. *Ibid.*, p. 125.

liza textualmente el Lic. Trueba Urbina:

Don Gerzafn Ugarte, que fuera secretario particular del Primer Jefe de la Revolución, señor Carranza, nos proporcionó la información de que a raíz de la promulgación de la Constitución, don Venustiano ordenó que se tradujera al Inglés este código para distribuir en Europa, porque en Estados Unidos era ya conocida (15).

1.3. El Tratado de Versalles: la creación de la OIT.

Como hemos visto en los anteriores incisos, los orígenes de la OIT devienen de dos vertientes comunes, pero con substancia--distinta. Ya que, por una parte, se encuentra la aspiración de mejorar las condiciones y los derechos de los trabajadores, reconociéndoles y positivizando facultades que tienen naturaleza jurídica de derechos humanos. Paralelamente, nacerá la necesidad ya no sólo de inscribir como derecho vigente la consecución de las mejoras de vida y de trabajo de la clase obrera, sino de elvarlas como normas de carácter internacional comunes y observables por todos los países del orbe. Estas dos vías, como es de suponerse, hayan un origen común: extender los beneficios de las garantías del trabajador, yendo del aspecto nacional al aspecto universal; de la autoridad con facultades dentro de un territorio determinado, a una autoridad colegiada y multinacional que pudiera dictar preceptos que obligaran o comprometieran a más de un país.

Hasta este momento, hemos estudiado los primeros ensayos de mejoramiento de la clase obrera, inclusive con visos ya de internacionalización, analizando pensadores a la altura de un Roberto Owen, quien se adelantó un siglo a la iniciativa de realizar un organismo internacional del trabajo, vigía de los derechos de la clase obrera y trabajadora de todo el planeta. Luego nos enfocamos a la primera sistematización de los derechos laborales reali

zada en la Constitución mexicana de 1917, con lo que parece se-- dan los elementos que hicieron posible el nacimiento de la OIT.

Sin embargo, existen antecedentes de suma importancia que fue ron tomados muy en cuenta por la Conferencia de la Paz en donde se gestó el surgimiento de la OIT. Habremos de avocarnos, en los siguientes subincisos, a dichos antecedentes, en los que puede-- distinguirse que confluyen las dos vertientes señaladas con an-- terioridad, a saber: el reconocimiento de los derechos del traba jador en cuanto facultades innatas del hombre, y la idea de una-- normatividad internacional uniforme en materia del trabajo.

1.3.1. La Asociación Internacional para la Protección Legal-- de los Trabajadores.

El nacimiento de esta organización se remonta al año 1897 en Bruselas y es, en definitiva, dentro de las organizaciones de su tipo, el antecedente más próximo de la Organización Internacio-- nal del Trabajo.

Esta Asociación fue una entidad privada, constituida por ju-- risconsultos y economistas de los más diversos países de Europa, cuyo objetivo primigenio, era el de pugnar por la protección le-- gal de los trabajadores en todo el mundo. Surgida en la mente de un ilustre pensador, el profesor Mahaim, la idea se expuso preci-- samente a un congreso internacional de reformadores sociales en la fecha arriba señalada, el que elaboró los estatutos en la pri-- mera de sus reuniones, verificada en la ciudad de París.

Más que los logros objetivos de la Asociación, son la perspec-- tiva y avanzada de sus estatutos, los aspectos que de la misma-- trascendieron. Ello podemos verlo en la enunciación de sus prin-- cipales metas, las cuales podrían sintetizarse en los siguientes puntos:

- 1.- Establecer vínculos de solidaridad entre aquellos que, en los diversos países, consideran necesaria la legislación--

protectora de los trabajadores,

- 2.- Organizar una Oficina Internacional del Trabajo para publicar cuanto se legisle sobre la materia.
- 3.- Facilitar el estudio de la legislación del trabajo.
- 4.- Formar una estadística internacional sobre la materia.
- 5.- Fomentar los congresos internacionales para una mayor difusión de las cuestiones laborales.

Basilea se prestó de marco para que la Asociación creara su Oficina Internacional del Trabajo y estableciera su sede. Cabe aclarar, empero, que esta Oficina a pesar de llevar el mismo nombre de la actual Oficina Internacional del Trabajo, es sólo un antecedente de ésta.

Debemos apuntar, que el trabajo de la Asociación fue un éxito, y que no obstante de ser un organismo con carácter privado, tuvo en su época una enorme autoridad moral, misma que es fácil de imaginar, después de repasar sus objetivos los que se constituyeron en modelo que inspiraría a los legisladores de Versalles.

Hemos dicho ya que componían a la Asociación un grupo multidisciplinario de especialistas e intelectuales dedicados al análisis y el estudio de la materia laboral en sus más diversos aspectos. De la misma eran también parte integrante, algunos empresarios y trabajadores.

Dentro de las actividades más destacadas de este organismo están las Conferencias de Berna, realizadas en los años de 1906 y 1913, a las cuales se llegó después de que, a través de secciones nacionales, la Asociación encomendó el estudio de determinados problemas que afectaban a la clase trabajadora y de los cuales se hizo una selección para llevarlos ante las conferencias, cuyos resultados fueron aplicados a la realidad.

Así las cosas, la Conferencia de Berna de 1906 aprobó dos proyectos de convención; uno, relativo a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria; y el otro, -- concerniente a la prohibición del uso del fósforo blanco en la industria de los cerillos. Siete años después, la Conferencia de 1913 formuló también otros dos proyectos: la prohibición del tra

bajo nocturno de los adolescentes en la industria, y la limitación de la jornada de trabajo para las mujeres y los adolescentes,

La vida de la Asociación se vio truncada por el estallido de la Primera Guerra Mundial, aunque no todo se perdió. La actual Organización Internacional del Trabajo recogió gran parte del espíritu de la Asociación, creando inclusive, a su imagen y semejanza, una Oficina Internacional del Trabajo.

1.3.2. El internacionalismo obrero.

A pesar de que ya hicimos mención del movimiento obrero al tocar el punto 1.1.3. en relación a la Primera Internacional de Trabajadores, no podemos dejar de puntualizar la importantísima contribución que tuvo éste a nivel internacional, para influir e inducir, de manera decidida la fundación de la OIT en el Tratado de Versalles.

En primera instancia, debemos hablar de la Federación Internacional de Sindicatos que desde 1919 se inspiró en la idea de llevar a cabo acciones directas entre obreros y empresarios, evitando la intervención estatal. Otro esfuerzo sindical, también con una magnitud internacional, es el que llevó a cabo la Internacional Socialista; ésta constantemente reúne grupos de trabajadores para hacerlos conscientes tanto de sus derechos como de sus intereses comunes. Ambas organizaciones, contribuyeron decididamente en la concepción, gestación y nacimiento de la OIT.

Hemos de subrayar que la guerra, acontecimiento histórico que influyó grandemente en la mentalidad y en la concientización de los trabajadores, produjo, a más del impacto traumático propio de todo movimiento armado, el que los obreros y la clase trabajadora en general, se percatara de que las guerras, si bien peleadas y sufridas por ellos, se habían dado sin que su opinión fuera considerada; es decir, el trabajador tomó conciencia de que -

El era "la carne de cañón" de las conflagraciones bélicas, las que por cierto, ningún beneficio le acarrearán. Así, la guerra--convenida por reyes y gobernantes era (es) cargada sobre los hombrós del pueblo, sin que éste sepa ninguna de las razones que le dieron origen.

De este modo, la Primera Guerra Mundial sembró la raíz del internacionalismo obrero, mismo que surgió estrechamente vinculado con el pacifismo, porque, en primer lugar, si todos los obreros--del mundo eran hermanos, no podía haber nada más absurdo que luchar entre sí, dentro de una guerra que nada bueno habría de de--pararles.

Con este fenómeno germinó la idea de que un movimiento conjunto, integrado a nivel mundial, habría de ser no solamente el inicio de la emancipación de una clase, sino la liberación de todo el género humano. Acabando con la guerra, aboliéndola a toda costa, podrían ser superados los defectos de la sociedad... Sin embargo, la Primera Guerra Mundial estalló, pudo más la vocación --de servir a la patria que el pacifismo. Enfrentados el obrerismo y el nacionalismo, triunfó el segundo, sin una gran cuota de be--neficios a la larga.

Tras largos años de guerra, de muerte y destrucción, en vísperas del cese de las acciones armadas, y después de la actividad--desarrollada en el curso de la misma por algunas organizaciones--obreras, y con especial énfasis de la Asociación Internacional--para la Protección Legal de los Trabajadores, el movimiento obrero buscó obtener frutos, de alguna manera, de lo que la guerra--había acarreado. Convocada la Conferencia de Paz, a celebrarse--en Versalles, la American Federation of Labour, reunida en Fila--delfia el año de 1914, hizo un llamado para la organización de --un congreso obrero de carácter mundial que se celebraría en el--mismo lugar y tiempo en que se decidiese la firma de la paz, tan pronto terminara la guerra.

La Federación Americana del Trabajo de los Estados --Unidos de Norteamérica tomó el acuerdo en el mes de--septiembre de 1914, en convención que celebró en Fi-

ladelfia, de proponer la reunión de un congreso de trabajadores, que al mismo tiempo que la conferencia para poner fin a la guerra y en el lugar en que ésta se reuniera, hiciera oír su voz de protesta contra la solución armada de los problemas económicos. Esa resolución fue comunicada a todas las asociaciones obreras del Viejo y del Nuevo Continente y fue objeto de discusión en diversas ocasiones (16).

Cierto, las ocasiones a que hace referencia el anterior autor, son las Conferencias de Leeds, en 1916, que reunió sindicalistas de Francia, Italia, Bélgica y Gran Bretaña; de Berna, en 1917 y 1919, convocadas, respectivamente, por la Federación Internacional de Sindicatos y la Conferencia Internacional Socialista y Laborista, ésta última realizada simultáneamente a la Conferencia Internacional Sindical, presidida por el Secretario de la Federación Suiza, cuya pretensión era el estudio de algunos problemas económicos y sociales, así como preparar la reorganización de la Federación Internacional de Sindicatos que había sido maltrecha por la guerra; otras conferencias importantes fueron las que verificó el Congreso de Sindicatos Cristianos en 1918.

Todas estas conferencias llegaron a conclusiones muy similares, pues existía consenso común en los puntos y en los objetivos. En realidad, el sindicalismo mundial había sacado en conclusión cuáles eran sus problemas y, también muchas de sus soluciones (17).

Vamos a citar el informe presentado por Mr. Leon Jouhaux, Secretario de la Confédération Générale du Travail, en algunos de sus más importantes pasajes, pues dicho informe, expone el consenso común de opiniones a que veníamos haciendo referencia. Este informe corresponde a la reunión de Leeds de 1916.

La Conferencia declara que el Tratado de Paz que dará fin a la presente contienda y otorgará a las naciones independencia política y económica, debería también asegurar a las clases trabajadoras de todos los países un mínimo de garantías, tanto de carácter moral--

16 J. CASTORENA: op. cit., p. 54.

17 Cfr. JESUS JIMENEZ FERNANDEZ et alii: La OIT, Organización y Doctrina; s. e., Asesoría Jurídica de la Administración Constitucional de Servicios Socio-profesionales, Madrid, 1977, p. 11.

como material, en relación con los derechos de coalición, emigración, seguridad social, jornada laboral, higiene y protección del trabajo, a fin de asegurarles contra los ataques de la competencia capitalista Internacional (18).

Posteriormente, Mr. Jouhaux desarrollaba cuáles eran los mfnl mos exigidos en cada una de las materias, para luego abogar por el establecimiento de una Comisión Internacional, así como de -- una Oficina que con el mismo carácter, velara por el que dichas garantías se alcanzaran:

b) Será establecida una comisión internacional con el propósito de supervisar la aplicación de las leyes so bre seguridad social, migraciones laborales, jornada, higiene y prevenCIÓN de accidentes. Esta comisión estará preparada para informar sobre todas las cuestiones y agravios que se le sometan sobre los asuntos de su competencia y sus opiniones serán comunicadas a to dos los afectados. A petición de una de las partes, -- será sometido a un tribunal internacional de arbitraje cualquier punto controvertido.

c) Será establecida una oficina internacional del tra bajo que coordinará y consolidará las diversas inves tigaciones, estudios, estadísticas e informes naciona les sobre la aplicación de la legislación laboral; hã rá los necesarios esfuerzos para crear métodos unifor mes de estadística, proporcionar informes comparati vos de los tratados internacionales, preparar encues tas y estudiar todas aquellas cuestiones que se refie ren al desarrollo y aplicación de las leyes sobre pre venCIÓN de accidentes, higiene y seguridad en el tra bajo (19).

El Congreso de Leeds, como puede apreciarse en las anteriores citas, denota en sus resoluciones que empezaba a formarse el em brión de ideas que más tarde, la Conferencia de Paz de Versalles, plasmaría en la parte XIII de su Tratado.

1.3.3. Los preparativos para la paz.

18 J. JIMENEZ FERNANDEZ et alii: op cit., p. 10
19 Ibid.

Con independencia a las actividades sindicalistas y obreras-- Internacionales, de las que ya hemos hablado en el subinciso pasado, se desarrollaban durante los últimos momentos de la guerra los preparativos de carácter oficial para realizar el Tratado de Paz.

Encontramos entre los principales esfuerzos gubernamentales-- para buscar el bienestar de los trabajadores, los realizados por las autoridades francesas, quienes crearon la Comisión Interministerial sobre los Tratados Internacionales de Trabajo; esta Comisión, presidida por el Ministro de Trabajo francés, contaba entre sus miembros a parlamentarios y funcionarios. Las conclusiones de este grupo pueden sintetizarse en lo siguiente: el Tratado de Paz, decían, debería contener determinadas cláusulas sobre las materias y reformas en el aspecto laboral; debería preverse la realización de una conferencia internacional que se reuniese periódicamente y que estuviese compuesta por representantes de las organizaciones patronales y obreras; además, sería necesario establecer una comisión o tribunal de arbitraje para solucionar los conflictos internacionales de carácter laboral; finalmente, esta Comisión Interministerial, sugería establecer una Oficina-- Internacional del Trabajo, sostenida por las potencias signatarias y todas aquellas que desearan unirse al convenio.

Citaremos finalmente los esfuerzos realizados por el Gobierno de Gran Bretaña, que en constante contacto con el francés había establecido un sistema de información que seguía con detalle las posiciones adoptadas por las organizaciones sindicales locales e internacionales. Gracias a este trabajo, el gobierno británico-- realizó un estudio que presentó posteriormente a la Conferencia de Paz, en donde sugería la creación de un organismo internacional especializado de carácter permanente y con representación de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores.

Los trabajos británicos, tuvieron una importancia excepcional, pues elaboraron un proyecto de tratado que posteriormente serviría de base para las discusiones de la Comisión especial que, en el seno de la Conferencia de Paz, llevó a cabo la redacción de--

de lo que vino a convertirse en la parte XIII del Tratado, Un -- proyecto donde, en definitiva, estaba el embrión de la OIT en to da su dimensión.

1.3.4. La Conferencia de Paz,

Era evidente que el Tratado de Paz abordaría el problema so-- cial, el problema de los trabajadores. El 25 de enero de 1919 la Conferencia, en sesión plenaria, constituyó una comisión espe-- cial para la legislación laboral internacional (Comisión de Le-- gislación Internacional del Trabajo); la composición de ésta era: dos delegados o representantes por cada una de las cinco poten-- cias aliadas (Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia, Italia y Ja-- pón) y cinco representantes elegidos por las demás potencias pre-- sentes en la Conferencia. Así, resultaron elegidos dos delegados de Bélgica, uno de Cuba, Polonia y Checoslovaquia, quedando fi-- nalmente constituida la comisión especial por 15 miembros. El Mi-- nistro francés de Trabajo que la presidió en su primera sesión, -- propuso para Presidente de la misma a Samuel Gompers, quien era -- a su vez líder de la American Federation of Labour. Gompers con-- dujo los debates que llevaron a la creación de la actual OIT.

Constituida de este modo la Comisión, basada en el proyecto -- británico, siguió el sistema de analizar artículo por artículo -- hasta la adopción final de un texto que sería todavía objeto de -- negociaciones en el pleno de la Conferencia.

Treinta y cinco sesiones, entre el primero de febrero y el -- 24 de marzo de 1919, fueron necesarias para conformar el texto -- final. En ellas se discutieron todos los aspectos o por lo menos -- los más importantes de la materia laboral.

Primeramente, se debatió acerca de la estructura tripartita -- de la organización que se pretendía fundar. El proyecto británi-- co partía de la idea de tener dos representantes gubernamentales -- con un voto cada uno de ellos (postura que finalmente prevale--

ció). El grupo contrapuesto, los mantenederos del tripartismo, -- querían atribuir un sólo voto a cada una de las tres partes.

Otro aspecto, objeto de gran discusión, fue aquel sobre la na-
turalidad de los acuerdos de la Conferencia. Surgieron dos postu-
ras extremas: por un lado, se pensaba configurar a la Conferen-
cia Internacional como un órgano con poderes decisivos; la otra
facción pensó en limitarla a una entidad con carácter puramente-
consultivo. Al cabo de un grupo de sesiones, se llegó a la con-
clusión de que cada gobierno miembro de la Organización se obli-
garía a someter los proyectos de convenio elaborados por la OIT,
a la autoridad interna competente para transformarlos en leyes.-
Este es un avance definitivo en los procedimientos clásicos de--
la adopción de tratados.

Objeto también de vivas polémicas, resultó ser la adopción y-
el contenido de la Carta Magna Laboral. En ella se incluirían --
los principios de carácter general en los que estaría sostenida-
la actuación y los objetivos de la Organización. Fue adoptado el
artículo 427, en el que quedó contenida dicha carta, con el ca-
rácter antes citado, postura que trascendió a la de quienes pre-
tendían una declaración de derechos muy concreta. Sin embargo y-
por fortuna, se consideró oportuno que la Carta contuviera decla-
raciones lo más genéricas posibles, a fin de que pudiera ser ad-
mitida con más facilidad por todas las naciones.

Finalmente, la Carta Magna de feliz manera pudo resumir los--
principales derechos del trabajador así:

- 1.- El trabajo no puede considerarse como una simple mercan-
cía o artículo de comercio.
- 2.- El derecho de asociación es facultad propia de los traba-
jadores y empleadores, válido por sí mismo.
- 3.- El salario para los trabajadores, deberá ser de tal suer-
te remunerativo, que les asegure un nivel de vida adecua-
do acorde a las condiciones de su propio país.
- 4.- Deberá adoptarse una jornada de trabajo de ocho horas, o-
la semana de 40 horas en los lugares en donde no haya si-
do todavía alcanzada aquélla.

- 5.- Descanso semanal de 24 horas que habría de incluir el do mingo siempre que sea posible.
- 6.- Supresión del trabajo para los niños; y para los jóvenes una jornada de trabajo limitada que les permita continuar con su educación y asegurarles su desarrollo físico.
- 7.- Salario igual para trabajo igual, sin distinción de sexo, o discriminación por cualquier otro carácter.
- 8.- Las reglas dictadas en cada país en relación con las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores legalmente residentes en el país.
- 9.- Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección--- que comprenderá a las mujeres, a fin de asegurar la a--- plicación de las leyes y reglamentos de protección al -- trabajador.

Todos estos antecedentes, principios y garantías, fueron encomendados a una sub-comisión formada por cinco miembros, la cual elaboró un proyecto que abarcaba diecinueve puntos, adoptándose únicamente los nueve antes apuntados.

Posteriormente, los resultados del trabajo de la Comisión fueron turnados a la Conferencia General, donde en nueve discusiones se matizó el texto que finalmente sería adoptado.

De esta suerte, el Tratado de Versalles, en su parte XIII, justifica la importancia y la trascendencia de la legislación internacional del trabajo, porque si la Sociedad de Naciones tenía por objeto establecer la paz universal, ésta se hallaba en peligro de continuar las mismas condiciones de trabajo prevalientes hasta ese momento, condiciones que comportaban injusticia, miseria y privaciones para un gran número de personas. Dice el Tratado de Versalles que la no adopción por cualquier nación de las medidas que mejoren las condiciones de los trabajadores, es un obstáculo para la evolución de los demás países; en consecuencia, era preciso adoptar determinadas normas generales que, en definitiva, garantizaran la paz.

Como consecuencia del establecimiento de normas internacionales

les que, con su estricto funcionamiento, garantizarían la armonía universal, se crea la Organización Internacional del Trabajo cuya estructura inicial fue la siguiente:

La OIT constaría de tres órganos distintos: una Conferencia General con representantes de los Miembros; una Oficina Internacional del Trabajo, cuya dirección estaría encargada al Consejo de Administración (el tercero de los órganos), bajo la conducción de un Director designado por el susodicho Consejo.

Se consideraban como Miembros a todos los Estados originarios de la Sociedad de Naciones y a todos los que fuesen accediendo a la misma. En otras palabras, que la calidad de miembro de la Sociedad de Naciones implicaba también la membresía a la OIT. Sin embargo, y como reflejo de la cada vez mayor autonomía de la OIT, en 1934, por ejemplo, fue admitido como miembro los Estados Unidos de Norteamérica, pese a su clara postura respecto a la Sociedad de las Naciones. Asimismo, en 1935 se aceptó a Egipto, el que fue constreñido a todos los derechos y obligaciones previstos por la OIT y a ninguno del pacto de la Sociedad de las Naciones.

Por lo que toca a la Conferencia General, definida ésta en el artículo 388 del Tratado, como "Conferencia General de los representantes de los miembros", la cual se encontraría conformada por cuatro miembros, a saber, dos por el gobierno, uno por los empleados y otro por los trabajadores.

El segundo de los órganos de la OIT, según el Tratado, sería la Oficina Internacional del Trabajo, cuyas características fundamentales eran las siguientes: tendría un carácter permanente en cuanto órgano de estudio y trabajo de la Organización, incluyendo la recepción de datos, información, publicaciones y la preparación del orden del día de las Conferencias; tendría su establecimiento en la sede de la Sociedad de las Naciones, siendo parte integrante de sus instituciones; su dirección estaría encargada a un Consejo de Administración compuesto en su totalidad por 24 personas: doce representantes de gobiernos, seis de empleadores y seis más de trabajadores, respectivamente, por cada uno de ellos; estaría al frente de la misma un Director que sería, al mismo --

tiempo, Secretario de la Conferencia.

Con estos rasgos que en lo fundamental se conservan, quedó--- constituida la Organización Internacional del Trabajo.

1.4. La Declaración de Filadelfia.

El Tratado de Paz de Versalles estableció el lugar y la fecha en que habría de darse la primera Conferencia General de la OIT, a saber, Washington, 1919; a partir de la cual se adoptaron un--- total de 67 convenios en veinticinco conferencias, la última celebrada en 1939.

Como es de suponerse, la Segunda Guerra Mundial trajo importantes consecuencias en el desarrollo de las actividades y en la relación de la OIT con la Sociedad de las Naciones, que, a punto de desaparecer, no siguió el fructífero camino de la OIT, que--- había venido robusteciendo su autonomía, la que le permitió continuar en Ginebra sus actividades normales, en tanto que se trasladaron a Montreal otra buena parte de sus tareas.

Al respecto, señala el maestro Héctor Gros Espiell:

La gran obra cumplida por la OIT desde 1919 hasta --- 1939, que permitió el verdadero nacimiento y desarrollo del derecho internacional del trabajo y el progreso universal de la legislación laboral y social, --- la hizo blanco de los ataques de los totalitarismos de la época, que se tradujeron en los espectaculares retiros de la Alemania nazi y de la Italia fascista de la Organización.

Trasladada durante la guerra a Canadá, su actividad jurídica continuó sin pausa, aunque limitada por las particularísimas características del momento (20).

Especialmente importante viene a ser la celebración de la --- XXVI Conferencia verificada en 1944, de la que la OIT salió más---

20 HECTOR GROS ESPIELL: La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América Latina; la. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1978, p. 11.

fortalecida, reforzada e independiente,

En 1944, en medio del proceso iniciado por la OIT para programar su acción futura en el mundo de la postguerra, se aprobó la Declaración de Filadelfia, documento de trascendental importancia que reitera, actualiza y amplía los principios y objetivos de la Organización tal como habían sido definidos en el Preámbulo de su Constitución de 1919, en función de las nuevas realidades del mundo que habría de surgir de la tragedia bélica (21).

Cierto, la XXVI Conferencia General de la OIT fue convocada precisamente al estrépito de las armas, toda vez que como sucedió con su nacimiento, era menester considerar la situación del organismo y su función social dentro del proceso pacificador y la paz misma que procede a la guerra. En Filadelfia, lugar escogido para dicha Conferencia y con la asistencia de representantes de 48 países, se llevó a cabo la tarea de asimilación del nuevo espíritu y la evolución que habría de dársele a la OIT.

Por ello, la Declaración de Filadelfia (Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo), concretó en cinco grandes apartados las ambiciones de la Organización. De esta suerte, en el primero de ellos, se declararon los principios generales que actualmente sustentan a la OIT; en el segundo, quedaron sentadas las garantías mínimas de la justicia social como base esencial de una paz duradera; el punto tercero especificó las obligaciones que son de incumbencia de la Organización en materia laboral; en el cuarto punto, se ofrece la colaboración de la OIT a cualquiera organismo internacional de carácter social o económico, como medio de conseguir el mayor progreso de las naciones; finalmente, en el quinto apartado, se hace un reconocimiento de las peculiaridades de cada pueblo y la necesidad de adoptar las normas sociales a las distintas realidades socioculturales de los diferentes pueblos del orbe.

Como ya hemos visto, la Carta Magna que contenía los fines y objetivos de la OIT, a raíz del Tratado de Paz de Versalles, es-

21 Ibid.

sustituida por la Declaración de Filadelfia, a la sazón, mucho más general pero también mucho más precisa, documento que evidencia la madurez de un organismo llamado a realizar tareas de mayor importancia y envergadura.

Empero, la Declaración de Filadelfia conservó los principios fundamentalísimos centrales acerca del trabajo, es decir: reconocimiento del mismo como un derecho y no como una mercancía; la reafirmación de la libertad de expresión y de asociación como condición esencial para el progreso sostenido y constante de las naciones; el subrayar y calificar a la pobreza como un peligro latente para la prosperidad en todas partes; la guerra contra la necesidad material, lo que exige una incesante energía de parte de cada nación y un esfuerzo continuo y conjunto en el ámbito internacional.

Tales fueron los elementos principales que abren a la OIT la puerta a ese mundo que había sufrido dos guerras y escarmentado el no poder resolver por medios pacíficos sus diferencias. La Organización Internacional del Trabajo sería elemento clave del progreso alcanzado por el mundo moderno, conciencia que al mismo tiempo, enfatiza la necesidad de alcanzar mayores cambios para lograr el bienestar que la humanidad ambiciona.

1.5. Integración de la OIT a las Naciones Unidas.

Obviamente, la Segunda Guerra Mundial acarreó importantes consecuencias para la Organización Internacional del Trabajo, la que se incorporó a esos cambios a través de los postulados establecidos en la Declaración de Filadelfia. No obstante, la Organización se reúne en París el año de 1945 y en 1946 en Montreal, a fin de celebrar las Conferencias Generales XXVII y XXIX, dedicadas, en gran parte, al estudio de las enmiendas orgánicas que reestructuraron la OIT. Como consecuencia de ello, mediante resolución fechada el primero de noviembre 1946 se aprobó la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Dentro de las principales aportaciones a lo acordado en el Tratado de Versalles, se encuentra la idea de una mayor independencia, pues si bien es cierto que la OIT gozaba de un buen grado de autonomía desde su constitución, esta situación se vio crecer --- cuando la Sociedad de las Naciones celebró el 18 de abril de 1946 su última sesión. A pesar de lo cual se contempló la posibilidad de realizar acuerdos de carácter financiero con las Naciones Unidas, recientemente fundada, a raíz de la firma de la Carta de San Francisco el 26 de junio de 1945.

De todas suertes, surgía una dualidad de competencias entre la OIT y el Consejo Económico y Social de la ONU, al que se encomendaban estudios e informes sobre cuestiones de carácter social.

Afortunadamente, la tarea de deslindar esos ámbitos de competencia quedó disipada, pues en acuerdo que data de 1946 entre la OIT y la ONU, ésta última reconocía la independencia de aquélla, pero también, su naturaleza de organismo especializado, con facultades para conocer de los asuntos y cumplir con los fines que se le habían atribuido en el Tratado de Versalles.

Luego del nacimiento de las Naciones Unidas, cuya Carta debe tanto al ejemplo pionero de la OIT, en lo que respecta a las referencias, a la cooperación económica y social, y a los derechos humanos, la Organización Internacional del Trabajo, después de haber adoptado en 1945 las enmiendas a su Constitución requeridas para encarar su participación en el nuevo sistema internacional, se integra a la familia de las Naciones Unidas como un organismo especializado (22).

Cabe agregar, que desde entonces la OIT ha venido desarrollando una importantísima tarea de elaboración y constante perfeccionamiento del derecho internacional del trabajo. Además, su promoción y protección de los derechos humanos la llevó a ganar en --- en 1969 el Premio Nobel de la Paz.

Con el ingreso de la OIT a las Naciones Unidas, vienen a incorporarse muchos nuevos miembros, y su acción dentro de aquélla ha-

22 ibid., p. 12.

sido verdaderamente relevante, como ya dijimos, en materia económico-social y de garantías humanas básicas.

En el capítulo siguiente habremos de avocarnos al análisis particularizado de la Constitución, estructura, órganos internos y funcionamiento de la actual Organización Internacional de Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- 2.1 Preámbulo de la Constitución de la OIT.
- 2.2. Estructura Interna y Competencia de sus Organos.
 - 2.2.1. La Conferencia General.
 - 2.2.1.1. Cómo funciona la Conferencia General.
 - 2.2.2. El Consejo de Administración.
 - 2.2.3. La Oficina Internacional del Trabajo.
- 2.3. Las Normas Internacionales del Trabajo.
 - 2.3.1. El Convenio.
 - 2.3.1.1. El Convenio Promocional.
 - 2.3.1.2. Proyectos de Convenios no adoptados por la Conferencia.
 - 2.3.2. La Recomendación.
 - 2.3.3. Finalidad y Contenido de las Normas Internacionales del Trabajo.
 - 2.3.3.1. Finalidad.
 - 2.3.3.2. Contenido.
 - 2.3.4. Flexibilidad de las Normas Internacionales del Trabajo.
 - 2.3.5. Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo.
 - 2.3.5.1. Sumisión a las autoridades competentes.
 - 2.3.5.2. Memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones.
 - 2.3.5.3. Ratificación , entrada en vigor y denuncia de los convenios.
 - 2.3.5.4. Procedimientos de control de las Normas Internacionales del Trabajo.

- 2.3.5.4.1. Procedimiento general de control
- 2.3.5.4.1. Procedimientos especiales de control.
 - 2.3.5.4.2.1. La Reclamación.
 - 2.3.5.4.2.2. La Queja.

2.4. La OIT como Organismo Especializado de las Naciones Unidas.

- 2.4.1. Qué es un organismo especializado.
 - 2.4.1.1. Naturaleza y caracteres de los organismos especializados.
- 2.4.2. La Incorporación de la OIT a la ONU.
- 2.4.3. La OIT y las Naciones Unidas.

II, LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO,

En este capítulo nos avocaremos al estudio detallado de la Organización Internacional del Trabajo como tal, puesto que una vez analizada la génesis histórica, antecedentes y fundación de la OIT, corresponde puntualizar con precisión las estructuras, los órganos, su funcionamiento, en resumen, todo lo que implica este organismo.

Es menester, en consecuencia, con antelación al primer inciso de este capítulo segundo, definir lo que es la OIT, para que partiendo de ahí podamos ser más rigurosos en su estudio.

Un documento publicado por la propia Organización nos da la siguiente explicación de lo que por ella debemos entender.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una institución intergubernamental especializada, asociada con las Naciones Unidas y cuya finalidad es contribuir a la preservación de la paz mundial mediante la realización de la justicia social. La OIT es una entidad de Derecho Internacional Público. Está financiada mediante contribuciones de los gobiernos. A diferencia de otros organismos especializados de carácter internacional, en la OIT representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores de los países miembros comparten en un plano de igualdad con los gobiernos la tarea de trazar su política y programación (23).

Esta muy sucinta definición, sirve para esbozar y preludiar el contenido del capítulo que aquí sigue, en donde de una manera más amplia, definiremos en más específicos contornos a la Organización Internacional del Trabajo.

2.1. Preámbulo de la Constitución de la OIT.

23 La Organización Internacional del Trabajo: op. cit., p. 3.

Con independencia del estudio que de los principios de la OIT vamos a llevar a cabo en un inciso del capítulo tercero, cabe -- aquí, de acuerdo con la definición que acabamos de dar, estudiar la primera parte de la misma, así nos dirigiremos, para lograr este objetivo, al Preámbulo de la Constitución de la OIT.

Desde su fundación, fue necesario, obviamente, hallar el principio en donde se sentaría el sentido mismo de una Organización Internacional dedicada a la protección, a nivel mundial, de los derechos más básicos y las garantías fundamentales del trabajador. El Tratado de Versalles en su parte XIII, especificó que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Esta afirmación quedó plasmada como el principio rector de la OIT, consagrado en el Preámbulo de su Constitución, a pesar-- de las modificaciones que el texto original, aprobado en 1919, -- ha sufrido.

En el primer párrafo de dicho Preámbulo, con el siguiente tenor se consigna: "Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social"; esto quiere decir, -- que la Organización dirigirá sus esfuerzos a la cristalización-- de dicha justicia. Sin embargo, este concepto es un lugar común-- que no aparenta decir nada, porque ¿qué es la justicia social?; -- al respecto de esta parte del Preámbulo de la Constitución de la OIT, señala el maestro Gros Espiell:

Esta idea de la relación entre la justicia social -- es decir, entre el resultado del reconocimiento y-- la efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales indisolublemente unidos con las libertades civiles y políticas del hombre-- y la paz, no era novedad doctrinaria entonces (se hace referencia a-- la época en que se firmó el Tratado de Versalles). -- Pero sí era, en cambio, novedoso establecer convencionalmente un sistema internacional fundado en esta idea, con un mecanismo práctico y eficaz para impulsar internacionalmente el progreso y la justicia social en todas las naciones (24).

Hay una razón que justifica el que se hayan utilizado térmi--
24 HECTOR GROS ESPIELL: op. cit., p. 15.

nes tan genéricas. La necesidad de que todos los firmantes del Tratado de Versalles aceptaran determinadas directrices, valores y derechos, implicaba la necesidad de plantearlos de la manera más genérica posible, más sencilla y más fácil de entender y -- aprehender por el consenso de las naciones con representantes de políticas y tendencias filosóficas sumamente variadas.

Además, el nacimiento de la OIT se ve precedido de una guerra con caracteres mundiales; por ello, la Conferencia de Versalles sentía la presión de considerar aspectos que no sólo pusieran -- fin a una guerra, sino frenaran, en lo futuro, todas aquellas -- que pudieran darse.

Por cierto, la filosofía del obrerismo mundial ya comentada -- por nosotros en el anterior capítulo, consideraba que los estallidos bélicos eran el obstáculo principal para que emergiera la justicia social, a más de que el papel desempeñado en las mismas por los obreros, reducía su participación a la de "carne de cañón", que sólo engrosaba las listas de los heridos y muertos, -- Ello explica que la OIT en el Preámbulo de su Constitución dé un lugar preeminente a la justicia social, como factor determinante de la paz. Esta justicia puede delinearse con los siguientes con tornos: los trabajadores, en cuanto hombres, poseen garantías de carácter primigenio que existen independientemente de la voluntad o del reconocimiento que de ellas haga el Estado. Estas garantías se traducen en derechos básicos tales como limitación -- de la jornada de trabajo, salario remunerador, derecho al descan so, etc. Si es posible establecer y garantizar esos derechos a -- los trabajadores, será posible igualar y aminorar las diferen -- cias económicas y sociales. La justicia social es, entonces, una -- concepción en la mejora de las condiciones de vida de todos y ca da uno de los sectores que conforman a un ente social. La OIT -- coadyuva a ella protegiendo a los trabajadores, grupo meno favo recido al cual queda encomendado gran parte del desarrollo econó -- mico de una nación.

De esta suerte, al lograr que los trabajadores puedan reali -- zarse en cuanto hombres, hace posible que se dé una mayor estabi

lidad social. Empero, y a pesar del tratamiento discriminatorio con que originalmente se les ha tratado, parece que al hablar de los trabajadores se hace referencia a un grupo minoritario, sin pensar que se trata de la mayoría.

Ahora bien, una repetida injusticia social a nivel internacional produce tensiones que normalmente desembocan en la guerra. - Esta ha sido una catarsis social a la que más se han aferrado -- los regímenes que son incapaces de equilibrar las gravísimas diferencias sociales que subyacen en el interior de sus naciones. - Es cierto, la alteración de la paz puede ser provocada por muchas otras circunstancias; sin embargo, hay una indisoluble relación entre paz y justicia social que la historia ha demostrado.

Sin duda, el Premio Nobel de la Paz que fue otorgado a la OIT en 1969, es un claro reconocimiento a la viabilidad del principio que enarbola: justicia social para alcanzar la paz universal. Por eso el propio texto del Preámbulo de la Constitución de la OIT continúa así: "Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado -- constituye una amenaza para la paz y la armonía universales...

Posteriormente de enumerar las diferentes condiciones de injusticia y miseria a que se hace referencia con antelación, el Preámbulo aborda dos puntos muy importantes que se unen a su primer concepto de paz y justicia social. En primera instancia, se toca la neurálgica necesidad de que condiciones de trabajo realmente humanas sean adoptadas por la comunidad internacional. Esta afirmación no se haya carente de substancia, toda vez que la falta o faltas en que incurran una o más naciones para con la -- protección de sus trabajadores, producirá efectos negativos y dificultades en la realización de los tratados y acuerdos internacionales, o en las simples recomendaciones para elevar la calidad de vida o garantizar un derecho de la clase trabajadora. -- Cierto es que de no sucederse mejoras de la clase trabajadora a nivel mundial, la brecha producida por las condiciones de vida y los niveles de bienestar que se dan en el interior de un país, --

habrán de presentarse de una a otra nación, de uno a otro Estado, produciendo lo que hoy, desafortunadamente, es una realidad; garantías y altos niveles de vida en países ricos o desarrollados, paupérrimas condiciones de subsistencia para los trabajadores del subdesarrollo, del tercer mundo, de los países pobres.

La consigna sentada en el Preámbulo de la Constitución no es tan sólo un buen propósito, ni pugna con los niveles de desarrollo de cada país; muy por el contrario, las garantías de los trabajadores se habrán de ir realizando proporcionalmente a las condiciones dadas de cada país, guardando siempre un mínimo de éstas. No es demanda ilusoria, porque las garantías del trabajador son derechos humanos fundamentales, que no dependen en su realización del grado de desarrollo y el tipo de economía de cada país, aunque se acepte, por otro lado, que la amplitud de dicho reconocimiento varíe necesariamente.

La OIT propugna por alcanzar garantías mínimas de bienestar para los trabajadores de todo el orbe, sin que las naciones puedan excusarse para no observar esta premisa fundamental citando el deterioro de su economía. Una cosa distinta es el trabajo y sus garantías, otra muy diferente el desempleo y las probabilidades ciertas ya en algunos países y muy remotas en otros casos, de otorgar un seguro de desempleo. El derecho al trabajo digno, en su más amplia expresión es un concepto absoluto, el grado de su realización es un mero hecho del positivismo jurídico.

Finalmente, el multitudinario Preámbulo de la Constitución de la OIT, indica que entre las razones que movieron a las llamadas partes contratantes a promover el nacimiento de la OIT, están los sentimientos de justicia y humanidad, así como el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo.

Esta reiteración de buena voluntad es, estamos convencidos, condición sine qua non para los alcances más concretos y de verdadera realización. Afortunadamente, las bellas palabras en que se expresa el Preámbulo de la Constitución, no se limitaron a un deseo altamente positivo, han sido coronadas con venturosos éxitos en la realidad.

2.2. Estructura interna y competencia de los órganos de la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo cuenta con una estructura perfectamente definida, integrada por tres órganos principales: a) la Conferencia Internacional del Trabajo; b) el Consejo de Administración; y, c) la Oficina Internacional del Trabajo, según queda previsto en el artículo segundo de su Constitución.

Esta forma de organización es característica en los organismos especializados de las Naciones Unidas; sin embargo, tal y como señala Claude-Albert Colliard, la simetría de la estructura interna de la OIT no debe hacernos olvidar que sus órganos no son todos de naturaleza interestatal, sino que dados sus muy particulares contornos, dan cabida a una verdadera representación de los intereses (25).

Para cada uno de estos órganos hemos dedicado un inciso por separado. Asimismo, y para la más clara comprensión del funcionamiento de la OIT y de su estructura interna, exponemos en la siguiente página, un pequeño dibujo o esquema que antecede a la prosa que explica cómo funciona la OIT.

2.2.1. La Conferencia General.

La Conferencia General es la reunión de los representantes de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, para la cual cada país delega a cuatro personas, dos de ellas serán representantes del gobierno, una de los empleadores y otra de los trabajadores. Con tal composición, la Conferencia, según lo prescribe el numeral tercero de la Constitución de la--

25 CLAUDE-ALBERT COLLIARD: Instituciones de Relaciones Internacionales (trad. del francés por Pauline Forcella de Senovía); 1a. ed., Fondo de Cultura Económica, México, 1978, p. 508.

COMO TRABAJA LA OIT.



OIT, habrá de reunirse cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año,

No se trata, según redactamos con antelación, de una Conferencia únicamente gubernamental pues ahí tienen cabida, para dar a conocer sus puntos de vista y velar por sus derechos e intereses, tanto los trabajadores como los empleadores. Por cierto, esta fórmula de representación adoptada por la OIT desde que nació, -- fue considerada renovadora, implementándose al mismo tiempo y -- con gran precisión a la objetividad que las resoluciones de la Organización buscan.

En lo que toca a los delegados, éstos son designados por el gobierno del Estado Miembro y están asesorados por dos consejeros técnicos como máximo, por cada punto que figure en la orden del día de la reunión. Empero, y esto resulta de peculiar interés, cuando la Conferencia vaya a tratar cuestiones que sean de especial incumbencia para las mujeres, la Constitución señala -- que de las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser miembro del sexo femenino.

Los delegados no gubernamentales son también designados por el gobierno de su país, de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas, tanto de trabajadores como de patrones, se sobreentiende que de esta manera, ninguna influencia externa pesa sobre tales delegados (26).

²⁶ Collard hace alusión a que la fórmula "organizaciones más representativas" para la selección de los delegados no gubernamentales trajo, a la Organización, algunos problemas. Este autor enfatiza: "Esta fórmula provocó dificultades a propósito de la designación del delegado obrero holandés a la tercera sesión de la conferencia, en 1921 (case Serrarens). Se recurrió entonces a la Corte Permanente de Justicia Internacional, la cual declaró que el número de adherentes de una organización no es el único elemento que debe considerarse para determinar la representatividad. Nuevas dificultades surgieron a partir de la presencia en la Organización de un país con régimen colectivista. En efecto, el principio de la universalidad podía entrar en conflicto con el principio de la libertad de las organizaciones profesionales. Los delegados patronales de los países colectivistas de hecho podían considerarse representantes gubernamentales. El problema se planteó más claramente en abril de 1945, cuando la Unión Soviética se convir--

2.2.1.1, Cómo funciona la Conferencia General.

La Conferencia General busca, de alguna manera, ser un **legislador con carácter internacional** en materia laboral, pues su función angular es adoptar normas que puedan ser acogidas en los países miembros de la Organización. Dichas normas adoptan la forma de convenio o de recomendación. No abundaremos en este punto pues para él hemos preparado un inciso particular.

Ahora bien, la Conferencia General para su funcionamiento sigue un conjunto de reglas a fin de que puedan alcanzarse con la mayor prontitud posible los objetivos de la misma, que normalmente se traducen en los convenios o recomendaciones ya citados, -- por medio de los cuales la OIT trata de alcanzar la justicia social que demarca en el Preámbulo de su Constitución como declaración total de su preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los obreros y trabajadores, en general, de todo el orbe.

Los delegados de los diferentes países miembros que conforman la Conferencia se reúnen, por lo menos, una vez al año, aunque la regla prescribe que lo hagan cada vez que sea necesario. El lugar en que se celebrarán las reuniones es decisión que le compete al Consejo de Administración, a reserva de la resolución -- que al respecto pueda haber tomado la propia Conferencia en una reunión anterior.

Ello en miembro de la OIT. En febrero de 1955 los delegados patronales de los países no colectivistas decidieron, a raíz de una votación efectuada en el interior del grupo que formaban, que los delegados patronales de los países colectivistas no debían participar en las comisiones. Sin embargo, un voto del gobierno inglés apoyado por el gobierno francés. En junio de 1955 se adoptó una fórmula intermedia según la cual los delegados patronales de los países colectivistas participarían en los trabajos de las comisiones, aunque no como miembros titulares, sino en calidad de adjuntos. El problema particular de la definición de los delegados "patronales", para los países donde ya no existe una organización patronal, y el conflicto entre el principio "trinitaria" de la OIT y la estructura económica de los países colectivistas, fue enviado a un Comité especial encargado de elaborar una resolución al respecto.

Cuando la Conferencia se reúne, ésta elige una Mesa de la Conferencia, compuesta por un Presidente y tres Vicepresidentes, todos de nacionalidad diferente. Para mantener el principio tripartita, el grupo de los delegados gubernamentales, de los empleados y de los trabajadores designarán, respectivamente, a uno de sus miembros, para que el resto de la Conferencia proceda a seleccionar de ellos tales Vicepresidentes.

Posteriormente, la Conferencia constituye cinco comisiones básicas, sin perjuicio de poder formar cualesquiera otras que sean necesarias. Dichas comisiones son:

- a) Comisión de Proposiciones: compuesta por 28 miembros elegidos por el grupo gubernamental, catorce miembros del grupo de los empleadores y catorce miembros elegidos por el grupo de los trabajadores. No puede haber más de un miembro por país en cualquiera de las tres categorías.

Esta Comisión se encarga de ordenar el programa de trabajo de la Conferencia, fijar tanto la fecha como el orden del día de las sesiones plenarias y proponer la creación y composición de otras comisiones. La Conferencia se informa a través de esta Comisión, sobre cualquiera de los asuntos que sea necesario tratar para que los trabajos alcancen un buen término.

- b) Comisión de Verificación de Poderes: constituida únicamente a propuesta de la Comisión de Proposiciones, y compuesta por tres delegados pertenecientes a cada uno de los tres diferentes grupos, encamina sus funciones al examen de los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos.

De manera más general la Conferencia misma verifica los poderes de los delegados y puede por el voto de una mayoría de dos tercios, negarse a aceptar a cualquier delegado que considere que no ha sido designado conforme a los principios que estipula la Constitución de la OIT. La Conferencia elige a un presidente y tres vicepresidentes, con el objeto de asegurar el libre juego del principio tripartita, por lo tanto, deben ser un delegado gubernamental, un delegado de los trabajadores y por último uno de los patronos". CLAUDE-ALBERT COUILLARD: op. cit., pp. 589 y 590.

cos, así como a la atención de las protestas relacionadas con los mencionados poderes.

- c) Comité de Redacción de la Conferencia: compuesto por lo menos de tres miembros, que no es necesario sean delegados o consejeros técnicos, este Comité se constituye por iniciativa de la Comisión de Proposiciones.

Este Comité está encargado, en general, de expresar, en forma de convenios y recomendaciones, las decisiones adoptadas por la Conferencia y de poner en concordancia las versiones Inglesa y francesa (idionas oficiales de la Conferencia, según el artículo 24 de su Reglamento) de los textos de todos los instrumentos formales que se presenten a la Conferencia para su adopción.

- d) Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones: encargada de examinar las medidas adoptadas por los miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios en que sean parte, así como las informaciones proporcionadas por los miembros sobre el resultado de las inspecciones; las informaciones y memorias relativas a los convenios y recomendaciones enviados por los miembros, según prevé el artículo 19 de la Constitución de la OIT; las medidas adoptadas por los miembros, de conformidad con el artículo 35 de la Constitución.

Esta Comisión presentará un informe general de sus labores a la Conferencia.

- e) Comisión de Representantes Gubernamentales sobre cuestiones Financieras: conformada por un delegado gubernamental de cada Estado Miembro de la Organización representado en la Conferencia, de entre los cuales se elegirá un Presidente y un Vicepresidente.

Esta Comisión es la encargada de examinar: las disposiciones relativas a la aprobación, prorrateo y recaudación del presupuesto de la Organización; la intervención de cuentas de la Organización, junto con el informe del Inter

ventor; toda solicitud o proposición para que la Conferencia permita que un miembro que se haya atrasado en el pago de su contribución, tome parte de las votaciones; cualquier cuestión que le haya sido referida por la Conferencia. A las sesiones de esta Comisión podrá asistir el Director General, acompañado de una delegación tripartita -- del Consejo de Administración.

Las decisiones de la Comisión son adoptadas por la mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los miembros de la Comisión presentes en la sesión. Esta Comisión presentará, según sea necesario, uno o varios informes a la Conferencia.

En lo referente al funcionamiento interno de las Comisiones, -- con excepción de la de Verificación de Poderes y la de Redacción, habrá de seguirse lo previsto por el reglamento de comisiones -- contenido en la sección H de la parte II del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, mismo que fue adoptado el 21 de noviembre 1919 y revisado y ordenado en la 27a. reunión.

En cada reunión de la Conferencia y de acuerdo con la hora fijada por la Comisión de Proposiciones, se dará paso a la discusión del informe del Consejo de Administración de la OIT y de la Memoria del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las actividades de la Organización, sobre las medidas adoptadas por el Consejo de Administración y por el Director General, para llevar a la práctica las decisiones adoptadas por la Conferencia en sus reuniones precedentes y sobre los resultados obtenidos. Podrán participar en esta discusión un delegado por cada Estado Miembro, un delegado en nombre del gobierno, uno en el de los trabajadores y uno en el de los empleadores.

La apertura y el levantamiento de las sesiones, la dirección de los debates, mantenimiento del orden, la observancia del Reglamento, son atribuciones del Presidente, quien no puede participar en los debates ni en las votaciones, aunque, en el caso de que tuviera la calidad de delegado, podrá designar a un suplente.

En ausencia del Presidente, los Vicepresidentes presidirán -- por turno las sesiones o parte de las mismas; el Vicepresidente que desempeñe las funciones de Presidente tendrá los mismos derechos y deberes de éste. Lo concerniente al uso de la palabra, mociones, resoluciones, enmiendas y clausura de debates, sigue las directrices y los principios característicos de este tipo de reuniones.

El quórum de las votaciones de conformidad con el artículo -- 17 de la Constitución de la OIT, establece que ninguna surtirá efecto si el número de votos emitidos en pro o en contra fuese inferior a la mitad del número de delegados con derecho a voto presentes en la reunión de la Conferencia. Para calcular este quórum no se considerará presente en la reunión al delegado que deje de asistir definitivamente a la Conferencia antes de la clausura de la reunión y haya avisado de su partida a la Secretaría en caso de que no haya designado un consejero técnico que le sustituya en sus funciones.

La Secretaría de la Conferencia está encomendada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, quien desempeñará las funciones de Secretario General, verificando que se haga la recepción, impresión y distribución de los documentos traducidos en que se plasman los informes y resoluciones de la Conferencia. Asimismo, cuidará de otros aspectos administrativos necesarios para el buen curso de las sesiones.

Finalmente, esta Secretaría publicará los documentos que se hayan producido con motivo de las reuniones de la Conferencia en tres idiomas distintos: francés, inglés y español.

Las facultades de la Conferencia, órgano máximo de la OIT, -- son, además de la obvia dirección del Organismo, la emisión de normas internacionales del trabajo, formalizadas como acuerdos o como recomendaciones. Por medio de ellas la OIT influye en las legislaciones nacionales de los países miembros, logrando conformar a través de toda esta labor, un verdadero Código Internacional en materia del Trabajo.

Aparte de la propia Conferencia General y de los otros dos ór

ganos fundamentales, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, la Organización realiza conferencias regionales o técnicas, las cuales se ocupan de discutir preliminarmente los asuntos que, con posterioridad, son propuestos a la Conferencia General.

Puede afirmarse que la OIT ha podido alcanzar sus objetivos - gracias al correcto funcionamiento de su estructura, pues cada gobierno envía sus delegados, éstos a su vez en la Conferencia Internacional del Trabajo, examinan los problemas sociales que antes discutidos por las conferencias regionales y una vez analizados, permiten adoptar los convenios o recomendaciones que para su instrumentación son sometidos a la consideración de cada gobierno.

La vigilancia en el cumplimiento de los convenios y recomendaciones adoptadas, queda a cargo del Consejo de Administración, - el que ejerce un control directo sobre la Oficina Internacional del Trabajo que, como órgano permanente de la OIT, realiza todos los trabajos de orden administrativo. Esta secuencia será entendida con mayor profundidad, una vez que expliquemos en detalle y en los incisos siguientes, el funcionamiento del Consejo y de la Oficina Internacional del Trabajo.

2.2.2. El Consejo de Administración.

El segundo órgano, de los tres de la Organización Internacional del Trabajo, es el Consejo de Administración, que se compone, según lo estipula el artículo séptimo de la Constitución de la OIT, de 56 personas, conformadas de la siguiente manera:-- 28 representantes de los gobiernos; 14 de los empleadores, y 14 representantes de los trabajadores.

El citado artículo séptimo, también determina los principios bajo los cuales habrá de llevarse a cabo la elección de los delegados ante el Consejo. Así, de los veintiocho representantes de-

los gobiernos, diez serán nombrados por los miembros de mayor importancia industrial, y los dieciocho restantes, por los miembros que para el efecto hayan elegido los delegados gubernamentales a la Conferencia, excluyendo, obviamente, a los diez delegados de los países antes mencionados.

Es el propio Consejo de Administración quien determina cuáles son los miembros de la Organización de mayor importancia industrial, del mismo modo, este órgano fijará las normas para que todas las cuestiones que tengan relación con la designación de dichos miembros, sean examinadas por una comisión imparcial, previa la decisión final que al respecto adopte el Consejo.

Los delegados tanto de empleadores como de trabajadores a la Conferencia, elegirán a sus respectivos representantes. Además serán elegidos de entre sus miembros, un **Presidente** y dos **Vicepresidentes**, estos cargos deberán ser desempeñados siguiendo la tendencia tripartita de la Organización; es decir, se contará con un representante, respectivamente, gubernamental, de los empleadores y de los trabajadores.

El Consejo se renovará cada tres años y cumplirá con las siguientes funciones primigenias; formular el orden del día de la Conferencia; nombrar al Director de la Oficina Internacional del Trabajo; preparar formularios que son enviados a los distintos países miembros a fin de que por este conducto se reciban y tramiten las quejas formuladas por las organizaciones patronales u obreras de los Estados Miembros, o por éstos en contra del gobierno de un Estado o de varios que falten al cumplimiento de las convenciones ratificadas. Puede decirse, en resumidas cuentas, que el Consejo de Administración es el brazo ejecutor de las decisiones de la Conferencia, además de vigilar las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo, que en seguida estudiaremos.

Como colofón cabe agregar que el Consejo de Administración para el cumplimiento normal de sus encargos se reúne de tres a cuatro veces por año.

2.2.3. La Oficina Internacional del Trabajo.

El último de los tres órganos base de la OIT es la Oficina Internacional del Trabajo, la que se encuentra tal y como remarca el artículo segundo de la Constitución, bajo la dirección del Consejo de Administración. Podemos decir, que dicha Oficina constituye la Secretaría permanente de la Organización, con sede en Ginebra, Suiza.

Es también el Consejo de Administración, quien designa al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y ante ella este funcionario es responsable.

El personal de la Oficina es nombrado por el Director General, siguiendo las reglas que al efecto haya aprobado el Consejo de Administración. El artículo noveno de la Constitución de la OIT hace alusión a algunos detalles de estos nombramientos. De tal modo, las personas que designe el Director General, deberán ser de diferentes nacionalidades, siempre que ello sea compatible con la eficacia de las labores de la Oficina. Algunas de esas personas deberán ser mujeres.

El trabajo del Director General y el del personal de la Oficina tiene un carácter exclusivamente internacional, ello quiere decir que no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización.

La competencia de la Oficina Internacional del Trabajo, en cuanto a sus funciones, puede enumerarse así:

- Compila y distribuye todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y labor de los trabajadores.
- Estudia las cuestiones que con posterioridad son sometidas a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales.
- Ejecuta las encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.
- Prepara los documentos sobre los diversos puntos del or-

- den del día de las reuniones de la Conferencia,
- Presta a los gobiernos, cuando éstos lo solicitan, la ayuda para la elaboración de una legislación basada en las decisiones de la Conferencia, y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección.
 - Se encarga de las medidas necesarias para la aplicación efectiva de los convenios.
 - Redacta y edita, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones de interés internacional sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo.
 - Es el punto de enlace y comunicación con las dependencias gubernamentales de los Estados Miembros que se ocupan de cuestiones en materia laboral.
 - En general, la Oficina Internacional del Trabajo tendrá cualquier otra u otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración consideren conveniente encomendarle.

La Oficina Internacional del Trabajo cuenta con oficinas de correspondencia nacionales en casi todos los países miembros. También tiene una oficina de enlace en las Naciones Unidas, sita en Nueva York.

2.3. Las Normas Internacionales del Trabajo.

La más importante labor que realiza la OIT, a través de su Conferencia, consiste en elaborar textos destinados a reglamentar los problemas que plantea el trabajo humano. Tal es la razón por la que algunos autores consideran a la Organización como un legislador internacional del trabajo (27).

La OIT para lograr el cumplimiento de sus objetivos, hace que

sus textos revistan dos formas legales que tienen efectos jurídicos y características distintas, a saber, el convenio y la recomendación. Ambos, habitualmente, se refieren a problemas que afectan a la mayoría de los trabajadores de todos, o casi todos los Estados Miembros. Así, una idea o ideas que buscan mejorar o reglamentar alguna circunstancia de trabajo, y que nacen de una o varias propuestas de delegados de diferentes países, viene a convertirse, después de haber recibido el tratamiento al que los sometan el engranaje de la OIT, en una norma internacional del trabajo.

Pasemos ahora a analizar las características y efectos jurídicos del convenio y la recomendación.

2.3.1. El Convenio.

Señala el artículo diecinueve de la Constitución de la OIT:

Quando la Conferencia se pronuncie en favor de la -- adopción de proposiciones relativas a una cuestión -- del orden del día, tendrá que determinar si dichas -- proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación (28).

El convenio constituye un instrumento internacional (multilateral), de carácter contractual, que prescribe reglas rígidas -- acerca de una determinada materia (en este caso sería del trabajo). Los gobiernos tienen la obligación de someter los convenios al órgano u órganos legislativos de sus respectivos países para que decidan si lo aprueban o no. Tal ratificación tiene que hacerse respecto de todo el contenido del convenio, no puede aceptarse una parte y rechazarse otra. Por eso Gros Espiell señala -- que dada su naturaleza especial, no cabe en los convenios la po-

28 Art. 19 de la Constitución de la Organización Internacional -- del Trabajo; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1982, p. 14.

sibilidad de hacer reservas (29).

En el caso de la legislación mexicana, nuestro artículo 133^o constitucional señala que la ratificación de un convenio lo eleva a categoría de ley fundamental. Empero, si la legislación del trabajo vigente en el momento de la ratificación es opuesta al convenio, nace la obligación de modificarla a fin de que se acomode a los términos de ésta.

La OIT adopta un convenio siguiendo el procedimiento establecido en el artículo diecinueve de su Constitución, tal procedimiento condiciona la adopción a una votación en la Conferencia Internacional que obtenga una mayoría de dos tercios de los sufragios emitidos por los delegados presentes. Continúa diciendo el antecitado artículo, que para la elaboración de los convenios (o las recomendaciones), deberá tenerse en cuenta el clima, el desarrollo de la organización industrial u otras circunstancias particulares de aquellos países miembros que hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo; de tal suerte que la Conferencia propondrá las modificaciones que haya menester en los casos donde tales diferencias lo demanden.

Una vez que el Presidente de la Conferencia y el Director General autentifican con sus firmas dos copias del convenio o la recomendación, y las depositan y envían, respectivamente, a los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y de la Secretaría General de las Naciones Unidas, el convenio es remitido a cada uno de los países miembros para que espere la ratificación de los Estados.

Debemos subrayar que los miembros no están obligados a dicha ratificación, pero sí a someter el convenio a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas. Los Estados tienen un plazo máximo de dieciocho meses para cumplir con esta formalidad. Es decir, en este lapso el convenio es ratificado o no.

Los miembros informan al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre las medidas adoptadas para someter--

29 Cfr. II. GROS ESPIELL: op. cit., p. 18.

el convenio a la autoridad o autoridades competentes, al unísono, le comunican los datos de dichas autoridades y las medidas al efecto tomadas. Luego de ratificado o no el convenio, los Estados Miembros comunican al Director General esta circunstancia. En la segunda de estas posibilidades, la obligación del Estado Miembro se limita a hacer de conocimiento del Director General la circunstancia citada, además de explicar el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en que medida se ha puesto o se piensa poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa, administrativa o por cualquiera otro modo. Los miembros indicarán, igualmente, qué dificultades impiden o retrasan la ratificación del convenio.

La importancia de esta figura, radica en que se constituye en una verdadera fuente de obligaciones internacionales para los Estados que los ratifican, porque éstos están constreñidos a adoptar las vías necesarias que hagan efectivas las disposiciones de los convenios. Seguramente posteriormente a la ratificación, en cada nación que así haya procedido, tendrá lugar la actividad legislativa que a las disposiciones generales del convenio sune normas complementarias que hagan posible y positiva su aplicación. Tales normas pueden tener naturaleza administrativa o legislativa, e inclusive, tal y como lo prevé la OIT en su Carta Magna, adoptar el carácter de contratos o convenios colectivos.

2.3.1.1. El Convenio Promocional.

Mencionaremos sucintamente, una tendencia normativa que la Conferencia General de la OIT ha seguido, últimamente, en materia de convenios.

En un inicio, esta primera forma en que se traducían las resoluciones de la Organización se distinguía porque su contenido estaba dado por disposiciones precisas que podían trasladarse de ma

nera directa a la legislación nacional. La Segunda Guerra Mundial, no obstante, marcó la aparición de textos con caracteres diferentes. Los principios de adopción suplantaron a la norma específica. Estos tipos de convenios tomaron el nombre de "promocionales".

Otro aspecto importante de éstos consiste en que los Estados que los ratifican se comprometan a tratar de alcanzar los objetivos ahí establecidos, pero según métodos que son dejados, en mayor medida, a su propia dirección. Además, los plazos para hacerlo no se sujetan a un determinado lapso de tiempo, tal y como sucede con los convenios, por así llamarlos "formales", en los que posterior a la ratificación deben presentar, periódicamente, memorias sobre la concreción de las medidas nacionales que se hayan tomado al respecto.

2.3.1.2. Proyecto de Convenio no adoptado por la Conferencia.

Para poder acercarnos al estudio de la recomendación, deberemos tratar primero aquellos casos en los que un proyecto de convenio sometido a la Conferencia de la OIT, que en la votación final no obtuviere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos -- por los miembros presentes, podrá ser objeto de un convenio particular entre los miembros de la Organización que así lo desearán. El proceso que para su ratificación y puesta en práctica positiva siguen esta clase de convenios, es el mismo que se señala en el artículo 19 de la Constitución de la OIT. Obviamente, sólo para dichos países tendrá un carácter de tratado internacional, sujetándose así a cumplir con las obligaciones jurídicas y la vigilancia internacional regular al que quedan sometidos los Estados Miembros que ratifican un convenio de la OIT.

2.3.2. La Recomendación.

Las recomendaciones constituyen el segundo tipo de instrumento internacional normativo que, según la Constitución puede adoptar la Conferencia Internacional del Trabajo. A diferencia de los convenios, no están destinadas a hacer nacer obligaciones exigibles, sino que su fin es el de establecer criterios para orientar y regular la acción de los gobiernos (30).

Cierto, la recomendación propone a los miembros de la propia OIT un conjunto de principios o directrices en materia laboral, mismos que pueden ser fundamentales para la elaboración de leyes y reglamentos que protejan o mejoren las condiciones de vida de los trabajadores. En resumen, la recomendación no crea obligaciones de forzoso cumplimiento.

Es conveniente poner atención en que, normalmente, los delegados de los trabajadores ante la Conferencia, a menudo insisten y apoyan el que la resolución o el texto que se discute adopte la forma de un convenio, mientras que en contrapartida, los delegados de los empleadores están más a favor de la recomendación.

Cabe citar, lo que un texto de la propia Oficina Internacional del Trabajo dice al respecto de esta cuestión de criterio--- que la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, en --- 1919, ratificaba en un informe que sometió a la Conferencia de - Paz.

Probablemente la Conferencia (Internacional del Trabajo) tendrá que examinar temas que, por su complejidad y por la gran diferencia de las circunstancias reinantes en los diversos países, no podrán reducirse a un común denominador universal. En tales casos, en los que pudiere ser imposible adoptar un convenio, tendrá considerable valor una recomendación de principios, expuestos con más o menos detalles, que deje a cada Estado entera libertad para aplicarlos en la forma que más convenga a su situación (31)

30 H. VALTIKOS: Note sur les méthodes établies par l'OIT pour favoriser la mise en oeuvre des recommandations, en les résolutions dans la formation du Droit International du développement; citado por V. GRÖS ESPIELL: op. cit., p. 19.

31 Las Normas Internacionales del Trabajo. Manual de Educación Obrera; 2a. ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985, p. 26.

Pero ¿son acaso las recomendaciones, como se ha considerado a veces, normas de segunda clase? Realmente una norma jurídica hace radicar gran parte de su fuerza (sin hacer ahora grandes consideraciones de su contenido moral) en su obligatoriedad. A propósito hemos evitado el concepto de coercibilidad para no entrar en una bizantina controversia sobre el verdadero carácter de las normas jurídicas, el que en muchos casos es puesto en tela de juicio cuando se habla del derecho internacional.

Para no digregar, insistimos en la pregunta primera al respecto de la calidad jurídica, por llamarla de algún modo, de las recomendaciones efectuadas por la OIT. Esta apreciación no es del todo exacta, porque en muchos casos el contenido de los textos de la Organización prescriben la observancia de derechos o garantías para los trabajadores que por su naturaleza son de difícil aplicación en algunos países, o la mentalidad internacional correlación a esas ideas, no han madurado lo suficiente como para darles carácter obligatorio.

En términos generales quizá pueda decirse que la Conferencia ha juzgado que ciertas cuestiones precisas de condiciones de trabajo (duración, salarios mínimos, vacaciones pagadas), seguridad e higiene, seguridad social y derechos humanos se prestaban para convenios. En cambio optó por recomendaciones cuando consideró que el tema todavía no estaba maduro para un convenio, porque era más o menos nuevo y las normas eran de índole un tanto experimental; cuando el objetivo aceptado podía lograrse por métodos diversos y le pareció preferible dejar cierta libertad de acción a los países; cuando no juzgó oportuno recargar un convenio con pautas detalladas sobre la aplicación de los principios establecidos en él, o cuando quiso fijar como meta de la evolución de una norma que, de fluir en un convenio sólo recogería unas pocas ratificaciones en los años o decenios siguientes. En los dos últimos casos, lo que ocurre normalmente es que la Conferencia adopte a la vez un convenio y una recomendación que lo acompañe (32).

Como puede inferirse de la anterior cita, las recomendaciones

nes tienen su propia característica y utilidad, por lo que el hecho de que no sean obligatorias, no es suficiente como para bautizarlas "normas de segunda clase".

A más de lo anterior, podemos abordar el tema de la importancia de las susodichas recomendaciones, sobre todo en lo que toca a la flexibilidad, como especial característica de las normas internacionales. Porque, la recomendación complementa al convenio y le da, según ya hemos dicho, el margen suficiente de manobrabilidad, que permite el que principios obligatorios contenidos - en un convenio puedan sujetarse, adaptarse y moldearse a las condiciones económicas, sociales o de desarrollo político que hagan más viable su realización.

Para concluir este punto, habremos de decir que las recomendaciones son adoptadas por la misma mayoría de votos de los convenios. Sabemos ya que no deben ser objeto de ratificación, aunque sí deben someterse en el mismo término, a las autoridades nacionales competentes para que se tomen las medidas requeridas y su aplicación se convierta en un hecho. Por su naturaleza no obligatoria, la Constitución de la OIT no prescribe un sistema especial para la verificación de su aplicación, aunque contempla el que los Estados Miembros sí informen sobre la realización práctica de las recomendaciones.

2.3.3. Finalidad y Contenido de las Normas Internacionales -- del Trabajo.

2.3.3.1. Finalidad.

El Preámbulo de la Constitución de la OIT hace alusión a tres razones básicas y primigenias a las que atiende el establecimiento de una organización, cuyo propósito primordial sea adoptar -- normas internacionales del trabajo. Este inciso lo dedicaremos -

al estudio de esas razones.

En primera instancia, el texto del Preámbulo de la Carta Magna de la OIT señala, literalmente, y en el siguiente tenor:

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social..

Este es el móvil capital, lo hemos comentado con antelación, sobre el que se sustenta la creación de la OIT y su surgimiento, al unísono de la firma del Tratado de Paz en 1919. Porque, siendo la armonía de las relaciones entre las naciones preocupación primera de los hombres de inicios del siglo XX, sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial, era obvio que la Organización aludiera en su Preámbulo a "la paz y armonía universales" como centro rector que originó su nacimiento.

Sin embargo, hay un aspecto más substancial en el enunciado del texto de la Carta Magna de la OIT y que no obedece solamente a circunstancias de carácter histórico, toda vez que conocemos un hecho a todas luces cierto: el desequilibrio de los factores de la producción y la inequidad con que por siglos fue tratado el trabajador, incide en contornos de injusticia social. Esta a su vez genera violación constante de derechos humanos, de tal suerte que al ser los derechos del trabajador derechos fundamentales del hombre, el que ellos se conculquen de manera reiterada decide, paulatinamente, el que los Estados adopten posiciones belicistas con mayor facilidad, terminando por dañar la paz universal de la que habla el Preámbulo de la Constitución. En resumen, esta es la primera finalidad que tienen las normas internacionales promovidas por la OIT, sentar la paz universal en una justicia social que sus normas definen.

Ahora bien, la segunda razón medular para el establecimiento de la Organización consiste, siguiendo también el contenido del Preámbulo de la Constitución de la OIT, en que las normas internacionales promovidas por ella, ataquen a las condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privación

nes para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales", -- por lo que "... es urgente mejorar dichas condiciones" (33).

Las consideraciones primera y segunda, aquí citadas, y que -- tienen el mismo orden en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, toman la dirección de que la paz permanente sólo podrá girar en torno a la justicia social.

Los móviles para la actuación de la OIT entrañan un sentimiento de justicia y un sentimiento de humanidad, toda vez que los seres humanos, sin distinción, tienen el derecho innato de perseguir tanto su bienestar material como el desarrollo de su personalidad a través de condiciones de trabajo dignas, que les aseguren, asimismo, una situación económica capaz de permitirles vivir bajo esa señalada dignidad. Las normas internacionales de la OIT abarcan tales propósitos, a ello obedeció su nacimiento y -- hoy su perdurabilidad y autoridad moral en el ámbito internacional.

Finalmente, el Preámbulo de la Constitución deja entrever los efectos y la trascendencia de la competencia internacional. El Preámbulo reconoce que "si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un -- obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar -- la suerte de los trabajadores en sus propios países (34). Cono -- puede deducirse, para poder lograr una paz universal es menester que los países de todo el orbe como uno solo y sumados en un mis mo esfuerzo, procuren mejorar y alcanzar la justicia social.

Existen a más de las tres principales razones citadas y comen -- tadas con antelación, un conjunto de factores que aunados impo -- nen la necesidad de fijar normas internacionales que busquen al -- canzar las finalidades para las que la OIT fue creada. Tales -- factores pueden resumirse en éstos:

a) El mundo es cada vez más pequeño dados los avances tecnoló

33 Preámbulo de la OIT; p. 5.

34 Ibid.

gicos y la evolución de la diplomacia. También influye el que la economía mundial haga que los países de todos los continentes guarden un mayor grado de interdependencia.

De esta suerte, es obligado reglamentar situaciones en que interviene un elemento internacional de la más alta importancia: la movilidad de los trabajadores; es decir, el tránsito de la mano de obra.

La OIT, en este sentido, ha influido de manera decisiva, pues hizo posible reglamentar situaciones de trabajo que incumben a más de una nación, como por ejemplo los trabajadores inmigrantes y los marinos.

Especial atención ha de tener el caso de los trabajadores, obviamente inmigrantes pero indocumentados que, en el particular caso de México, se trasladan a los Estados Unidos para laborar en paupérrimas condiciones.

- b) El **avance de la ciencia**, ya lo decíamos, también predetermina la evolución en el campo de la legislación laboral para proteger a los trabajadores de nuevos riesgos en el desempeño de sus actividades.

La OIT en el convenio 115 (35), se refiere a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes.

- c) La Organización Internacional del Trabajo, a través de sus reglamentaciones, ha hecho posible crear modelos de legislación. Muchos países en desarrollo o que a poco tiempo han logrado su independencia, encuentran en aquellas reglamentaciones un modelo en que basar su legislación interna, adaptándola a sus circunstancias nacionales en materia laboral.

- d) Otro factor importante y el último que señalaremos para no abundar y quizás ser redundantes en este punto, es el que tiene que ver con la función de las normas internacionales del trabajo emitidas por la OIT. Dicha función es llamada-

"retén de seguridad" cuyo contenido y utilidad es definido por la propia Oficina Internacional del Trabajo en estos términos:

Quando un país ratifica un convenio de la OIT, de hecho está firmando un tratado internacional y contrayendo así ciertos compromisos. Por lo tanto, si el gobierno no toma medidas incompatibles con las disposiciones del convenio, infringe un tratado internacional. Le es mucho más difícil retroceder, pues, que si no tuviera obligaciones frente a otros países; por eso la ratificación da a las leyes laborales un grado de estabilidad que no les dan necesariamente las leyes y reglamentos puramente nacionales. Este argumento, cuya validez se ha demostrado en múltiples oportunidades, es el que invocaba a menudo Emile Vandervelde, uno de los fundadores de la OIT. Así queda contestada la pregunta de por qué hay que ratificar tal o cual convenio cuando ya figura una ley equivalente en el código del trabajo del país (36).

2.3.3.2. Contenido.

Se llama "Código Internacional del Trabajo" al conjunto de convenios y recomendaciones adoptadas en el curso de los años por la Conferencia Internacional. Pero ¿a qué materias se ha dirigido la actividad legislativa de la OIT? ¿A qué puntos fundamentales en materia laboral destinan su contenido los ciento cincuenta y nueve convenios y las ciento sesenta y nueve recomendaciones emitidos hasta la 70a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1984? Ahora lo veremos. Por supuesto, todo este trabajo normativo de la Conferencia abarca una enorme gama de importantes temas de orden laboral y de orden social.

Antes de analizar las principales materias sobre las que han versado los convenios y las recomendaciones de la CIT, es menester aclarar que aparte de éstas existen un gran grupo de resoluciones, conclusiones o reglamentos tipo adoptados por la Conferencia o por órganos técnicos, grupos de expertos o comisiones de in-

industria. Estos documentos no tienen la misma naturaleza jurídica y por tanto los mismos efectos de los convenios y las recomendaciones. Sin embargo, este arsenal de documentos constituye un importantísimo auxiliar para dar pauta sobre política social, además de constituirse como una especie de anexo que se aúna al Código Internacional del Trabajo.

Clasificaremos nuestro análisis de las materias tocadas por -- las normas internacionales de la OIT, siguiendo el criterio de -- clasificación que la guía oficial sobre las mismas emitida por la OIT, ha adoptado.

a) Derechos humanos fundamentales.

Pensamos que el contenido último de todas las normas internacionales de la OIT es materia de derechos fundamentales del hombre, toda vez que al legislar sobre mejoras en las condiciones de trabajo, seguridad social, empleo, higiene, etc., no se está más que abordando derivaciones de derechos del hombre, garantías que quedan implícitas en el derecho general y absoluto que tiene todo trabajador.

La dignidad en el desempeño del trabajo, ampara un muy amplio espectro de materias, que de alguna manera son derechos derivados del derecho a trabajar, porque éste deberá darse y expresarse en condiciones dignas, en el más amplio sentido de este término.

No queremos, empero, profundizar en este tópico que incumbe al capítulo tercero, donde de manera detallada explicaremos por qué consideramos que los derechos del trabajador son derechos fundamentales del hombre.

Siguiendo la guía clasificada de normas internacionales del -- trabajo, que da a este punto, los derechos humanos, el primer sitio, pues los convenios con esta materia no sólo están entre los más importantes, sino también, entre los que han sido ratificados por el mayor número de países. A su vez, los convenios y recomendaciones sobre derechos humanos que quedan amparados y enumerados en este apartado, abarcan las siguientes materias: libertad sindical (protección del derecho de sindicación y negociación colectiva

va); protección contra el trabajo forzoso; protección contra la discriminación,

b) Empleo,

Esta materia contiene convenios y recomendaciones que versan sobre la preocupación de todo hombre por tener trabajo. La OIT, -- en consecuencia, ha abordado, dentro de esta materia, los siguientes puntos: política de empleo; servicio del empleo; formación y orientación profesionales; principalmente.

c) Condiciones de trabajo.

Cómo y bajo qué circunstancias se desempeña el trabajo, tiene capital importancia. La Organización ha procurado dirigir sus esfuerzos en normas que protejan el salario; horas de trabajo y vacaciones; seguridad e higiene en el trabajo; servicios sociales, vivienda y esparcimiento.

d) Seguridad Social.

Un gran número de normas de la OIT tienen como interés primordial el fomento de la seguridad social para los trabajadores y sus familias. Desde 1919 múltiples convenios y recomendaciones giran en torno a esta materia, reuniendo sus ramificaciones en lo siguiente: asistencia médica; prestaciones médicas por enfermedad; prestaciones de maternidad; prestaciones de invalidez; prestaciones de vejez; prestaciones de sobrevivientes; prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional; prestaciones familiares; seguridad social y migración; etc.

e) Relaciones de Trabajo.

Los convenios y las recomendaciones sobre libertad sindical y sobre diversos aspectos de las relaciones obrero-patronales están

contenidas en este apartado.

Sirve de ejemplo la Recomendación 91 sobre los sistemas de contratación colectiva (adoptada en 1951); la Recomendación 119, del año de 1963, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, y el convenio 158 para proteger a los trabajadores contra despidos injustificados.

f) Trabajo de las Mujeres.

Por su propia naturaleza la mujer requiere de mayores protecciones, particularmente en caso de maternidad, que normalmente se presta a graves abusos en las condiciones de trabajo y que en muchos casos permitió un alto grado de discriminación en las garantías otorgadas a las trabajadoras. En esta materia y otras más, existen convenios y recomendaciones sobre igualdad de remuneración; protección de la maternidad; trabajo nocturno; trabajo subterráneo, etc.

g) Trabajo de los Menores.

Los niños fueron objeto de un convenio en 1919 y otro en 1973 que protegía las condiciones de trabajo en que éstos prestaban sus servicios. Tales convenios fueron, respectivamente, acerca del trabajo nocturno y la edad mínima. Además, dos convenios adoptados en 1946 prevén un examen médico antes de su contratación.

h) Marinos y Pescadores.

Las condiciones de vida y de trabajo de este tipo de trabajadores, han hecho a la Conferencia adoptar normas que tocan a sus condiciones de admisión al empleo; certificados de capacidad; formación, contratación y seguridad de empleo; seguridad, higiene y bienestar, entre otros.

i) Otras categorías de Trabajadores Especiales.

La Conferencia, además, ha expedido convenios y recomendaciones que están destinadas a proteger a ciertas categorías de trabajadores contra los abusos a que se prestan la particularidad de algunas de las condiciones de su tipo de trabajo. Así, objeto de legislación especial (léase convenios y recomendaciones), han sido los trabajadores agrícolas; los trabajadores migrantes; los trabajadores y poblaciones indígenas; personal de enfermería; trabajadores con responsabilidades familiares (mujeres que trabajan fuera de su hogar y no pueden conciliar fácilmente sus responsabilidades familiares y profesionales); trabajadores de edad avanzada.

j) Administración del trabajo.

La Conferencia adoptó un convenio y una recomendación, en 1978 sobre el cometido, funciones y organización de la administración del trabajo. En la misma línea, se han emitido textos sobre inspección del trabajo; estadística; servicios y empleos.

k) Consultas tripartitas.

Hemos mencionado y dado énfasis a la importancia de que la OIT sea una Organización en la que participan con igual oportunidad = representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores de los Estados. Ello, inevitablemente, ha tenido que verse reflejado en las normas internacionales del trabajo. Por eso se han adoptado convenios y textos especiales para imponer la obligación de crear procedimientos que permitan que se celebren consultas tripartitas a fin de promover en cada Estado la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT.

2.3.4. Flexibilidad de las Normas Internacionales del Trabajo.

Antes de concluir el presente capítulo segundo, debemos hacer

algunas anotaciones en lo que toca a una muy importante característica propia de las normas internacionales: la flexibilidad,

Por su fin, el de ser adoptadas por más de una nación, bajo sistemas y condiciones distintas de desarrollo económico, las normas internacionales del trabajo han de tener un carácter universal, lo que les permite hacerse adaptables y posibles a todas estas particularidades propias de un régimen o de otro. En pocas palabras la legislación internacional del trabajo (como cualquiera otra norma internacional), deberá ser flexible.

Dicha flexibilidad parte del hecho que la norma internacional está sentada en un principio que le permita ser universal, el razonamiento fundamental deberá, en alguna medida, ser atemporal, lo que sólo les es dado a las normas que poseen y tienden a la protección de un derecho imprescriptible e inalienable.

Además, la flexibilidad de las normas, su no rigidez, les deberá permitir fijar metas de progreso social posibles de alcanzarse en la mayoría de los casos y bajo todas las circunstancias a que quedan sometidas, persiguiendo la mejora en las condiciones de vida y de trabajo de millones de hombres.

La propia OIT ha llegado a conclusiones interesantes sobre la materia que aquí se toca.

... toda norma imposible de aplicar o por demás rígida no sirve como meta de política nacional;... la fijación de una norma demasiado baja o con un grado excesivo de flexibilidad, que para una proporción apreciable de Estados no suponga un adelanto en relación con su situación actual, quitaría una gran parte de su razón de ser a las normas internacionales, y que en cada caso debe llegarse a las decisiones conciliando las consideraciones opuestas y sopesando cuidadosamente los factores presentes (37).

Ahora bien, las normas internacionales de la OIT vienen a representar objetivos, que en sí mismos son dignos de alcanzarse. Su flexibilidad es la que los hace precisamente alcanzables. Pero, ¿cómo se logra esta flexibilidad?

37 *Ibid.*, p. 24.

La OIT ha hecho posible e indispensable a su vez, todo un espectro de "dispositivos de flexibilidad". Así, por ejemplo, las normas internacionales que se traducen en un convenio, abarcan solamente los principios fundamentales, en complemento, se suscribe una recomendación donde figuran normas más precisas y detalladas, que contemplan el aspecto posible de aplicación en las distintas realidades nacionales. De este modo, en el convenio se plasma el objetivo de mayor importancia, y en la recomendación figuran fórmulas y vías distintas para lograr tal objetivo.

Finalmente, valdría la pena apuntar que se ha suscitado una controversia sobre si la flexibilidad de las normas, cuando éstas se moldean a una realidad nacional, pierden su carácter universal. A pesar de muchos problemas, se ha llegado a la conclusión de que la OIT seguirá fijando normas mundiales dándoles suficiente flexibilidad, puesto que de no suceder así se tendrían que admitir "subnormas", que se aplicarían, según señala la Comisión Consultiva Africana del Consejo de Administración, a "seres sub-humanos". Es to es, si se emitieran normas cuyos principios fueran diferentes, se estaría dejando de lado tanto la validez general de los mismos como de los bienes tutelados por la Organización (38).

A la fecha no puede hablarse de normas regionales, sino de normas universales y de disposiciones adecuadas que, sin alterar la substancia del enunciado capital, permiten la vitalidad de su realización considerando las necesidades especiales de los países -- con distintos grados de desarrollo.

2.3.5. Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo.

Las normas internacionales del trabajo buscan ser aplicadas -- en su máxima expresión, siendo aceptadas de la manera más amplia posible por los países miembros. La Constitución de la OIT prevé al efecto una serie de procedimientos que van desde la simple su-

misión de los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes de cada nación, hasta los procedimientos de control y aplicación, como las memorias, quejas y reclamaciones.

Independientemente de lo dicho en este inciso, cabe señalar -- que en otro momento de esta tesis, hemos ya hablado y tocado algo no o algunos de los procedimientos de aplicación de las normas internacionales del trabajo antes mencionados. Empero, reincidirémos a fin de ser más explícitos en cuanto a los sistemas que la OIT aplica para hacer efectivas sus determinaciones.

2.3.5.1. Sumisión a las Autoridades Competentes.

Siempre que la Conferencia adopte un convenio o una recomendación, el texto de estos nuevos instrumentos se envía a todos los Estados miembros. La finalidad es que uno u otro se apliquen.

A tal efecto está dirigido el tenor del artículo 19 de la Carta Magna de la OIT. Según este aparato, los gobiernos de los países miembros tendrán un **plazo máximo de dieciocho meses** para cumplir la obligación de someter los convenios y recomendaciones a la autoridad o autoridades a quien compete el asunto, para que éstas hagan posible su realización a través de una ley o adopten -- otras medidas. Luego de cumplir con esta labor, los Estados miembros habrán de informar sobre las acciones que sus autoridades -- competentes hayan tomado al respecto.

Dicha obligación de sumisión, no implica ni trae aparejada la ratificación de los convenios o, en su caso, la aceptación de las recomendaciones. El someter los nuevos instrumentos a las autoridades competentes de cada Estado, es una obligación general que -- compete a todos y cada uno de los miembros de la OIT. La ratificación o la **aceptación** del convenio o la recomendación, respectivamente, traen aparejada una obligación de naturaleza **particular y potestativa**, toda vez que cada país está en plena libertad de **proceder** en uno u otro sentido.

Generalmente (ya que para aplicar el convenio o la recomendación es necesaria una ley) dicha autoridad competente es el poder legislativo, traducido, dependiendo de cada organización nacional, en un parlamento, asamblea legislativa o congreso nacional. La -- Constitución de la OIT ordena, que una vez efectuados los trámites de sumisión al poder legislativo, ello sea comunicado a la -- Oficina Internacional del Trabajo y, posteriormente, enviada a -- este mismo órgano de la OIT una memoria en la que se relate con -- claridad cuáles fueron las medidas adoptadas, puesto que a través de la memoria la OIT ejerce un control para asegurarse de que cada Estado respeta la obligación de someter los convenios o las re -- comendaciones a las autoridades competentes.

Los aspectos sobre los cuales se desean informaciones del gobierno están claramente expuestos en un memorán -- dum aprobado por el Consejo de Administración de la -- OIT y referente a la sumisión a las autoridades compe -- tentes. Entre otras cosas, el gobierno tiene que indi -- car a qué organizaciones de empleadores y de trabaja -- dores ha entregado copias de su memoria a la OIT (39).

Por cierto, un convenio acerca de la consulta tripartita de -- las normas internacionales del trabajo, y que data del año de -- 1976, es a lo que hace referencia en la última parte de la ante -- rior cita, pues el antedicho convenio impone a las autoridades la obligación que de los nuevos instrumentos emitidos por la OIT y -- sujetos a sumisión, se hagan del conocimiento tanto de empleador -- res como de trabajadores.

2.3.5.2. Memorias sobre convenios no ratificados y recomenda -- ciones.

En el sub-inciso anterior, hablamos de la primera obligación -- que concierne a los Estados Miembros, a saber, la sumisión de los

39 Ibid., p. 53.

nuevos instrumentos a las autoridades competentes de cada país.-- Agregamos que no era menester ratificar en dicho momento el convenio, sin embargo, las obligaciones de los países afiliados a la OIT no terminan ahí. Toca ahora explicar lo que procede cuando una recomendación no es aceptada o un convenio no es ratificado.

Según el numeral diecinueve de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración tiene la facultad de solicitar a todos los países miembros, que presten informes sobre el estado de su legislación y práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio no ratificado o en la recomendación. Estas memorias deben precisar en qué medida podían ponerse en ejecución las disposiciones de una recomendación y, en el caso de un convenio, cuáles son las dificultades que impiden o retrasan su ratificación.

Este sistema otorga una feliz solución, pues hasta 1948 los convenios no ratificados o las recomendaciones, normalmente, tendían a ser olvidadas, toda vez que las memorias no debían ser presentadas por los países miembros. Cabe agregar, que para promover esta puesta en práctica, la Constitución de la OIT sufre una enmienda en el año de 1946, misma que entró en vigor en 1948. La modificación que trae aparejada la necesidad de presentar las repetidas memorias, tiene una gran utilidad, pues los gobiernos pueden, periódicamente, reconsiderar la posibilidad de ratificar alguno o algunos convenios y poder inspirarse en el contenido de ciertas recomendaciones.

Las condiciones de un país tienden a evolucionar con el tiempo, y el objetivo propuesto en ciertas normas internacionales, no podía haberse reflejado en un determinado momento histórico quizás por las coyunturas económicas, culturales o políticas por las que atravesaba o atravesaban uno o varios países. Por eso las memorias permiten revisar normas internacionales de posible aplicación, una vez que aquellas circunstancias han sido superadas.

Ahora bien, citaré un comentario que al respecto del tiempo en que deben presentarse dichas memorias, hace un documento antes citado y editado por la propia Organización Internacional del Trabajo:

Será mucho pedir a los gobiernos que estudiaran todos los años todos los convenios no ratificados y todas las recomendaciones. El Consejo, pues, selecciona algunos. Los anales muestran que entre 1949 y 1983 -- eligió unos 80 convenios y unas 60 recomendaciones -- (40).

En el mismo documento, hablando del criterio para seleccionar la materia de los convenios, se señala:

No hay reglas fijas para examinar los convenios no ratificados. Algunos se eligen con bastante frecuencia, y otros no. La decisión depende de la mayor o menor actualidad del tema y de la importancia de los cambios de circunstancias ocurridas desde la vez anterior. No obstante, el Consejo de Administración ha sido consecuentemente en seleccionar a intervalos frecuentes los convenios que se refieren más particularmente a los derechos humanos fundamentales (41).

2.3.5.3. Ratificación, entrada en vigor y denuncia de los convenios.

Explicamos lo que sucede con los convenios no ratificados y -- con las recomendaciones que no son aceptadas por los países miembros.

Un camino diferente es el que dicta la Constitución de la OIT para los convenios que sí se ratifican y las recomendaciones aceptadas. Estas últimas, una vez sometidas a la autoridad competente, son llevadas a la práctica mediante medidas individuales y propias que cada Estado Miembro lleva a cabo para ejecutarlas. Lo mismo sucede en cuanto a las memorias u obligación de informar -- acerca de las acciones antes señaladas con el objeto de que la recomendación entre en vigor.

El convenio sigue un proceso de algún modo distinto puesto que requiere de ratificación, toda vez que su naturaleza jurídica es-

40 Ibid., p. 54.

41 Ibid.,

diferente. El convenio es una norma internacional que **obliga directamente al Estado** que lo suscribe.

El artículo diecinueve de la Constitución de la OIT dice textualmente en lo que toca a la ratificación de convenio 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 y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio- (42).

La ratificación puede calificarse como un acto por el que un Estado Miembro se compromete solemnemente a aplicar el contenido de las disposiciones normativas de un convenio de la OIT, para ser introducido en las leyes vigentes de dicho país y en la práctica misma.

Las ratificaciones, es importante señalarlo, **no pueden ir acompañadas por reservas**, lo que se prevén son **exclusiones o excepciones**, para los gobiernos de los países que adoptan un convenio no pueden tomar algunas de las disposiciones y dejar otras.

Por lo que respecta a la entrada en vigor de los convenios, y en atención a que de ello ya hemos hablado, sólo es necesario decir que éstos entran en vigor doce meses después de la fecha en que se haya registrado la ratificación.

Finalmente, ¿qué sucede cuando un Estado Miembro no desea ya seguir cumpliendo con un convenio que ha ratificado?, pues entra en vigor una figura que recibe el nombre de **denuncia**, es decir, - aquella declaración formal llevada a cabo por un Estado Miembro, - por medio de la cual comunica a la OIT que ya no desea estar obligado a respetar las disposiciones de un convenio. En este caso se procede de la siguiente manera: si se trata de **convenios adoptados después de 1928**, la denuncia se autoriza a intervalos de diez años a partir de la fecha en que el convenio entró por primera vez en vigor. Sin embargo, la gran mayoría de las denuncias tie-

42 Art. 19 de la COIT; p. 14.

nen como origen el hecho de que los países han ratificado un convenio sobre la misma materia que está más actualizado, es decir, puesto al día con lo que respecta a la problemática laboral que tiende a mejorar. Por supuesto, también se han dado casos de denuncia, en las que el Estado consideró no poder seguir aplicando un convenio que "no concordaba con sus opiniones e intereses" --- (43).

2.3.5.4. Procedimientos de control de las Normas Internacionales del Trabajo.

El último paso, y que por cierto es de capital importancia, en lo referente a las normas internacionales del trabajo, es el procedimiento que la OIT tiene establecido para supervisar que los convenios ratificados estén cristalizados en la realidad social de un país.

Para efectos de nuestro estudio, hablaremos en un primer momento del procedimiento general de control, y luego de los procedimientos especiales de la misma especie.

2.3.5.4.1. Procedimiento General de Control.

Por considerarlo fuera de la competencia de nuestro estudio, no entraremos en disquisiciones o consideraciones al respecto del concepto de soberanía de los Estados; puesto que, un procedimiento de supervisión sobre las actividades de un país, implica toda una serie de cuestionamientos que chocan con la idea más tradicional de los gobiernos soberanos. Esto es, no existe (haciendo refe

43 Son pocos, en realidad, los casos de retractaciones. Hablando en cifras, hasta el año de 1983, se habían ratificado un poco más de 5000 convenios, de los cuales por razón de que el Estado aducía no poder cumplir el contenido de los convenios, sólo se han denunciado 45, es decir, algo menos del 1% del total.-- Cfr. *Ibid.*, p. 57.

renza al anterior concepto de soberanía) para un gobierno interior de una nación, otro poder superior a quien rendir cuentas.

Asaz difícil y quizás bizantino será traer a colación las nuevas corrientes de pensamiento que ponen en entredicho el concepto arquetipo de soberanía, pues una interdependencia cada vez mayor entre los gobiernos y la necesidad de velar por derechos superiores y de incumbencia mundial, emplezan a resquebrajar el concepto antes citado.

Por ello, el procedimiento de control de la OIT fue estructurado siguiendo, obviamente, el consentimiento de los interesados. Este método incumbe a todos y cada uno de los gobiernos.

Tal procedimiento consiste en la obligación por parte de los gobiernos de presentar memorias sobre las medidas que se hayan tomado para cumplir con lo dispuesto en los convenios ratificados. Estas memorias son cuidadosamente examinadas y evaluadas por la OIT.

El artículo 22 de la Constitución de la Organización reza:

Cada uno de los Miembros se obliga a **presentar** a la **Oficina Internacional del Trabajo** una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite (41).

Al respecto de esta disposición constitucional y lo que regula, vale también apuntar lo siguiente:

Al principio, el precepto constitucional de someter todos los años memorias sobre los convenios ratificados no planteaba grandes dificultades. Cuando la Comisión de Expertos se congregó por primera vez, en 1927, tuvo que examinar unas 150 memorias. Para fines de los años cincuentas, las ratificaciones habían llegado casi a 2000 y el sistema de presentación y examen de memorias estaba imponiendo una carga cada vez más pesada tanto a los gobiernos como a la OIT. En 1959, por lo tanto, el Consejo de Administración deci

44 Art. 22 de la COIT; p. 17.

dio que, como regla, sólo reclamaría memorias detalladas cada dos años. Para 1976 la situación se había vuelto a complicar, pues el número de convenios había subido a más de 140, el de Estados Miembros a más de 130, el de ratificaciones a bastante más de 4000, y el de memorias solicitadas alrededor de 3400. De nuevo había que tomar medidas urgentes, tanto para aliviar la carga impuesta a los gobiernos como para reducir el volumen de trabajo de los Organos de Fiscalización, pero sin hacer peligrar la eficacia del mecanismo de control. Así es como se modificó nuevamente en 1977 el sistema de presentación de memorias (45).

Por cierto, las memorias detalladas sobre algunos convenios en lo particular, como los que se refieren a la protección de derechos humanos particularmente, se siguen exigiendo bianualmente. El plazo normal para la presentación de memorias para el resto de los convenios es de cuatro años.

La OIT solicita el cumplimiento de este compromiso de manera más frecuente a los gobiernos que no han respondido regularmente a esta obligación o bien, se han topado, para la aplicación de los convenios ratificados, con ciertos óbices. Esta situación suele ocurrir, asimismo, cuando organizaciones ya de empleadores, ya de trabajadores, han hecho llegar a la Organización datos sobre la inexacta aplicación, o la no aplicación de una norma ratificada. Esto es por lo que toca a la periodicidad de las memorias.

El antecitado artículo 22 constitucional, también asevera la necesidad de que las memorias sobre convenios ratificados se ajusten a la información del formulario, previamente aprobado, por el Consejo de Administración, toda vez que resultaría en sumo grado dificultoso el que cada país presentara, en cuanto a la forma y el fondo, memorias individualizadas. Resulta más fácil unificar este requisito.

En concreto, este formulario del cual hablamos contiene un grupo de preguntas dirigidas a recabar información sobre los tópicos estratégicos siguientes: forma en que se aplican los convenios tanto en la legislación como en la práctica; constatar medi-

45 Las Normas Internacionales del Trabajo: op. cit., p. 63.

das adoptadas, y dependiendo del contenido del convenio, la creación de instituciones administrativas o de otra índole para realizar el contenido del instrumento ratificado. Cuando se trata de un convenio promocional, en el formulario se solicita la exposición de las medidas tomadas con el propósito de acercarse al objetivo del convenio y superar los obstáculos que impidan su cabal cumplimiento. También se informa sobre el número y la clase de organizaciones de trabajadores o empleadores que han recibido copias de la memoria y la observación, si la hay, que sobre ellas se haya hecho. Finalmente, cabe decir que si algún tribunal ha emitido alguna decisión que tenga relación con la materia objeto del convenio, el informe contendrá la exposición detallada de dicha decisión, lo mismo que los extractos estadísticos sobre el número de infracciones y demás pormenores de las normas locales dirigidas a la aplicación del convenio.

Las memorias, una vez recibidas por la OIT (Oficina Internacional del Trabajo), sigue dos pasos distintos. Primero, son examinadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; luego, el informe rendido por esta Comisión se somete a la Conferencia General durante su reunión anual. Ahí, el informe es examinado y debatido por una Comisión Tripartita experta constituida por la Conferencia para encargarse de la aplicación de los convenios y las recomendaciones. Profundicemos un poco más sobre ambos procesos.

La Comisión de Expertos, a quien primero se turnan las memorias, está integrada por veinte miembros. Estos generalmente son eminentes juristas o especialistas en aspectos sociales, perfectamente relacionados con las condiciones del trabajo y su administración en el mundo. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo los propone al Consejo de Administración, quien a su vez los nombra por un período de tres años, prorrogable por períodos del mismo tiempo de duración.

Congregada cada año en Ginebra y durante el mes de marzo (su composición es plenamente mundial, los expertos provienen de múltiples naciones), la Comisión analiza con reconocida independen-

cia y objetividad:

- a) Las memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados.
- b) Las memorias sobre la situación de hecho y de derecho en el país con respecto a una selección de convenios no ratificados y recomendaciones no adoptadas.
- c) La información enviada por los gobiernos sobre la sumisión a las autoridades competentes de los últimos convenios y recomendaciones adoptados.

Para el examen de todo lo anterior, la Comisión de Expertos -- suele consultar los diarios o las gacetas oficiales de los respectivos países, en donde se publican los textos de sus leyes o reglamentos; igualmente, se revisan los contratos colectivos de trabajo o las decisiones judiciales, del mismo modo que las observaciones formuladas por organizaciones patronales u obreras. Como se desprende de lo anterior, el análisis no se circunscribe a la información gubernamental.

Ahora bien, el Informe de la Comisión puede ir en dos sentidos: se cumplen o no se cumplen los convenios. En el caso segundo, la Comisión procede del siguiente modo, dependiendo, respectivamente, si las fallas a los convenios o recomendaciones son o no graves:

- 1) La Comisión dirige observaciones, al gobierno infractor, que son publicadas en su Informe. Esta clase de observaciones -- sólo se utilizan para los casos más graves de incumplimiento, y también para los casos en que una organización empresarial u obrera ha enviado comentarios sobre la aplicación de un convenio ratificado y es preciso seguir examinando la situación.
- 2) Observaciones no publicadas, que son comunicadas directamente a los gobiernos interesados.

Estas observaciones de carácter directo se utilizan cuando

do existe una discrepancia leve en el cumplimiento de los propósitos del convenio, o bien cuando el gobierno ha enviado insuficiente o incorrecta información para poder apreciar la aplicación de la norma internacional del trabajo.

Estas observaciones tienen un carácter claro y preciso. De hecho cada año la Organización imprime todas ellas, formulando un manual que resulta de suma utilidad para todos los Estados Miembros.

Finalmente, el informe de la Comisión de Expertos, según ya hemos visto, es analizado y examinado por la Comisión Tripartita -- que al efecto designa la Conferencia.

Esta Comisión Especial Tripartita se compone de cerca de 200 miembros, a los que se agregan consejeros técnicos. Después del debate general durante el cual se pasa revista a los más importantes problemas relacionados con la ratificación, aplicación y cumplimiento de las normas de la OIT, la Comisión, en los casos que el informe de la Comisión de Expertos indique que un gobierno determinado no cumpla con sus obligaciones o no aplica enteramente un convenio ratificado, normalmente, invita a un representante de aquel país para que intervenga en una de sus sesiones. Sin que exista esta obligación jurídica, los gobiernos concurren a dicha invitación y presentan una declaración por escrito y en ciertos casos asisten personalmente.

Los delegados de cada país explican las situaciones que les han impedido concretar los objetivos de los convenios. La Comisión de la Conferencia por su parte, ante las explicaciones de estos Estados Miembros, adopta una actitud comprensiva, pues su propósito no es censurar, sino concretar resultados.

Al respecto de los resultados de estas entrevistas cabe citar:

Los anales de la OIT muestran que esos intercambios de datos concretos, basados en las conclusiones técnicas de la Comisión de Expertos, estimulan el empeño por respetar más fielmente las normas. Las discusiones de cada caso se hallan resumidas en los anexos al informe que la Comisión somete a la --

Conferencia. Además, en el informe general de la Comisión se señalan especialmente a la atención de la Conferencia los casos más graves de incumplimiento por ciertos gobiernos de su obligación de enviar memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 23 de la Constitución o de la de dar cabal aplicación a los convenios que han ratificado (46).

El informe de la Comisión encargada de la aplicación de los -- convenios y las recomendaciones, se somete a la Conferencia General y en las reuniones plenarias es debatido. Esta es la oportunidad en donde los delegados de los gobiernos, de los trabajadores o de los empleadores pueden hacer públicos sus subrayados aciertos o aspectos que consideran importantes.

El procedimiento general de control se finaliza cuando la Conferencia, después de adoptar el informe de la antedicha Comisión, lo ~~despacha a los gobiernos~~ miembros haciendo hincapié en las consideraciones que en lo futuro habrán de tenerse en cuenta para la preparación de sus propias memorias.

Es éste, sucintamente, el control de aplicación general a que son sometidas las normas Internacionales del trabajo, su aplicación y cumplimiento por parte de los Estados Miembros.

2.3.5.4.2. Procedimientos Especiales de Control.

Toca el turno al análisis de los procedimientos especiales de control previsto en la Constitución de la OIT. Como su nombre lo indica, estos sistemas de verificación del cumplimiento de las normas Internacionales tienen un carácter extraordinario, es decir, proceden solamente en los casos en que así lo soliciten cualquier organización de empleadores o de trabajadores, un Estado Miembro, o el Consejo de Administración de la OIT. Tales procedimientos son: la reclamación y la queja; su distinción, según ya lo veremos, depende del sujeto que excite la iniciación del procedimiento.

46 Ibid., p. 67.

2.3.5.4.2.J. La Reclamación,

El procedimiento en virtud del cual cualquier organización de empleadores o de trabajadores denuncia que el gobierno de su país no ha tratado, en modo alguno, de hacer cumplir dentro de su jurisdicción uno de los convenios que haya ratificado, recibe el nombre de reclamación.

El artículo 24 de la Carta Magna de la OIT, dice textualmente:

Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en las que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicado por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se pretende la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente (47).

Según se dice en los párrafos que anteceden a éste, el Consejo de Administración de la Organización entra en contacto con el gobierno del Estado Miembro sobre el que recae la reclamación, en el sentido de que no se está cumpliendo con un convenio ratificado.

Ahora bien, el artículo 25 señala que el gobierno tendrá un "plazo prudencial" para presentar la declaración en la que se explique o se justifique lo que en la reclamación se aduce. Si el Estado sí envía la declaración pero ésta no es satisfactoria, o de plano no se hizo tal declaración, el Consejo puede hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida. El Consejo, al mismo tiempo, indica en sus conclusiones qué aspectos entre los mencionados por la antedicha reclamación, considera han sido resueltos, o si por el contrario, es necesaria la adopción de nuevas medidas o aclaraciones.

47 Art. 25 de la OIT; p. 18.

Una ~~Comisión Tripartita~~, integrada por miembros del Consejo de ~~Administración~~, tiene encomendada la misión de hacer el examen de las reclamaciones, después de lo cual eleva su informe al Consejo.

Falta decir, que este procedimiento extraordinario permite -- ejercer un modo de presión a través de las propias organizaciones de trabajadores o empleadores de cada país, a fin de que sean verdaderamente aplicadas las intenciones de los convenios.

Por este sistema, se deduce que la OIT halla en su propia estructura tripartita, compuesta de trabajadores, empleadores y gobiernos, un sistema de contrapesos que le permite vigilar la actuación de unos y otros, de manera que la Organización no tenga que extralimitar sus medidas de inspección, pues serán los propios interesados (ya sean los trabajadores o los patrones), los que velarán porque las ratificaciones de sus gobiernos tengan plena realización, siendo en su propio perjuicio si así no sucede.

2.3.5.4.2.2. La Queja,

Los numerales 26 a 29 y 31 a 34, prevén y regulan un procedimiento más complejo que la reclamación, a saber, el de quejas o protestas, según el cual cualquier Estado Miembro o el Consejo de Administración de la OIT (por iniciativa propia o por la de un delegado gubernamental, empresarial u obrero de la Conferencia), -- pueden presentar ante la Organización una queja contra el Estado-Miembro si se piensa que éste no ha tomado medidas de hecho para cumplir un convenio que ambos (el Estado quejoso y el Estado sobre el que recae la queja) hayan ratificado.

Vamos a explicar, someramente, los pasos que sigue esta forma de control extraordinario y excepcional para la aplicación de -- las normas.

Luego que el Consejo de Administración ha recibido una queja, procede si así lo considera pertinente, a nombrar una comisión -- llamada ~~Comisión de Encuesta~~, integrada por tres personalidades -- eminentes, quienes examinarán la queja, en un trabajo que adopta --

un carácter casi judicial y en el que deben actuar con una total independencia de criterio (48).

Punto más importante en este procedimiento es el hecho de que en él pueden tener participación directa cualquiera de los miembros de la OIT, conculnales directamente o no la queja, pues deberán de poner a disposición de la antedicha Comisión todos los elementos informativos que tengan en su poder y se relacionen con el objeto de la querella.

Después de examinado el caso con detenimiento, procede la Comisión a realizar el informe con el resultado de sus averiguaciones, en donde determinarán dos cosas importantísimas; por una parte, la esencia de la litis y, por la otra, la recomendaciones sobre-lo que deberá hacerse para atender la queja.

Presentado el informe, se publica, a partir de lo cual los gobiernos interesados tendrán un plazo de tres meses para indicar si aceptan o no las recomendaciones de la Comisión. Finalmente, en el supuesto caso de que alguno de ellos no aceptare aquéllas, puede someter su queja a la Corte Internacional de Justicia, la que a su vez es competente para confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones de la Comisión. Su decisión es inapelable.

Debe anotarse que la Constitución dicta directrices de procedimiento, pero no marca alguno estrictamente. La dificultad y la controversia de cada uno de los casos que se han presentado, no permiten ni permitiría normas rígidas, las que sería imposible cumplimentar sin el sacrificio de resultados positivos (49).

2.4. La OIT como Organismo Especializado de las Naciones Unidas.

48 Los miembros de la Comisión de Encuestas, están obligados a hacer una declaración solemne antes de integrar aquélla, prometiendo "ejercer sus funciones y atribuciones con el máximo honor y consagración, con plena y perfecta imparcialidad y con la máxima conciencia".

49 Han sido pocas en realidad las quejas sometidas a la OIT. Las más se han referido a la observancia de las normas sobre el --

Como parte final del capítulo segundo, toca el turno al análisis de la Organización Internacional del Trabajo en tanto organismo especializado de las Naciones Unidas.

Al efecto y en la intención de comprender mejor la naturaleza de la OIT, procederemos, primero, a explicar de manera resumida lo que es un organismo especializado con sus más sobresalientes peculiaridades.

2.4.1. Qué es un Organismo Especializado.

La Sociedad de las Naciones, antecesora de la ONU, había definido con precisión un marcado centralismo en sus funciones, lo que pugnaba con la evolución de las relaciones internacionales que necesitaban un nodo más ágil en su regulación. A ello atiende que los redactores de la Carta que dio origen a las Naciones Unidas, tomaran en alta consideración dicha situación, adoptando un sistema de descentralización entre la Organización y los organismos especializados, sistema que permitiera a las Naciones Unidas una más efectiva vinculación constituida en torno a funciones coordinadoras y fiscalizadoras (50).

Al efecto anota Luis Miguel Díaz:

... en el contexto de la Carta, se reconoce el necesario apoyo de entes especializados en la consecución--

trabajo forzoso en los territorios portugueses de África y Liberia; al cumplimiento de los convenios sobre la libertad sindical por Grecia; al cumplimiento por Chile de los convenios sobre la discriminación en el empleo y sobre las horas de trabajo; al cumplimiento por Haití y la República Dominicana de los convenios sobre el trabajo forzoso y la libertad sindical; a la observancia por la República Dominicana del convenio sobre protección del salario; y, a la observancia por parte de Polonia de los convenios sobre la libertad sindical.

50 LUIS MIGUEL DIAZ: La Sociedad de las Naciones y las Naciones Unidas, Estructura y Práctica; 1a. ed.; Manuel Porrúa, México, 1984, p. 116.

de las funciones de la Organización, que si bien se encuentran vinculadas a ella por lazos de coordinación, cooperación y control permanente fuera de su estructura orgánica y son considerados como entes autónomos de la misma (51).

Como se desprende de lo anterior, las Naciones Unidas no solamente consideraban la necesidad de organismos auxiliares creados al efecto de conseguir una mejor atención de sus funciones. Otro, era necesario descentralizar funciones vinculando los organismos especializados a la Organización de las Naciones Unidas por intermedio de uno de sus más importantes órganos, a saber, el Consejo Económico y Social (ECOSOC, iniciales en Inglés); pero, por supuesto, respetando la autonomía, en cierto grado, de cada organización, a fin de que cada uno de estos cuerpos pudiera realizar de la mejor manera posible sus tareas y sus propósitos específicos. Por eso, el maestro César Sepúlveda opina que:

El estudio de estas singulares instituciones, los llamados "organismos especializados", cae precisamente en la línea divisoria entre la ciencia política y el derecho internacional, pues ahí se manifiesta la técnica de la administración conjurada apropiadamente con la acción internacional (52).

De ahí se deriva el propósito de los creadores de la carta que dio origen a la ONU, al sistematizar los organismos internacionales que ya existían, junto con los que en un futuro nacieran, dentro de un marco organizativo internacional adecuadamente programado al efecto, también opina el anterior autor (53).

Ahora bien, esta es la definición oficial, según el artículo 57 de la Carta, de lo que se entiende por un organismo especializado:

1. Los distintos organismos especializados establecidos por acuerdos intergubernamentales, que tengan amplias atribuciones internacionales definidas en sus -

51 Ibid., pp. 116-117.

52 CESAR SEPULVEDA: Derecho Internacional; 13a. ed., Porrúa, México, 1983, p. 312.

53 Cfr. Ibid.

estatutos, y relativas a materias de carácter social, cultural, educativo, sanitario, y otras conexas, serán vinculadas con la Organización de acuerdo a las disposiciones del Artículo 63.

2. Tales organismos especializados así vinculados con la Organización se denominarán en adelante "los organismos especializados" (54).

2.4.1.1. Naturaleza y caracteres de los organismos especializados.

Una vez citada la definición de lo que se entiende por un organismo especializado y una vez también habiendo preludiado algunos elementos que nos hablan de los motivos que les hicieron nacer, -- analicemos su naturaleza y caracteres más distintivos

Se puede considerar como un organismo especializado a aquellos que:

- a) Su creación emana de un tratado.
- b) Tienen amplias atribuciones internacionales en la materia -- que definen sus estatutos,
- c) Estas materias serán la económica, social, cultural, educativa, sanitaria o de un carácter similar.
- d) Estén vinculadas con la Organización.

Todas estas características deben ser propias de los organismos especializados y su relación con las Naciones Unidas no significará subordinación ni integración. Debe señalarse que los acuerdos -- que vinculan a los organismos especializados con la Organización -- de las Naciones Unidas se realiza a través del Consejo Económico y Social. Los pactos que entre ambos se acuerden son sometidos, posteriormente, a la Asamblea General de la ONU para su aprobación.

La importancia de dichos acuerdos de vinculación, radica en que ahí se establecen el tipo de relaciones que sostendrán las Naciones Unidas y las instituciones especializadas, lo mismo que su com

54 La Carta de las Naciones Unidas; editada por el Consejo Económico y Social de la ONU, s.e., Nueva York, 1984, p. 61.

potencia en las distintas ramas de que traten, la autonomía que -- guardaran, la representación recíproca, el intercambio de información, las relaciones con los demás órganos de la ONU, etc.

Cabe aclarar que la autonomía y la independencia de los organismos especializados permite a éstos, a diferencia de los órganos de la OIU, comprender entre sus miembros a Estados que no forman parte de la Organización. Ahora bien, ésta es una entre otras tantas libertades que pertenecen a instituciones como la OIT, la cual pudo establecer su sede en el lugar que más le convenía, empero:

Los límites de la autonomía de tales organismos los - constituye la circunstancia de que deben realizar sus fines de conformidad con los propósitos y Principios de la Carta, que su presupuesto es revisable por la - Asamblea (artículo 17 (3)) y que el ECOSOC puede orientarles sus programas a través de recomendaciones - (artículo 63 (2)) (55).

No sólo los convenios antes citados constituyen el medio de vinculación existente entre los organismos de los que aquí analizamos y la OIU, de la propia Carta se desprende que son fuente de interacción las relaciones de cooperación, coordinación e inclusive, en algunos casos, de control.

Cabe la posibilidad, entonces, de que representantes de los organismos especializados participen en las discusiones del ECOSOC o de sus comisiones (sin tener derecho a voto), lo mismo que miembros de aquél deliberen en los organismos especializados (56).

Estas son las características principales de los organismos especializados.

2.4.2. La Incorporación de la OIT a la OIU.

En la vigésimoséptima reunión de la Conferencia Internacional -

55 CESAR SEPULVEDA: op. cit., p. 314,
56 Cfr. LUIS MIGUEL DIAZ: op. cit., p. 118.

del Trabajo, la cual tuvo como escenario la Ciudad de París, se aprobó con fecha 3 de noviembre de 1945, una resolución de vital importancia tanto para la vida de la OIT como de las Naciones Unidas. La primera confirmó su deseo de formar parte de la ONU. Al efecto, fue firmado un acuerdo entre ambas organizaciones, a través del cual y por virtud del mismo las Naciones Unidas reconocían a la Organización Internacional del Trabajo como organismo especializado competente para emprender, según reza el artículo primero de dicho acuerdo, la acción que considere apropiada, de conformidad con su instrumento constitutivo básico, para el cumplimiento de los propósitos expuestos en el (57).

La OIT fue creada en 1919 por el título XIII del Tratado de Versalles, conservó, no obstante el multilateral acuerdo, su misma estructura. Desde que se encuentra unida a las Naciones Unidas estableció importantes lazos que le han permitido aumentar su capacidad de gestión en el mejoramiento de las condiciones de la vida de los trabajadores de todo el mundo, toda vez que gracias a la estructura de la ONU, la OIT puede realizar sus funciones con el apoyo de los instrumentos que la infraestructura de las Naciones Unidas pone a su servicio.

2.4.3. La OIT y las Naciones Unidas.

Para no ser mayormente prolijos en este punto, solamente aunaré a lo ya dicho algunas circunstancias especiales de relación, organización y ayuda mutua que concurren en el vínculo que la OIT guarda con la Organización de las Naciones Unidas.

Ambas ejercen, al unísono, toda una serie de funciones recíprocas como son: sus representantes están invitados a concurrir a las reuniones que realicen sus órganos más importantes; mantienen un-

57 Cfr. Acuerdo entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo; s.e., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1982, p. 1.

constante intercambio de información y documentos; eficientizan -- servicios estadísticos, administrativos, técnicos y mantienen lgua las disposiciones para su personal.

Asimismo, la OIT puede incluir en el orden del día del Consejo de Administración las cuestiones que le propongan las Naciones Uni das. A su vez, el Consejo, sus comisiones y el Consejo de Administración Fiduciaria insertarán en su orden del día respectiva, cu estiones que les proponga la OIT. Esta facultad común tiene un cará cter coyuntural, pues se cuenta con un foro extra para ventilar --- cuestiones de importancia para ambas instituciones. Dentro de esta misma facultad está implícita la de hacerse mutuas recomendaciones.

Por cierto, existe una especial intención de procurar que la -- OIT colabore en el buen desarrollo de las funciones del ECOSOC y-- del Consejo de Administración Fiduciaria.

Bástenos agregar que en la cuestión financiera y presupuestaria la OIT habrá de consultar a la ONU para preparar su presupuesto.-- Esta función de sujeción se extiende a la obligación de informa ción que tiene la OIT para con la ONU al respecto de cualquier --- acuerdo forma que aquélla realizare con otro organismo especializado u organización intergubernamental, información que debe ser-- anterior a cualquiera interacción que se vaya a establecer.

Finalmente, cabe agregar que tanto el Secretario General de la-- ONU como el Director General de la Oficina Internacional del Traba-- jo tienen la facultad de poder tomar todas las medidas necesarias para intensificar el enlace y la cooperación de las dos organiza-- ciones.

Esta relación se ha establecido desde el año de 1946 siendo -- fructífera y satisfactoria tanto para la ONU como para la OIT; em-- pero, la fuerza y la autoridad moral de la segunda, pudo hacerle-- sobrevivir, como antes lo dijimos, a la desaparición de la Socie-- dad de las Naciones, y si bien es cierto que el auxilio para la -- realización de sus funciones le presta la ONU es importante para-- la feliz consecución de sus objetivos, en su caso no tiene un ca-- rácter tan determinante como en el de otros organismos especiali-- zados.

CAPITULO TERCERO

LA OIT Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.

3.1. Los derechos de los trabajadores como derechos fundamentales del hombre.

3.1.1. Derechos fundamentales del hombre.

3.1.1.1. Noción teórica de los derechos fundamentales del hombre.

3.1.1.2. Noción positiva de los derechos fundamentales del hombre.

3.1.2. Los derechos humanos fundamentales.

3.1.2.1. El derecho a la vida.

3.1.2.2. El derecho a la libertad individual.

3.1.2.2.1. La libertad o autonomía personal.

3.1.2.2.2. La libertad de pensamiento o conciencia y la libertad de opinión.

3.1.2.3. La igualdad.

3.1.3. El trabajo.

3.1.3.1. Definición del trabajo.

3.1.3.2. El doble fin del trabajo.

3.1.3.3. El trabajo como deber y como derecho.

3.1.3.4. Fines del trabajo.

3.1.4. El derecho del trabajo, por qué es un derecho fundamental del hombre.

3.2. Los derechos de los trabajadores en la Declaración de Filadelfia.

3.2.1. Análisis de la Parte I de la Declaración de Filadelfia.

3.2.2. Análisis de la Parte II de la Declaración de Filadelfia.

3.2.3. Análisis de la Parte III de la Declaración de Filadelfia.

3.2.4, Análisis de la Parte IV de la Declaración de Filadelfia,

3.2.5, Análisis de la Parte V de la Declaración de Filadelfia,

3.3, Los derechos de los trabajadores en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

3.3.1. Análisis del artículo vigésimo segundo de la Declaración de los derechos Humanos.

3.3.2. Análisis del artículo vigésimo tercero de la Declaración de los Derechos Humanos.

3.3.3. Análisis del artículo vigésimo cuarto de la Declaración de los Derechos Humanos.

3.3.4, Análisis del artículo vigésimo quinto de la Declaración de los derechos Humanos.

3.4. La OIT promotora de la Justicia Social.

3.4.1. La Justicia Social.

3.4.2. Por qué la OIT es promotora de la Justicia Social.

III. LA OIT Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.

Este capítulo tercero constituye la parte neurálgica de nuestro ensayo, porque aquí plasmarémos las más importantes disquisiciones sobre el tema abordado, Además, desentretáremos la hipótesis de -- nuestro estudio en la medida que se vayan definiendo a los derechos del trabajador en tanto derechos fundamentales del hombre.

Asimismo, una vez hechas las consideraciones que definan la naturaleza jurídica de los derechos del trabajador, iremos analizándolos en sus diversas categorías. Posteriormente dirigiremos nuestro estudio guardando, el mismo enfoque, a la Declaración de Filadelfia y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, para buscar en ellas los derechos del trabajador y proceder a su estudio.

La parte final del presente capítulo nos permitirá escribir algunas líneas, donde podremos demostrar cómo y de que manera la OIT ha sido la mejor y la más importante promotora de las garantías laborales y del trabajador en nuestra época contemporánea.

3.1. Los derechos de los trabajadores como derechos fundamentales del hombre.

Es menester explicar por qué los derechos del trabajador son -- considerados derechos fundamentales del hombre, lo cual no puede hacerse sin proceder, primero, al análisis y a la pormenorización de lo que se entiende, en su real dimensión jurídica, por éstos últimos, toda vez que en esta materia abundan ciertas imprecisiones terminológicas y conceptuales al respecto.

3.1.1. Derechos fundamentales del hombre.

No debe confundirse a los derechos fundamentales del hombre con conceptos tales como: derechos naturales, derechos innatos u originarios, derechos o garantías individuales, etc., pues si bien algunas de estos términos denotan características contenidas en la naturaleza jurídica de los primeros, no los implica totalmente, a más de que subyacen capitales diferencias de orden filosófico o jurídico que alterarían substancialmente su concepción.

Antes de proceder a definir los derechos fundamentales del hombre, cabe señalar que éstos también son correctamente calificados como derechos humanos o derechos del hombre, a pesar de que esto último no viene a decirnos mucho, pues encierra una redundancia en el sentido de que todos los derechos son humanos, además de que podría interpretarse de este término cualquier facultad ya positiva, ya natural de las que el hombre es sujeto (59). Así que utilizaremos en el presente capítulo los términos derechos fundamentales -- del hombre, derechos humanos o derechos del hombre, indistintamente, puesto que por tales entendemos a "aquellos derechos fundamentales de la persona humana tomada en su aspecto individual y social, que por su propia naturaleza (corpórea, espiritual y social) le corresponden, y que por tanto le deben ser reconocidos y respetados por todo poder y por toda norma jurídica positiva (59)".

Para entender mejor este concepto consideramos sus aspectos tanto teórico como positivo.

3.1.1.1. Noción teórica de los derechos fundamentales del hombre.

Han sido muchas las definiciones (nociones desde el punto de -- vista teórico) que sobre derechos humanos se han vertido. La gran mayoría se limita a señalar que los derechos humanos o derechos -- fundamentales del hombre son aquellas facultades innatas al ser hu

59 Cfr. JOSÉ CASTAÑO TORRES: Los Derechos del Hombre; 2a. ed., --- Reus, Madrid, 1976, p. 5.

59 *Ibid.*, pp. 13 y 14.

mano, a las que todo hombre debe tener acceso, por la simple condición de que posee dicha calidad,

Esta postura, con honda raíz iusnaturalista, fue sostenida en la mayoría de las declaraciones de derechos humanos resultado de los movimientos sociales revolucionarios en Francia y Norteamérica, principalmente. El régimen jurídico de tales declaraciones se sustentaba en el principio antes apuntado, el que conlleva la afirmación de la existencia de derechos anteriores, en su aparición, al Estado mismo; por ello, las constituciones de esos países, conformados en democracias liberales, parten del supuesto de que todo derecho se encuentra influido por principios que orientan al Estado (con la positividad) a garantizar su propia efectividad.

Por supuesto, las doctrinas de la segunda mitad del siglo XIX e inicios del presente, atacaron denodadamente la concepción iusnaturalista de los derechos fundamentales del hombre, amén de la consideración negativa de que pudieran existir derechos subjetivos anteriores al orden jurídico positivo,

Sin embargo, esta postura partió de una idea equivocada, pues confundió e interpretó erróneamente la expresión "derechos del hombre" como el conjunto de derechos subjetivos que no podían sustituir ni antes ni fuera del orden normativo impuesto por el Estado.

En relación a esta situación, señala el maestro Recaséns Siches:

... habfan malinterpretado el sentido que la palabra "derechos" tiene en la expresión "derechos del hombre". Evidentemente aquí la palabra "derecho" no es empleada en la acepción que tiene como "derecho subjetivo" propiamente dicho, dentro de un orden jurídico positivo, según lo explica la Teoría General del Derecho (60).

En tal entendido, al positivista le es difícil aceptar y más todavía definir a los derechos fundamentales, porque no escinde las distintas categorías que pueden darse en el derecho, a diferenciarde como lo hace Rafael de Pina cuando al conceptuarlos derechos del

60 LUIS RECASÉNS SICHES: Tratado General de Filosofía del Derecho, 7a. ed., Porrúa, México, 1981, p. 552.

hombre, apunta:

Reciben esta denominación aquellos derechos que corresponden al hombre por su propia naturaleza, como fundamentales e innatos, tales como los de propiedad, seguridad y resistencia a la opresión formulados en la declaración francesa de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, y los llamados derechos sociales. Estos derechos se afirman como anteriores y superiores al Estado, por lo que los gobernantes se encuentran en absoluto, obligados a mantenerlos, respetarlos y garantizarlos (61).

Por cierto, Johannes Messner considera como derechos del hombre a los que tienen su fundamento en la misma naturaleza humana y sirven de base, a su vez, a los que integran la esfera de libertad social (62). Esto es, precisamente, lo que sucede, sobre ello abundamos, con los derechos del trabajador.

Según todo lo ya dicho, es posible ensayar una noción teórica de los derechos fundamentales del hombre considerándolos, de este modo, un núcleo esencial e inviolable de derechos, a los que ningún Estado puede oponerse (plano del deber ser), que nada ni nadie puede cohibir, y al que, antes bien, todo Estado o gobierno debe coadyuvar en su realización, prestando las condiciones necesarias para que aquellos se den plenamente (63).

3.1.1.2. Noción positiva de los derechos fundamentales del hombre.

Inmediata a la noción teórica de los derechos humanos, está la-

- 61 RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA: Diccionario de Derecho;-- 8a, ed., Porrúa, México, 1979, pp. 221 y 222.
- 62 Cfr. JOHANNES MESSNER; Ética Social, Política y Económica a la luz del Derecho Natural; Rialp, Madrid, citado por J. CASTAÑEDENAS: op. cit., p. 13.
- 63 Cfr. LUIS SÁNCHEZ AGESTA: Lecciones de Derecho Político; citado por *ibid.*

noción positiva, con la cual se complementa la noción general que sobre ellos fue dada con antelación.

Cuando hablamos de una noción positiva, también queremos decir, concepción legal; puesto que implica su encuadramiento jurídico-positivo.

No obstante los esfuerzos positivistas por condicionar la existencia del derecho a la norma objetiva, muchos ya han sido los pensadores que ocupados de este problema, no sólo han pretendido, sino que al mismo han brindado una solución completa.

La dificultad que conlleva elaborar una noción positiva o legal de los derechos fundamentales del hombre, radica en demostrar que aquellos derechos son objetivamente más que un reconocido hecho por el Estado, por medio de su legislación, a principios preexistentes e independientes al propio Estado (64).

El propio Luis Legaz y Lacambra apunta al respecto; para demostrar, por qué existe un orden jurídico natural, que es anterior al positivo:

... la ciencia del derecho es la ciencia de las posibilidades jurídicas, es decir, de las formas posibles del Derecho, y este concepto de "posibilidad" trasciende, evidentemente el de "positividad", que es la actualización de lo posible en el campo del Derecho. Y Giorgio del Vecchio, destacado iusnaturalista, considera también que el concepto del Derecho no señala la positividad como nota esencial de éste, porque es un dato de la experiencia, mientras que el concepto es previo a esto y sólo entraña la forma universal lógica aplicable incluso a datos jurídicos de pura razón o que no ostentan de un modo inmediato el carácter de la positividad (65).

Esta es la manera como el iusnaturalismo argumenta la existencia del derecho con independencia de la positividad, aunque esta-

64 MARIO IGNACIO ALVAREZ LEDEGNA; Los Derechos Humanos, su Declaración Universal y la Relación que Guardan con el Estado (Temas Profesionales); Universidad Anáhuac, México, 1985, p. 17.

65 LUIS LEGAZ Y LACAMBRA; Filosofía del Derecho; 5a. ed., Bosch, Barcelona, 1978, p. 301.

afirmación sea tangencial para efectos de nuestro estudio, y venga tan sólo a complementar las disquisiciones de este inciso. Sin embargo, también nos es útil esta argumentación, pues según lo antes dicho, los derechos del hombre así concebidos, son un **derecho realmente existente y obligatorio**, derivado del derecho natural y que no difiere en nada de cualquier otra clase de derecho.

Los derechos fundamentales del hombre viven como datos sociológicos en las conciencias de los individuos y se traducen en el comportamiento social de los hombres para con los otros hombres, y sea a través del Estado o de cualquier grupo humano, constituyéndose se de este modo en una efectiva forma de vida social, aun sin convertirse, según ya hemos visto en la opinión de Legaz y Lacarbra, en derecho positivo. Por ello, es importantísimo hablar de una noción positiva o legal de los derechos del hombre, siendo ésta un reconocimiento a este núcleo esencial e inviolable de derechos derivados de la naturaleza misma del hombre.

Ahora bien, este reconocimiento se logra a través de la norma jurídica positiva objetiva que el Estado o un grupo de Estados (como es el caso de la OIT), da a los derechos esenciales del ser humano, otorgando a los mismos la posibilidad de una más próxima objetividad, de una más próxima y segura realización.

En resumen, cuando se habla de los derechos del hombre en un sentido legal o positivo, lo que se hace es, según concordamos abiertamente con Luis Recaséns Siches, **origir requerimientos al legislador fundados en normas o principios ideales, en criterios estimativos, en juicios de valor, para que el orden jurídico positivo emita preceptos que vengan a satisfacer esas exigencias** (66).

3.1.2. Los derechos humanos fundamentales.

Enmarcados los derechos fundamentales del hombre, desde el punto de vista legal o positivo y desde su condición teórica, pueden--

66 Cfr. L. RECASÉNS SICHES: op. cit., p. 553.

entenderse mejor lo que de ellos señalamos al definirlos como aquellos derechos fundamentales de la persona humana tomada en su aspecto individual y social, que por su propia naturaleza (corpórea, espiritual y social), le corresponden, debiéndole éstos ser reconocidos y respetados por todo poder y por toda norma jurídica positiva. Luego entonces, puede colegirse que dichos derechos conforman un núcleo esencial e inviolable, preexistente al Estado, permanentemente dirigidos como requerimientos al legislador, mismos que están fundados en principios ideales, en criterios estimativos, en juicios de valor, a fin de que el orden jurídico positivo emita los preceptos que vengán a satisfacer las exigencias de la vida social,

Empero, y ya lo dijimos con antelación, los derechos fundamentales del hombre han sido abordados, las más de las veces, con elementos políticos, antes que con criterios de análisis filosófico-jurídico, como nosotros hemos intentado hacerlo en lo esbozado en los incisos precedentés. El auxilio que presta definir tales derechos, radica en que así conocemos su verdadera naturaleza jurídica y por ello, instancia inmediata, extender esa naturaleza a derechos que intrínsecamente participan de la misma, como sucede, y en esta explicación seremos prolijos, con los derechos del trabajador.

A pesar de todo lo dicho y para no concentrar el tenor de nuestro análisis en aspectos meramente teóricos, procederemos ahora a enumerar y explicar concretamente cuáles son los derechos fundamentales del hombre, delimitando, con la mayor precisión posible, de qué derechos se trata, toda vez que únicamente así podremos entender con mayor claridad por qué consideramos a los derechos del trabajador como derechos fundamentales de los derechos humanos.

Indagar en busca del derecho primigenio, primario o primerísimo, como derecho absolutamente fundamental para el hombre, con el propósito de que éste sea base y condición de todos los demás, ha sido desde siempre un problema capital de la ciencia jurídica.

En la actualidad, independientemente de la dificultad que ha conllevado alcanzarlo, la filosofía jurídica admite que el derecho primario y básico de todos los demás es el derecho a que sea recordada y protegida su personalidad de hombre; en otras palabras, el

derecho de ser reconocido siempre como persona humana, Esta es la piedra de toque del derecho y la condición sine qua non del concepto de justicia. Sin esta afirmación categórica no puede hablarse de derecho, ni de positividad de una norma que no implique este -- ideal (67).

Pero, el derecho a ser reconocido siempre como persona humana -- implica, necesariamente, el respeto a tres derechos fundamentales contenidos en este derecho absoluto. Tales derechos son: el derecho a la vida, a la libertad individual y el derecho de igualdad, mismos que estudiaremos en seguida,

3.1.2.1. El derecho a la vida.

No olvidemos el afirmar que para poder realizarnos en cuanto -- hombres, la condición primera es el respeto a la vida, sin tal respeto, deberíamos decir, **sin la posibilidad de la vida, no es posible** que se den los demás derechos que presuponen la existencia del hombre.

Algunos autores han tomado la directriz de soslayar el carácter o la categoría de derecho que se le da a la vida biológica del hombre, para limitarla a un simple y llano hecho, a un acontecimiento accidental o de la naturaleza; aunque la protección de este hecho -- constituye el derecho.

A mayor abundamiento, el derecho natural y el derecho positivo -- están orientados, en última instancia, a la conservación de la vida, entendida ésta como la realización o la posibilidad de **realizar todas y cada una de las potencialidades humanas tanto físicas -- como mentales y espirituales, todas ellas dirigidas a exaltar el --** sino de la persona humana. El derecho a la vida comprende, de tal suerte, el respeto que los otros hombres brinden a la vida misma -- como hecho y como posibilidad de realización, porque una sin la -- la otra no pueden ser concebidas,

67 Cfr. J. CASTAÑ TOBERAS: op. cit., p. 30.

El derecho a la vida, por el contrario, no puede reducirse meramente al hecho de nacer y mantenerse vivo. La dignidad humana no concibe el que su existencia sea tomada, tan sólo, como un mero hecho biológico, tal y como dice Recaséns Siches, **sin ulteriores consecuencias éticas.**

Por eso todas las sociedades han condenado, en todas las épocas, cualquier actividad que atente contra el derecho primario a la vida.

Ningún hombre debe ser privado injustamente de su vida. Nada ni nadie puede permitir, ni darse el lujo, - de robar la vida a quien tiene derecho a tenerla; toda norma jurídica protege este derecho, quien lo conculca se hace acreedor a una sanción. En un Estado de derecho ni el poder público, ni otro miembro de la sociedad puede osar terminar, sin razón justificada (a través de un ordenamiento jurídico a través de sus normas positivas dirá cuáles son esas causas justificadas, por ejemplo: la legítima defensa, la pena de muerte, etc.), con la vida de otro hombre. Ello hace que el derecho a la vida implique, también, una prohibición general de acabar con la vida (68).

No entraremos en disquisiciones acerca del valor absoluto del derecho a la vida, porque esto sería motivo de un trabajo independiente. Basta tan sólo afirmar, con la anterior cita, que el derecho a la vida conlleva, obviamente, la prohibición categórica de acabar con ella.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, proclama en su artículo primero:

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (69).

Como puede verse este documento es muy claro al respecto del de

68 H. T. ALVAREZ LEDESMA: op. cit., p. 27.

69 ELIZABETH REINHARDT Y FERNANDO RIVAS SANGUINZ: Derechos Humanos: - Ficción y Realidad; 1a. ed., Akal, Madrid, 1980, p.346.

recho a la vida y confirma lo que hemos venido afirmando. Los seres humanos, dice la Declaración, nacen antes que cualquier otra cosa; así, de manera apodictica, establece que el hombre viene a este mundo unido de una libertad e igualdad Innata. Esta dignidad lo hace acreedor, por su razón y su conciencia natural, a la posibilidad de tender a su perfeccionamiento en el ámbito físico, en el intelectual y el espiritual. No sin razón hemos aludido a la variada y profunda implicación del derecho a la vida.

Este primer artículo citado de la Declaración de los Derechos Humanos de 1948 nos da pie, corrobora y justifica, al unísono, la existencia de los otros dos derechos fundamentales y básicos que son, a saber, el derecho a la libertad, y a la igualdad, porque, son estas condiciones con las que nace el propio hombre.

3.1.2.2. El derecho a la libertad individual.

El hombre es dueño de su propio destino. Constituye, de tal guisa, un derecho fundamental o esencial, conforme a su naturaleza, la libertad de serlo. Esta libertad debe estar correctamente delineada en sí misma y este propósito evita caer en falsas ambivalencias y en el eterno dilema de la libertad y el libertinaje.

El hombre en cuanto hombre tiene fines propios que alcanzar, de modo que para aspirar al logro de éstos es menester contar con un ámbito (de libertad) que le permita realizarse en todas y cada una de sus potencialidades. Así, se le deberá garantizar (al hombre) el estar exento de la coerción que pueda sufrir por parte de otros hombres o del Estado mismo, incidiendo tal en su facultad de proseguir la realización de sus propios fines. Ello le otorga al hombre una libertad, que amparada por el derecho, se convierte en libertad jurídica para alcanzar el máximo grado, e incluso, la más elemental de sus posibilidades creadoras que jamás podrán ser encajadas dentro de ninguna ruta preestablecida.

La idea de libertad conlleva otra, la de dignidad humana; es decir, la calidad que para ser tal (hombre, persona), merece.

Al decir del filósofo Luis Recaséns Siches, la dignidad de la persona individual es el supremo valor jurídico, como también aquí se había apuntado:

Por ser persona, el hombre tiene la libertad que le constituye como tal, y que se concreta en poderes de hacer y ser todo cuanto le define como persona, y todo lo que necesita para existir como persona (70).

El derecho positivo se ve forzado a garantizar la calidad de hombre, por medio del aseguramiento de la libertad individual, porque "sólo la libertad personal, le hace al hombre desenvolver su propia persona" (71).

El derecho coadyuva a la realización y al desenvolvimiento de la persona, y constituye la bandera que define la libertad individual y la defiende de cualquier ataque o ingerencia ya del poder público, ya de los otros hombres en particular. Por eso, Recaséns Siches afirmaba que el valor supremo en materia jurídica, era la conservación de la dignidad individual, dignidad que como persona se alcanza sólo gracias al derecho de libertad.

Pero el derecho no se agota únicamente en su expresión positiva para amparar el derecho a la libertad:

El derecho es, aquí, el mismo ser persona del hombre. La persona es el fundamento de todo. La persona vive necesariamente en la dimensión social de la impersonalidad, sin agotarse en ésta, trascendiéndola. La libertad en que consiste el derecho no es la libertad interior de la persona, sino una libertad en el plano social. Una libertad jurídica es una libertad que, en tanto que "derecho natural del hombre" es libertad social, pero existe no porque lo define y reconoce una norma positiva, sino porque es objeto de una formación iusnaturalista (72).

70 LUIS RECASENS SICHES: Iusnaturalismos Actuales Comparados; 1ª ed., Sección de Publicaciones e Intercambio, Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, Madrid, 1980, p. 42.

71 Cfr. L. RECASENS SICHES: Tratado General..., p. 561.

72 L. RECASENS SICHES: Iusnaturalismos..., pp. 42-43.

Positivamente, el derecho a la libertad condensa un conjunto, -- si así lo podemos expresar, de libertades especiales a través de las cuales se le asegura la libertad mayúscula, que es la de autodeterminarse. Así, al ser dueños de nuestro propio destino, en el ejercicio de nuestro sino entran en juego otras libertades, tales como la de conciencia, pensamiento y opinión, y las libertades para elegir nuestro oficio, nuestra profesión, en resumen, el trabajo que deseamos desempeñar. Por supuesto, esta libertad de autodeterminación implica las libertades de reunión, inviolabilidad de nuestra vida privada, asuntos familiares, etc. De tal guisa, a partir de un tronco común se bifurcan, en múltiples direcciones, libertades que permiten la antedicha realización del hombre, la concreción y el logro de sus notas conaturales, acordes con su sino; todo ello a fin de que su dignidad en cuanto persona se cristalice.

Ahora bien, de la libertad conatural de autodeterminación, propia del hombre, se derivan principalmente tres clases de libertad, a saber: la autonomía personal y la libertad de pensamiento o conciencia y la libertad de opinión.

Analícemos brevemente tales.

3.1.2.2.1. La libertad o autonomía personal.

Según hemos señalado, el hombre es dueño de su propio destino, tal libertad le permite concretar la condición primigenia y fundamental para su realización, pues en el caso de que el hombre no pueda decidir motu proprio, ni determinar su propio proceder, se rompe el eje del que depende el resto de los vértices de su vida.

La libertad o autonomía personal conlleva una negación, es decir, la prohibición general para que ningún otro hombre o grupo de hombres conculquen nuestra dignidad.

La esclavitud es una de las formas más lamentables y más recurridas que se han utilizado para limitar la libertad o autonomía--

personal, pues somete a la voluntad de otros hombres nuestro desarrollo físico, de desplazamiento y determina nuestro comportamiento.

Sin embargo, el concepto de esclavitud de civilizaciones como la egipcia, griega y romana, ha ido paulatinamente desapareciendo, para dar paso a formas más complejas y sofisticadas de esclavitud.

Los modos de servidumbre actual implican maneras de constreñir esta libertad personal, tal es el ejemplo típico de las condiciones de vida y de trabajo en que muchos hombres desempeñan sus cotidianas labores, mermando su desenvolvimiento personal y, por supuesto, su dignidad en cuanto personas.

En muchos casos, las sociedades contemporáneas delimitan y circunscriben el comportamiento de las personas, a través de especializados modos de propaganda y publicidad con carácter subliminal, materia que dejaremos de lado y sólo esbozamos por ser ajena a la tesis fundamental que aquí tratamos.

Esta libertad es inseparable de la persona humana y, en consecuencia, del derecho mismo. Creemos adhiriéndonos a la opinión de Castán Tobeñas, que sin libertad personal es inconcebible un ordenamiento; además de que la libertad se ha de conciliar con el orden, a través de las convenientes normas, que presuponen una autoridad que las dicte y las mantenga. De esta suerte, y esto es de definitiva importancia, el ejercicio de la libertad personal o autonomía, requiere una serie de instituciones sociales y jurídicas que preparen el clima para que esa libertad pueda desenvolverse. Pero, la libertad o autonomía personal, debemos acentuarlo, no puede tener un carácter absoluto, su contenido y extensión están condicionados por múltiples factores y de muy variado carácter (73).

Lo más importante en este inciso, es dejar patente que la libertad o autonomía personal significa no la miope visión de dirigir nuestros destinos exentos de límites extrínsecos e intrínsecos, sino muy por el contrario y precisamente a sabiendas de esta situa-

73 Cfr. J. CASTÁN TOBEÑAS: op. cit., pp. 56 y 57.

ción, determinar nuestro devenir de manera autónoma pero dentro del marco de justicia social y la convivencia enriquecedora de nuestros intereses privados y los intereses de la comunidad en que vivimos. En otras palabras, ser plenamente, sin evitar que otros lo sean en cuanto hombres.

Finalmente, no podemos evitar puntualizar la inextricable dependencia que el derecho de libertad exige, porque en realidad sólo podemos ser libres en la medida que los demás lo sean.

3.1.2.2. La libertad de pensamiento o conciencia y la libertad de opinión.

La mayor parte de los pensadores, en materia de filosofía del derecho y de filosofía política, coinciden en señalar que la libertad de pensamiento (o de conciencia), es la más importante manifestación y, por ende, la más alta de la libertad, y la consideran también como un típico ejemplo de derecho absoluto, concedido por los principios de la axiología jurídica (74).

Esta afirmación coincide con la principal característica y la más importante del hombre, a saber, su ser racional, toda vez que por su naturaleza se ve constreñido a pensar, razonando de manera repetida y, muchas veces, con independencia de su propia voluntad.

Ahora bien, esta libertad de pensamiento tiene una relación de suma importancia con el derecho, pues queda totalmente fuera de su ámbito de aplicación, esto es, que el derecho sólo se ocupa del proceso extrínseco en que se traduce el razonamiento interno.

Hasta en tanto el pensamiento no se dé en la realidad y se convierta en expresión (opinión), no será nunca materia de la ciencia jurídica.

Todos los hombres adoptan una posición negativa en cuanto a este derecho, pues su abstención delimita el tipo de conducta que

74 Cfr. L. RECASENS SICHES: Tratado General..., p. 563.

habrá de sostenerse, ya que en la realidad la facultad de pensar-- aunque sea prohibida, no habrá manera de comprobar si se cumple o-- no con lo que, de manera contumaz, se prescriba en relación a ella, pues tal y como lo dijimos, queda fuera de la materia jurídica su-- contenido, no en cambio el garantizar que ningún hombre pueda ser-- sancionado por pensar en tal o cual sentido (cosa que resultaría-- imposible si la idea o el pensamiento no se convierte en expresión).

En cuanto un pensamiento se trastoca en expresión, es decir una-- opinión escrita, pictórica, hablada, escultórica, etc., ipso facto-- se convierte en objeto del derecho y, luego entonces, queda sujeta-- a la normatividad prescrita al efecto, pues garantizar la libertad-- de expresión no implica que con ella se quebrante o infringa, as-- mismo, la libertad y las garantías jurídicas de los otros hombres o de la sociedad toda.

En realidad la libertad de creencia es también una forma en que-- se traduce nuestro pensamiento, y su ejercicio se ubicará bajo el-- ámbito del derecho en cuanto la creencia se convierta en rito, es-- decir, en una exteriorización de la fe. Igualmente, la libertad de-- conciencia y opinión no tiene otros límites que la protección de-- los terceros en sus derechos.

En resumen, la libertad de conciencia está exenta de-- toda limitante, es absoluta por naturaleza. Su expres-- sión, la opinión, es la única que podrá normarse, por-- que el respeto a la dignidad humana ha de concebirse-- también, como el derecho incoercible y el deber supre-- mo que cada uno tiene de seguir la voz y el dictamen-- de su razón, de su conciencia, en el ordenamiento de-- sus operaciones racionales (75).

3.1.2.2.3. La igualdad.

El último de los que hemos considerados derechos fundamentales-- primigenios es el estatuto de igualdad, que quizás sea uno de los--

75 Cfr. P. LUIS IZAGA: Elementos de Derecho Político; citado por J. CASTAÑ TOBERAS: op. cit., p. 20.

que ha causado mayor controversia. Sobre este respecto, el ilustrado filósofo español Castán Tobeñas apunta:

Análogamente a lo que sucede con el postulado de libertad, rodean al de igualdad una serie de condicionamientos externos que le dan un sentido de muy marcada relatividad (76).

Cierto, la igualdad ha sido analizada con una perspectiva muy particular, lo mismo que se le ha utilizado como elemento recurrente del discurso demagógico superficial. A ello se debe que al referirnos al estatuto de igualdad, y a fin de evitar caer en inclinaciones como las arriba criticadas, lo definamos, desde un punto de vista filosófico, en tanto el idéntico valor humano de cualquier ser que tenga el carácter de hombre; es decir, nos referiremos de manera propiamente dicha, a la igualdad de naturaleza que poseen todos los seres racionales, igualdad que nadie puede negar, menos aún armándose de criterios o diferencias tan míopes como el color de piel, el sexo, el idioma, la lengua o la nacionalidad.

Esta concepción natural de la igualdad choca, aparentemente, con el hecho de que la propia naturaleza dota desigualmente a los individuos, creando entre ellos marcadas diferencias que, más tarde, múltiples circunstancias de la vida se encargan de acentuar. Sin embargo, lo dicho no conlleva contradicción alguna, pues la igualdad connatural de los hombres, nada tiene que ver con la calidad o talento individual. Es decir, el derecho da el mismo lugar a todos los hombres independientemente de sus cualidades, deficiencias, talentos o peculiaridades, porque todos participan de la misma calidad de hombres que los hace acreedores de un haz de derechos que garantizan su dignidad.

Sin embargo, más allá de esa igualdad, están las diferencias -- que el hombre acentúa con su proceder cotidiano; en consecuencia, la ya citada Declaración de Derechos Humanos de 1948 proclamó esta igualdad natural al plasmar en su artículo primero que "todos los-

seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos..."--- (77).

También la igualdad jurídica difiere de la igualdad natural -- aquí descrita, puesto que la primera parte de los distintos estados de desigualdad real en que se encuentran los hombres dentro de la vida social, a fin de poder acceder lo más cerca posible al --- ideal de justicia. La igualdad jurídica así entendida no puede dar se sin considerar, primero, la igualdad natural que el hombre posee (líase, calidad icéntica de un hombre para con otro) y luego - respetar la facultad que este mismo hombre tiene a ser tratado como tal. En segundo término, la igualdad jurídica para cristalizar el ideal del derecho, deberá tomar en cuenta, a fin de poder ac--- tuar con justicia, las circunstancias que rodean al hombre.

Johannes Messner piensa que la igualdad jurídica y social sólo es posible si está de acuerdo con la naturaleza moral humana, con la naturaleza y con el respeto debido a los derechos del hombre -- (78). Sólo y únicamente en tal sentido puede considerarse el ideal de justicia,

Además, el estatuto de igualdad se desarrolla estrechamente ligado con el derecho de libertad, dado que se apoya en un supuesto común, pues la naturaleza del hombre es libre e igual en todos.

La libertad y la igualdad son facultades complementarias, que paradójicamente tienden a excluirse en el complejo histórico de -- las revoluciones sociales, pues el intento de procurar el justo me dio entre ambos principios, es un ideal al que aspiran o deben aspirar todas las sociedades democráticas.

No siempre han seguido la libertad e igualdad un ritmo paralelo ni han sido de fácil coordinación. Así -- se explica que hayan dado lugar aquellas ideas a ton dencias doctrinales muy divergentes. La libertad ha sido la idea formadora del individualismo y el liberalismo, mientras que la igualdad ha sido el princi-

77 Cfr. "Declaración Universal de Derechos Humanos", en Basic --- Documents on Human Rights (editado por Ian Brownlie); s.e., Ox--- Ford University Press, London, 1971, p. 108 (la traducción de -- la cita es mía).

78 Cfr. J. MESSNER: op. cit., citado por J. CASTAÑ TODENAS: op. -- cit., p. 58.

pio inspirador de la democracia y del socialismo. La realidad misma nos demuestra que el intento de conseguir una igualdad política y económica lleva consigo casi siempre el sacrificio de la libertad (79).

Por consiguiente, cada época, cada momento histórico, en su propio desenvolvimiento se inclina a remarcar el principio de igualdad o el de libertad. Entonces, el hecho de que la libertad y la igualdad se presenten en forma paralela, no quiere decir que para la plenitud de alguna de ellas sea necesario el sacrificio insostenible de la otra.

Pensamos que la evolución histórica ha presentado en épocas pasadas un predominio del principio de libertad, contemplado desde su óptica política, mientras que en los tiempos contemporáneos parece haber ganado terreno el de la igualdad, sobre todo en sus implicaciones económico-sociales.

Mantilla Pineda puntualiza:

La libertad era el señuelo de las luchas políticas - de los siglos XVIII y XIX. Hoy lo es la igualdad. En aquellos tiempos se imponía la libertad para elevar a la categoría de personas a millones de millares de siervos y esclavos privados de los más elementales derechos individuales. Ahora se impone la igualdad para redimir de la miseria a millones de millones de proletarios (80).

Todo lo dicho nos ha permitido entender la naturaleza jurídica de los derechos humanos fundamentales, así como sus contornos y características intrínsecas más propias; además, han quedado definidos los que podríamos denominar derechos humanos fundamentales, es decir, el derecho a la vida, el derecho a la libertad y la igualdad.

Empero, antes de proceder a comprobar por qué los derechos de los trabajadores son derechos fundamentales del hombre, es neces-

79 J. CASTAÑO TOBERAS: op. cit., p. 61.

80 JOSE MANTILLA PINEDA: Filosofía del Derecho; 2a. ed., Teos, Madrid, 1971, p. 399.

ter entender qué es el trabajo como actividad humana, toda vez--- que si no comprendemos en toda su extensión este término, podríamos desviarnos en la calificación de los derechos y garantías que han de protegerlo para que éste se dé, precisamente, como una actividad que habrá de ejecutarse en condiciones que le permitan al hombre mantener su dignidad.

3.1.3. El trabajo.

El trabajo es un tema que destaca su importancia dadas las múltiples implicaciones que provoca en muchos ámbitos de la vida social, ya el económico ya el político. Por eso, vamos a entrar al estudio del trabajo en el entendido de que su materia es siempre contemporánea y preocupación de todos, de los pobres y de los ricos, de los obreros y de los empresarios, de los hombres letrados y de los políticos que muchas veces toman decisiones trascendentales sobre el mismo, sin conocer a plenitud el trasfondo y la naturaleza de los que el trabajo, per se, y en su relación social, conlleva. Anén de no caer en esta misma situación, resulta imperioso que delinemos los contornos fundamentales del multicitado término.

3.1.3.1. Definición del trabajo.

Entendemos por trabajo, el ejercicio de la humana actividad--- (21), es decir, que encuadramos en ella el desempeño de las fuerzas de la mente y del cuerpo humano.

De lo anteriormente expuesto, se deduce que el **trabajo** es un ejercicio físico y mental exclusivo del hombre, propio sólo de la naturaleza de los seres racionales, toda vez que independientemente

(21) Cfr. FELIPE PITARQUE: Curso de Sociología Pontificia; 3a. ed., - Casulleras, Barcelona, 1961, p. 30.

te que el trabajo se desarrolle como una actividad meramente física, para darse requiere la indubitable presencia de las facultades racionales del hombre.

De manera global, según se colige también, el trabajo es actividad, esto es, acción, regular o no de movimiento, porque el puro ejercicio de meditar o idear es también una forma de trabajar, aunque normalmente requiera de otros tipos de actividad intelectual-- que se realizan mediante una u otra forma de ejercicio físico.

Sin embargo, podría suponerse que consideramos al trabajo, en una de sus acepciones, como mera especulación o juego intelectual, no es así; empero, el trabajo tampoco será la actividad por la actividad misma, el ejercicio humano debe tener un fin, un objetivo inmediato o último que le dé razón de ser.

El trabajo como el ejercicio de la humana actividad, nos interesa aquí, podríamos decir, en una de sus especies, a saber, el trabajo económico, el trabajo considerado como agente de la producción, y lo más importante, el trabajo como forma principal de propugnar por el bien común. Punto sobre el cual ya habremos de explicar.

Podríamos traer a colación muchas opiniones que en la historia del pensamiento económico han sido vertidas sobre el trabajo, todas de uno u otro modo, desde los griegos y los romanos, pasando por el mercantilismo y hasta las épocas posteriores a Keynes, considerándolo como agente de la producción. Por razones obvias, al no ser materia de nuestro estudio, no abundaremos en el pensamiento económico acerca del trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo considera, en su artículo octavo parte segunda, que el trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (82).

En el mismo sentido, pero haciendo alusión a las implicaciones del trabajo, en sus distintas repercusiones y circunstancias que habrán de rodearlo, el Fuero del Trabajo Español apunta:

82 Art. 8 de la Ley Federal del Trabajo; 8a. ed., Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1986, p. 33.

El trabajo es la participación del hombre en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, según la personal vocación en orden al decoro y holgura de su vida y al mejor desarrollo de la economía nacional (83).

De tal guisa, queda expresada la naturaleza y el doble fin, tanto individual como social del trabajo. Procedamos al análisis de ambos.

3.1.3.2. El doble fin del trabajo.

La naturaleza del trabajo humano, precisamente por estar referido al hombre, posee un doble fin, a saber, el individual o personal y el social, porque el hombre es un ser con una individualidad propia que se desarrolla, necesariamente, en un ambiente social; su actividad, entonces, estará referida a estos dos ámbitos.

En cuanto al primero de ellos, el trabajo es un deber personal porque de la propia constitución física que posee el hombre, se le ve impuesto el deber del trabajo, en tanto que fisiológicamente la inacción es imposible, pues es la contradicción de la vida, el símbolo inequívoco de la muerte. De esta suerte, es que el filósofo español Pitarque puntualiza:

El trabajo es en la humanidad ley común del individuo y la especie. De ahí también que el trabajo sea la más segura garantía de la salud física. La ociosidad arruina las fuerzas y la vitalidad del cuerpo y ataca al corazón y a la voluntad. Es la más peligrosa anemia del hombre y la fuente de todos los vicios (84).

Además, del trabajo se obtienen los medios que son menester para conservar la vida, y conservarla es, obviamente, el primer deber natural del hombre. El trabajo habrá de ser retribuido, compen-

83 Cfr. F. PITARQUE: op. cit., p. 80.

84 F. PITARQUE: op. cit., p. 81.

sado necesariamente, pero este punto independientemente de estar ligado con la naturaleza misma del trabajo, nos lleva a desentrañar las condiciones de un salario justo.

Ahora bien, el trabajo como un deber social, deviene de la naturaleza del hombre, quien está destinado a vivir en sociedad, con la cual realiza un doble intercambio. En primera instancia, el hombre recibe de la sociedad los bienes y satisfactores que le son necesarios para la perfecta suficiencia de la vida. Y por el otro, -- para producir esos bienes la sociedad necesita que todos los hombres contribuyan a este fin con su trabajo, puesto que únicamente con él habrán de producirse. De aquí deriva la exigencia de la división del trabajo, en donde cada hombre debe realizar su propia y particular función, para que conjuntamente con los otros hombres se contribuya a la realización del bien común. A estas ideas, es justo agregar el feliz apuntamiento del ya antecitado Pitarque:

Es necesario advertir que, al hablar del deber universal del trabajo, nos referimos, no sólo al trabajo económico; o sea, al trabajo que concurre a la producción de nuevos bienes, sino también a cualquier actividad u ocupación que en algún modo sea útil al hombre y a la sociedad (85).

3.1,3,3. El trabajo como deber y como derecho.

De manera muy breve nos referiremos a la dualidad de las facultades contenidas en el trabajo, considerándolo, al mismo tiempo e interdependientemente, como un deber y como un derecho.

Es cierto que nos adelantamos a la comprobación del trabajo como derecho fundamental del hombre. La corroboración de este acerto y como consecuencia del estudio de la naturaleza de los derechos fundamentales del hombre y del trabajo, dará como resultado la concepción del derecho natural que hacia el trabajo posee el --

85 Ibid., p. 83.

hombre, pero que también lo construye a ejercer el deber de trabajar como consecuencia inmediata e inequívoca de la facultad que deviene del derecho al trabajo.

La conciencia de esta dualidad, hace emerger el concepto de dignidad en el trabajo, porque éste al ser un deber y un derecho, deberá estar rodeado de toda la complejidad de relaciones jurídicas que son consecuencia de ambos caracteres. El trabajo como derecho implica el reconocimiento de esa naturaleza y las condiciones en las cuales habrá de darse. El trabajo como deber conlleva todo el conjunto de obligaciones que el hombre tiene para consigo y para con la sociedad, su propia naturaleza así se lo impone.

3.1.3.4. Dignidad del trabajo.

Pitarque señala que la dignidad del trabajo deriva de su propia naturaleza, es decir, de ser una actividad humana. Por ello la persona humana es el fundamento sobre el que se levanta la dignidad del trabajo (86).

El trabajo, como actividad humana, predica siempre una actividad inteligente, racional; al ser así, el trabajo es producto de la libertad, de la voluntad, de la conciencia del hombre, por eso precisamente es un derecho.

Así las cosas, la actividad humana nunca podrá ser considerada como una función eminentemente mecánica, lo mismo que una máquina realiza "X o Z" función, porque la actividad del hombre implica necesariamente la intervención de su razón y, obviamente, todo aquello que haya de rodear al trabajo no deberá de atentar contra dicho valor esencial de su actividad, en tanto que si las actividades que concurren en el trabajo obligan al hombre a hacer a un lado la razón, se estará conculcando su dignidad.

Toda actividad humana, desde la más humilde hasta la que requiere

86 Cfr. *ibid.*, p. 82.

re la más sofisticada atención, contra su validez en que es efectuada por una persona; en resumen, el valor personal es el denominador común de toda actividad humana.

A ello atiende que los sistemas de producción que han echado mano de la excesiva especialización, provocaran que el trabajo se convirtiera en una actividad eminentemente mecánica y repetitiva, y esto fundamentalmente a partir de la Revolución Industrial.

La repetición indiscriminada de una actividad, atenta contra el nivel intelectual del trabajador; la reiteración de una misma operación, siempre en el mismo lugar y bajo las mismas condiciones no sólo va minando la salud física de los trabajadores, sino que desde el punto de vista mental, se nulifica el aprendizaje de quien por años y a fin de cuentas terminará haciendo sólo esa específica actividad.

Esta es la gran tragedia de que han sido víctimas los obreros de las grandes industrias quienes, sometidos a esta indiscriminada división del trabajo, han visto disminuir con el paso del tiempo sus capacidades en aras de la economía de tiempo, de la simplificación de operaciones y el aumento en la destreza de una operación determinada.

3.1.3.5. Fines del trabajo.

Concluimos este sucinto repaso de las generalidades del trabajo, ensayando algunos conceptos muy generales acerca de los fines del trabajo.

En realidad, lo que aquí vamos a decir, se infiere de lo apuntado con antelación. Así, los fines del trabajo serán dos, uno individual y otro social, dada la naturaleza, obviamente, de quien lo desempeña, el hombre.

En su carácter individual, el trabajo está ordenado a la utilidad del propio trabajador, pues su producto persigue la adquisición de los medios necesarios para conservar la vida y satisfac

cer las necesidades que dimanar de ella.

En su carácter social, el trabajo se dirige a la obtención -- del bien común, es decir, a la procuración de los bienes materiales que el conjunto social necesita para el cumplimiento de su propio fin,

Sin embargo, el fin social del trabajo no puede constreñirse a la producción de bienes materiales, al unísono, el trabajo genera un conjunto de bienes del orden moral que son inapreciables e imprescindibles, también, para la consecución del fin que la --- sociedad persigue.

3.1.4. El derecho al trabajo, por qué es un derecho fundamental del hombre.

Ha llegado el momento de enunciar las razones por las cuales los derechos del trabajador son derechos fundamentales del hombre. Y ha llegado el momento porque, primero, realizamos un estudio de lo que se entiende por derechos del hombre, y además, hicimos el análisis de los que consideramos derechos humanos fundamentales; es decir, los derechos a la vida, la libertad y la igualdad. Así, pudimos establecer con precisión qué son los derechos humanos. Luego de ello, analizamos al trabajo, sus fines y su concepción como deber y como derecho.

De este modo, tenemos ya los elementos que nos permiten confirmar nuestra hipótesis, misma que sostiene que los derechos -- del trabajador son derechos fundamentales del hombre, porque:

- Si por derechos del hombre entendemos a aquellos derechos-- fundamentales de la persona humana, tomada en su aspecto individual y social, que por su propia naturaleza (corpórea, espiritual y social) le corresponden, y que por tanto le deben ser reconocidos y respetados por todo poder y por toda norma jurídica-positiva, el trabajo, al concebirse como una actividad eminentemente

mente humana, ~~de~~ tanto ejercicio de las fuerzas de la razón y del cuerpo; y al ser el trabajo entonces una actividad insoslayable-- tanto para la constitución física y mental que le impone al hombre el deber del trabajo, pues fisiológicamente y racionalmente-- la inacción le es imposible, al ser contraria a la vida y signo-- de la muerte; y en tanto que el hombre está destinado a vivir en-- sociedad y, en consecuencia, a aportar y recibir por su trabajo-- los bienes necesarios para la perfecta suficiencia de la vida, el trabajo es entonces un deber social que contribuye al bien común-- y, el derecho que a él se tiene, un derecho fundamental del hom-- bre.

- Los derechos del hombre son anteriores y superiores al Estado, pues al ser la realización del hombre el fin último de --- aquél, los derechos del trabajador son también y en consecuencia, por ser derechos fundamentales del hombre, anteriores y superio-- res al Estado, no solamente porque al garantizar el derecho al -- trabajo se contribuye a la susodicha realización, sino porque el-- Estado para poder ser concebido hubo de requerir del trabajo como deber social y del trabajo también, como deber y derecho social,-- para garantizar el bien común.

- La filosofía jurídica admite que el derecho primario y básico de todos los demás, es el derecho que tiene el hombre a que le sea reconocida y protegida su personalidad; esto es, el derecho a ser tratado siempre como persona humana. Por tanto, si el trabajo es la actividad humana por naturaleza, la protección del derecho-- al trabajo y a las condiciones que lo rodean, es un elemento esen-- cial para el reconocimiento y la protección de la personalidad hu-- mana.

- Si el derecho a ser reconocido siempre como persona humana-- implica, necesariamente, el respeto a tres derechos fundamentalí-- simos contemplados en aquel derecho absoluto, a saber, el derecho a la vida, a la libertad y a la igualdad, el derecho al trabajo--

deberá quedar contemplado, obviamente, en estos tres.

- Si el derecho a la vida es la condición sine qua non de todo derecho, el trabajo al ser el modo natural para la obtención de los medios necesarios que le permitan al hombre conservar la vida, en tanto primer deber natural del hombre, el derecho al trabajo es por tanto y a su vez, una condición para la vida; y en consecuencia un derecho fundamental del hombre. (87),

- Si la personalidad del hombre, para ser reconocida, necesita de la concepción del mismo hombre como dueño de su propio destino, el derecho al trabajo es un derecho fundamental derivado -- del derecho a la libertad, ya que si dicha libertad es la concreción de los poderes de hacer y ser todo cuanto le define como persona y todo lo que necesita para existir como tal, es obvio que -- el trabajo, al ser un derecho necesario para existir como persona, sea una manifestación inequívoca de su derecho a la libertad (88).

- Si el derecho a la igualdad lo hemos definido como el reconocimiento del idéntico valor humano que mercede cualquier ser que -- tenga el carácter de hombre, ello quiere decir que el ejercicio--

87 Es obvio que todo derecho de manera directa o indirecta ayuda a la conservación de la vida, pero quizás en ningún otro derecho derivado de los derechos fundamentales del hombre esta situación es tan clara como en el caso del derecho al trabajo. También tenemos presente y ello hemos confirmado al iniciar -- este argumento, que el derecho a la vida es la condición primera y necesaria de todos los demás derechos. Pero una vez teniendo la vida, el modo natural de conservarla en el plano fisiológico y mental, es el trabajo. No vamos a dejar por sentado que esta es la primera consideración acerca del derecho a la vida, pues éste predica, antes que nada, la existencia. Sin embargo, la vida y el derecho a ella, según también ya lo hemos afirmado con anterioridad, conllevan no sólo un mero hecho biológico sin ulteriores consecuencias éticas, porque la vida -- en esta segunda consideración, es el derecho a la plena realización de las potencialidades físicas y mentales del hombre,

88 Aquí también está la razón que niega al trabajo cuyas condiciones hacen del hombre un esclavo y coartan sus capacidades de hacer y de ser. Asimismo, en sentido negativo, existe el argumento del derecho al trabajo como típica facultad y manifestación de la libertad humana,

de la mente y del cuerpo, debe precisar esta consideración, ya que así, ningún hombre podrá ver conculcada su dignidad como persona - y, por tanto, violados sus derechos fundamentales (89),

- Si los derechos del hombre son aquel núcleo esencial e inylorable de derechos, dentro de los cuales está contenido el derecho al trabajo, ningún Estado puede oponerse (plano del deber ser) a su realización, porque si el Estado protege el bien común, al prestar las condiciones necesarias para que los derechos del hombre se den plenamente, está coadyuvando a la concreción de aquél (90).

- Si la noción positiva de los derechos fundamentales del hombre, predica el dirijir requerimientos al legislador de cada Estado fundados en normas o principios ideales, en criterios estimativos, en juicios de valor, a fin de que el orden jurídico positivo emita preceptos que vengán a satisfacer esas exigencias, el reconocimiento de los derechos del trabajo como derechos fundamentales del hombre, entraña la necesidad de que el Estado, a través de sus leyes, haga de dichos derechos una efectiva forma de vida social, otorgando a los requerimientos ideales la posibilidad de su realización.

- Los derechos del trabajador son derechos del hombre en su concepción positiva, cuando están contemplados y reconocidos por la ley suprema de cada país (91),

89 Enpero, esta definición de la igualdad en tanto derecho humano, no entra en contradicción con la natural desigualdad con que -- los hombres son dotados desde su propio nacimiento (y gracias, también, a su propio esfuerzo), pues la calidad de hombre y el derecho a ser tratado como tal, nada tiene que ver con las cualidades o defectos propios de la individualidad humana; porque, y articulando ambos conceptos, podríamos afirmar que todos los individuos son jurídicamente iguales en tanto hombres.

90 Esta obligación constríñe, por igual, a todos los Estados del mundo.

91 En México dicha ley suprema es la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, misma que reconoce plenamente los derechos del trabajador a través de las garantías individuales estipuladas principalmente, en su artículo 123. Otrosí, la

- Gracias a que son derechos fundamentales del hombre los derechos del trabajador, su observancia y aplicabilidad ha podido llevarse y elevarse a un rango internacional, de tal suerte que la Organización Internacional del Trabajo al cumplir, amparando los derechos del trabajador, no hace sino coadyuvar a la protección de los derechos del hombre de modo universal.

3.2. Los derechos de los trabajadores en la Declaración de Filadelfia.

Procedemos en este inciso al análisis de los derechos de los trabajadores en los distintos instrumentos internacionales que los han consignado.

Iniciaremos este estudio avocándonos a la revisión de la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, mejor conocida como Declaración de Filadelfia, pues fue precisamente ahí cuando la Conferencia General de la OIT, congregada en su vigésimo sexta reunión, adoptó, el diez de mayo de 1948, una Declaración de fines y objetivos que son, más que nada, una enumeración de propósitos a conseguir por la Organización.

Sin embargo, es a través de la Declaración de Filadelfia donde se enmarcan las principales garantías y derechos del trabajador como derechos humanos fundamentales y, por tanto, universalmente valideros.

En realidad, la Declaración de Filadelfia fue el primer instrumento que con carácter internacional, y así aceptado, promulgó los derechos del trabajador en cuanto hombre, en cuanto individuo cuya dignidad no debería verse afectada por las condiciones en

Constitución Mexicana, y ya lo hemos confirmado en nuestro capítulo primero, fue la primera Constitución social de nuestro siglo y la más adelantada en esta materia, al consignar en plenitud los derechos y las garantías de la clase trabajadora en tanto fundamentales del hombre.

que desempeñara su trabajo, considerado éste como un deber natural y un derecho con el mismo carácter, que tenía una indudable repercusión social y en el ámbito propio de cada persona.

Otras declaraciones internacionales anteriores en tiempo, a la que aquí nos ocupa, si bien es cierto que enunciaron derechos del hombre y del ciudadano y de manera indirecta, según se deberá colegir de todo lo escrito en páginas anteriores, no enfocaron de manera directa y específica el problema del derecho al trabajo como garantía individual que sustentaba por su propia naturaleza un mínimo de facultades en favor de todos los hombres, toda vez que el trabajo normalmente y en la gran mayoría de los años que cuenta la civilización, ha sido desempeñado de modo denigrante y que atentaba y atenta todavía, desafortunadamente, contra el hombre.

Sin embargo, mucho antes el Preámbulo de la Constitución de la OIT, que fue aprobado en 1919, había indicado la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo, considerando que la paz universal y permanente sólo podía alcanzarse en base a la justicia social. Así, el propio texto de dicho Preámbulo reza:

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantías de un salario vital -- adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por trabajo de igual valor y el principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas -- análogas; ... (92).

No obstante que el Preámbulo de la Constitución de la OIT ha sido enmendado en más de diez ocasiones, la esencia de lo estipulado en 1919 se mantiene; y lo importante de ello era que consiguiera, como se ve en el párrafo transcrito, un conjunto de garantías que rodean a la prestación del trabajo.

Ahora bien, no nos extenderemos en el estudio del Preámbulo, -- porque ello ya lo hicimos en el punto 2.1. que está contenido en el capítulo segundo de la presente tesis, y además porque de manera específica, en el artículo primero, primer párrafo de la propia Constitución, se asienta el que la OIT tenderá a la realización de sus objetivos fijados, ex profeso, en lo que conocemos como Declaración de Filadelfia:

Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el Preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944... (93).

Por sentido, entonces, está que la Declaración de Filadelfia -- resume las aspiraciones de la OIT y sus objetivos fundamentales; -- así, en cinco apartados que ahora procederemos a estudiar, veremos los derechos fundamentales de los trabajadores que ahí se contienen.

3.2.1. Análisis de la Parte I de la Declaración de Filadelfia.

De manera textual, la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT, cita textualmente en el primero de sus apartados:

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

93 Art. I de la OIT; pp. 5-6.

- 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 perseguirse con un esfuerzo energético dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concentrado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participan en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común (94).

Este apartado contiene la reafirmación del derecho de libertad de expresión y de asociación, los otros cuatro enunciados sí son principios de la OIT, a cuyo cumplimiento tienden sus acciones. Independientemente de lo último, tales principios permiten deducir los derechos que protegen, aunque tenga que interpretarse e inferirse de los mismos, los múltiples derechos del trabajador.

a) El trabajo no es una mercancía.

Esta afirmación, si bien es cierto que no consigna un derecho de manera directa, sí explica, interpretando en sentido negativo, que si el trabajo no es una mercancía es entonces un derecho absoluto, lo que le hace ser irrenunciable desde el punto de vista jurídico, pues no puede ser objeto de transacción. Debe quedar muy claro que la Declaración se refiere al trabajo como derecho, en cuanto facultad innata de todos los hombres, lo mismo que el derecho a la vida, a la libertad o a la igualdad no son una mercancía y, por lo tanto, objeto de comercio.

Sin embargo, sobre este punto de verdadera trascendencia, debemos hacer otra serie de consideraciones.

El liberalismo económico es un sistema que percibe al trabajo como una mercancía y al salario como un precio, consideración de-

94 Parte I de la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985, pp. 23-24.

orden eminentemente económico, que no corresponde con las implicaciones del orden moral que el trabajo predica.

Es cierto que el trabajo es el principal agente de la producción, y desde el punto de vista económico tiene grandes semejanzas con la mercancía, puesto que la actividad humana que se presta a cambio de un salario queda, obviamente, sujeta a las leyes del mercado, de entre las cuales destaca fundamentalmente la de la oferta y la demanda cuyos principios determinan el precio de las mercancías.

Empero, una consideración tan elemental que identifica al trabajo con una mercancía y al salario con el precio por ella demandado, deja de lado muchos elementos que distinguen uno de otra.

Por ejemplo, cabe decir que el trabajo lleva intrínsecamente aparejado el derecho a un beneficio, beneficio que se llama salario, porque el trabajador tiene una potestad moral e inviolable de exigir una justa retribución por su trabajo o sea, la parte que al trabajo corresponde del beneficio de la producción (95).

Es valedero afirmar, también, lo que Pitarque dice a este respecto:

... el obrero con el trabajo que de su parte pone, adquiere un derecho verdadero y perfecto a la retribución y que si se defrauda al obrero de la retribución que se le debe, se comete un gran crimen... El trabajo merece su recompensa y negar esta recompensa o disminuir la más de lo debido es gran injusticia (96).

Otras razones morales y jurídicas que distinguen al salario de la mercancía son las siguientes: si uno de los derechos fundamentales de la persona humana es el derecho al trabajo, como medio principal para conseguir el sostenimiento de su vida y el de su familia, luego entonces, el trabajador tiene, por su trabajo, el derecho al beneficio que le es necesario para sostener su vida y la de su familia,

Asimismo, si una de las exigencias naturales de la dignidad, -

95 Cfr. F. PITARQUE: op. cit., p. 89,

96 F. PITARQUE: op. cit., p. 90,

valor y nobleza moral del trabajo es la de un salario justo suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y de su familia, el trabajo conlleva el derecho a un beneficio,

Además, apunta el propio Pitarque:

Las facultades intelectuales y manuales que el obrero aplica a la producción son Inherentes a su persona, eternamente suyas... Luego el trabajador tiene derecho natural al beneficio por esta aplicación voluntaria de sus facultades a la producción.

Este mismo derecho se deduce también de los fines del trabajo: del fin individual, porque el hombre trabaja para sustentar su vida con el fruto de su trabajo; del fin social, porque si el trabajador contribuye con su trabajo al mejor desarrollo de la riqueza nacional y a una mayor prosperidad material, es justo que tenga parte en la distribución de aquella riqueza y prosperidad creadas por el trabajo (97).

Inclusivo desde el punto de vista económico, el trabajo, cual principal agente de la producción, es el elemento de mayor eficacia. Por eso, con la misma razón que el capital (y el capitalismo) reafirma su derecho a obtener un beneficio, lo afirma también el trabajador al exportar su trabajo.

Por todo ello, el trabajo no puede ser considerado una mercancía, pues está sujeto a otras condiciones jurídicas y, por tanto, ~~morales~~ más allá de las eminentemente económicas; así, existe una radical diferencia entre el derecho del trabajador al beneficio y al precio que con él se equipara, simple y llanamente. El trabajo no es una función puramente mecánica, es la actividad humana por excelencia y su trascendencia radica en su valor personal.

Desde que el hombre es hombre y vive en sociedad, ha sufrido la expoliación del trabajo tal y como si éste se hubiera investido de una naturaleza precaríosa a partir de que el hombre comestió la falta capital y fue expulsado del reino que Dios le había creado. No creemos que sea así, si la primera de las consignas -- que la OIT proclamaba, en su Declaración de fines y objetivos es, -- precisamente, que el trabajo no es una mercancía radica en que, -

97 Ibid., p. 91.

cuando éste se convierte tan sólo en un género vendible, pierde su investidura de derecho fundamental del hombre y viene a ser, en aras de la supuesta productividad y el desarrollo, la más burda forma de acabar con la dignidad humana.

Este tipo de concepción más total y por ende total del trabajo, fue bien apreciado en las teorías económicas de David Ricardo y de Carlos Marx. Ambos autores coincidían en que todas las cosas valen por el trabajo que ha costado producirlas, por el trabajo que contienen; así, la ecuación de esta teoría podría ser: a más trabajo, mayor valor, y viceversa. Pero no sólo hay que considerar el trabajo directo, sino el trabajo social que ha costado producirlas.

A este respecto agrega Armando Herrerías:

El trabajo es la substancia y medida del valor. Un bien valdrá tanto como el trabajo que tenga incorporado.

Si se deja trunca la idea marxista se observaría demasiado endeble, incapaz de resistir el más mínimo golpe de crítica. Así, si un trabajador fuera particularmente perezoso y poco diestro, se desembocaría en el absurdo de que los bienes que hubiera fabricado serían más valiosos -porque se utilizó más tiempo en elaborarlos- que los hechos por un obrero diestro y diligente.

Pero, siguiendo el desglosamiento del pensamiento marxista, el valor en cambio de un objeto no depende del trabajo que específicamente se utilizó para fabricar un artículo determinado, muy por el contrario, lo que interesa es el trabajo socialmente necesario para hacerlo.

Por "trabajo socialmente necesario" entiende Marx el que se precisa en las condiciones regulares de fabricación en un momento determinado (93).

La esencia de la anterior cita puede resumirse en los siguientes: el trabajo es el principal agente de la producción, el más importante generador de riqueza, riqueza a la cual tiene derecho como justa retribución, y que no es otra cosa que la parte que por el trabajo desempeñado al trabajador corresponde como beneficio -

de la producción,

Si no se da este justo salario y por ende una más equitativa--
distribución de la riqueza.,.

La cuestión social, en su aspecto de la lucha entre -
pobres y ricos, entre obreros y patronos, surge del--
malestar y descontento de los pobres y obreros. Y la
fuente de este descontento y malestar es la **excesiva-**
desigualdad entre unos y otros.,. Para que desaparez-
ca, pues, esa desigualdad excesiva y cese el descon-
tento, el malestar y la lucha, es necesario que se le
dé al obrero lo que corresponde en justicia por su --
trabajo (99).

En síntesis, la multiplicidad de contenidos que inciden en el
trabajo y de los cuales no se puede deslindar, hace menester cali-
ficar de cierto, después de todo lo dicho, que el trabajo no pue-
de ser circunscrito al papel de una mercancía.

b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para--
el progreso constante.

La libertad de expresión y de asociación no son derechos pri-
vativos de los trabajadores, sino derechos de libertad comunes a
todos los hombres; sin embargo, vienen a acentuarse con particu-
lar importancia si se relacionan con una clase en especial, como
lo es la clase trabajadora.

Este segundo postulado del primera apartado de la Declaración-
de Filadelfia, enfatiza la trascendencia de las libertades antes-
nombradas como elementos esenciales del progreso social, toda vez
que los trabajadores podrán manifestar libremente sus ideas y --
sus pensamientos en relación no solamente con la situación en que
surgen en el desempeño de sus labores, sino que pueden hacerlo --
también con respecto a los problemas que se presenten en la socie-
dad toda.

Al respecto de la libertad de expresión hemos sido prolijos --

dentro del punto 3.1.2.2.2., razón por la cual consideramos innecesario abundar al respecto;

En lo tocante a la libertad de asociación, podremos discurrir un poco más. Esta libertad ya dirigida fundamentalmente a la facultad que tienen los trabajadores de formar sindicatos a fin de hacer frente común y poder velar por sus derechos, ya que de ese modo pueden aduirlir una mayor fuerza, a más de que su organización les permite mejoras para todos ellos en general.

La libertad sindical ocupa un lugar propio aparte entre los derechos y libertades fundamentales de la persona humana que competen a la OIT. Es una condición previa e indispensable para progresar hacia la justicia social; permite a los trabajadores manifestar sus aspiraciones; los coloca en mejores condiciones en la negociaciones colectivas al reestablecer el equilibrio de fuerzas entre las partes; es un contrapeso benéfico del poder del Estado al dar al mundo obrero la posibilidad de participar en el planteamiento y ejecución de la política económica y social. y por último, aunque no en último lugar, es indispensable para el buen funcionamiento de una organización como la OIT, basada en el tripartismo, es decir en la colaboración en pie de igualdad entre trabajadores, empleadores y gobiernos (100).

La libertad sindical, forma en que se traduce el derecho de asociación de que gozan los trabajadores, es uno de los derechos que protegen las condiciones en que se desarrolla el trabajo, pues subraya una que no puede ser negada a sujetos que teniendo idénticos problemas y muy similares aspiraciones, se congreguen y organicen para alcanzar sus metas comunes.

La defensa del derecho de asociación y, por tanto, de la libertad sindical, permite el que la clase trabajadora pueda equilibrar los elementos de pugna que para con el capital, viven en casi todos los sistemas de economía moderna.

- c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.

Decíamos ya con antelación, que si la libertad sindical promueve el equilibrio social, obedece, principalmente, a que cuidamos los derechos que, normalmente, pertenecen a una de las clases más desfavorecidas: la clase trabajadora.

Cuando se rompe el equilibrio y se genera la pobreza en amplios espectros de las sociedades, viene a darse un evidente descontento y una desestabilidad que es germen propicio para la protesta, adquiriendo ésta las más variadas formas, y derivando, casi siempre, en estallidos de violencia que a veces provocan más daño al país y a la sociedad entera, que evidentes beneficios. Aunque, cierto es que muchas revoluciones sociales han logrado reformas para repartir la riqueza de forma más equitativa,

Si el trabajo no es correctamente remunerado, hace medrar la pobreza y con la pobreza se intensifica una lucha social de la que devienen graves perjuicios para todos. Erradicar la pobreza es acabar con la principal fuente de descontento y malestar, es limitar la excesiva desigualdad reinante entre unos y otros, porque hasta que desaparezca tan extrema desigualdad cesará el descontento, y la única manera de hacerlo, es respetando el derecho al trabajo y al justo salario que por naturaleza tiene derecho quien lo desempeña.

Este punto a que hace alusión la Declaración de Filadelfia es de suma gravedad y extrema importancia, La afirmación tajante de la necesidad de erradicar la pobreza, no es tan sólo un eufemismo en que se quieren ocultar verdades económicas, políticas o sociales, ni muchísimo menos la consignación de un precepto ideal y de buena voluntad.

La lucha contra la pobreza es batalla por la reivindicación de la dignidad humana, porque detrás de todas las guerras, detrás de todos los conflictos sociales internos de cada país, detrás de todos los conflictos políticos internacionales sólo hay una razón que los explique, una palabra desnuda que a fuerza de tanto repetirse parece haber perdido su exacta dimensión: pobreza.

Pero más allá de las palabras, la recalcitrante realidad trasciende los buenos deseos, La pobreza no se detiene, emplea por-

ser falta de alimento o en general de las condiciones de bienestar más elementales, Empero, ahí no se detiene. La pobreza avanza y -- del plano puramente de supervivencia pasa al ámbito moral, porque poco a poco se van mutilando los valores individuales, las creencias y la voluntad.

La pobreza desencadena en miedo, odio, ignorancia y mortificación espiritual. Aunque los esfuerzos sean muchos la pobreza sigue teniendo en la tierra y en nuestros países particularmente, al más dilecto de sus reinos.

El multicitado filósofo español, **Pitarque**, en el capítulo de su libro que se ocupa del salario justo, dice, tocando las múltiples implicaciones de este tema:

... podemos decir que el salario moderno, como fenómeno de masa o como condición social de la mayor parte de los ciudadanos, y caracterizado por la inferioridad del obrero, que sólo dispone de su fuerza de trabajo y depende económicamente de quien le emplea, y por la inseguridad de ocupación, y por la dificultad, casi insuperable, de ascensión social y económica, es obra del capitalismo y tiene su origen en la invención de las máquinas y en la aplicación a la industria bajo los postulados de la economía liberal, que hizo del trabajo una mercancía y del salario un precio (101).

Sin duda, este principio y objetivo de la OIT sea el de mayor claridad y el más obvio en su consecución y concreción. El medio idóneo es proteger el derecho al trabajo y las convicciones que lo rodean, para que éste se dé en las condiciones que permitan al hombre conservar su dignidad.

La meta más señalada de la justicia social es el exterminio de la pobreza y de las condiciones indignas de supervivencia en que gran parte de la humanidad todavía vive. Constituir el mínimo de una vida decorosa, dependerá de la conjunción de condiciones económicas, políticas y sociales que la hagan posible. Hasta entonces no se podrá decir que se haya satisfecho la justicia social, porque ésta no es un concepto que en la práctica se caracterice por--

su estatismo, evoluciona y debe ir satisfaciendo día a día, dentro de dificultades mayores cada vez. La justicia social es una obligación de la humanidad, su fin más patente. La OIT propugna por ella.

- d) La lucha contra la necesidad debe perseguirse con incansable energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los gobiernos, participan en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

Al respecto del objetivo aquí citado y antes enunciado por la OIT en su Declaración de 1944, mejor conocida como Declaración de Filadelfia, ya hemos hecho los comentarios pertinentes dentro del capítulo segundo de este ensayo, toda vez que analizamos la estructura tripartita de la OIT, misma que permite una participación, en planos de igualdad, a representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los gobiernos que forman parte de la multilateral Organización.

Ponderamos aquí la importancia de dicha estructuración, puesto que permite tomar resoluciones, en cuya elaboración han participado, insistimos, en igualdad de condiciones, todas las partes que en ella se ven implicadas.

Es menester citar un párrafo que afirma el pensamiento que con anterioridad hemos expuesto:

La fuerza incomparable de la Organización Internacional del Trabajo proviene del hecho de que el sistema tripartito permite a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, en pie de igualdad con la de los gobiernos, participar en todos los debates y en todas las decisiones (102).

La Organización Internacional del Trabajo congrega la mayoría de las naciones de los cinco continentes, y en ellas aplica los

principios que vigilan el que no se conculquen las garantías fundamentales de los trabajadores, Por eso, el Preámbulo de la Constitución, comentado con antelación, dice, en concordancia con este enunciado de la primera parte de la Declaración de Filadelfia:

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esa omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en -- sus propios países (103).

3.2.2. Análisis de la Parte II de la Declaración de Filadelfia.

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social, afirma 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 debe 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 Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta ese objetivo fundamental, cualquier programa o medida Internacional de carácter económico y financiero; y

e) al cumplir las tareas que se le confien, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones,

ciones, cualquier disposición que considere apropiada (104).

Hemos transcrito aquí la parte segunda de la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, de cuyo contenido puede deducirse que en su inciso a) -- estipula el derecho a la no discriminación en materia de trabajo. Los incisos b), c), d) y e), tienen que ver, principalmente, con las funciones típicas de la OIT. Por esta razón profundizaremos, únicamente, en los comentarios del inciso a),

- 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.

El precepto citado, a todas luces, estipula el principio o derecho a la no discriminación en el trabajo por cualquiera causa o razón que se trate.

Muchos años ha llevado a la humanidad reconocer la igualdad -- sustantiva de todo hombre. Nosotros, por cierto, ya hicimos hincapié a este respecto y puntualizamos que todos, desde el punto de vista del derecho natural, eran iguales; por tanto, tenían derecho a que se les reconociera la misma calidad y, por ende, las mismas garantías que les eran conaturales, es decir, sus derechos humanos fundamentales.

Además, este precepto estipula, conjuntamente con la no discriminación, el derecho al trabajo, cuando habla del "derecho a perseguir el bienestar material y el desarrollo espiritual...". Al -- trabajo, reiteramos, se tendrá derecho por la mera circunstancia de ser hombre y sin ninguna distinción ulterior. Y aún más, el -- trabajo se efectuará bajo las siguientes condiciones: libertad, -- dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

Que el trabajo se desarrolle en condiciones de libertad, signi

fica que aquél no disminuirá las posibilidades naturales que todo hombre posee para ser el rector de su propio destino, ya que las condiciones para hacer o no hacer, se ven limitadas por la propia naturaleza del trabajo: horarios, jornada de trabajo, etc., nosotros que no deben ir más allá de las circunstancias que lindan con la dignidad humana. Así por ejemplo, el trabajo no debe anular al hombre con jornadas de doce o más horas, bajo exigencias físicas que atenten contra la salud del individuo y hagan peligrar su vida, es decir, sin considerar normas de seguridad de ninguna especie.

El trabajo considerará en su remuneración, la seguridad económica del propio trabajador, aunque ello pueda parecer un concepto muy abstracto, no creemos que sea así, porque el salario debe proveer no sólo para la supervivencia del trabajador y de su familia, sino que le debe permitir, en base a buenas costumbres y una correcta administración, el ahorro para los tiempos difíciles. Sin embargo, no cerraremos los ojos y si en cambio vemos como en la gran mayoría de los países llamados del tercer mundo, dadas las condiciones de su economía, no hay salario que alcance, ya no digamos para guardar y crear un fondo que auxilie al trabajador en los momentos difíciles, sino para sobrevivir simplemente.

Alejados de todo perjuicio, es bien sabido que pueden realizarse estudios de carácter socioeconómico que permitan conocer el monto de una remuneración adecuada, si por tal entendemos a aquella que permita satisfacer necesidades de primer y segundo orden y prever cierto número de eventualidades. No obstante, sabemos también que muchas de estas condiciones son difíciles de prever, sobre todo en los países subdesarrollados, donde apenas puede controlarse el crecimiento poblacional y por ende, el mayor tamaño de las familias. Esta condición es determinante porque limita, en gran medida, las determinaciones económicas que los gobiernos pueden tomar para garantizar la seguridad económica de sus ciudadanos.

Igualdad de oportunidades. Esta es tanto una afirmación del principio de la no discriminación, como una reiteración de lo est

pulado en la primera parte del inciso a) que aquí nos ocupa.

Imperativo es que hagamos una brevísima disquisición en lo que toca a la dignidad del trabajo, porque ésta, sobre la que ya tratamos con más amplitud en páginas anteriores, afirma ser no una condición más del trabajo, sino la condición primera en sentido ontológico y el derecho fundamental del hombre, del que se sustentan todas las demás facultades. Por ello afirmamos que si alguna de las condiciones del trabajo en lo relativo a la seguridad económica, a la libertad y a la igualdad de oportunidades en que aquél se brinde, atenta contra la dignidad del hombre (que implica a todas ellas), se pone en grave peligro el basamento de la justicia social.

- b) El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional.

Difícil resulta concebir, por lo menos en el plano del deber-ser, al gobierno de una Estado o a una organización internacional, cuyos objetivos o propósitos centrales, utilizando los propios términos de la Declaración de Filadelfia, no se encaminen a la mejora de las condiciones de vida de los hombres, cualquiera que sea la esfera de que se trate; y más aún cuando las circunstancias en que se verifique el trabajo son esenciales en cuanto derechos fundamentales del hombre y en cuanto están relacionados a la actividad que es el principal agente de la producción y el principal elemento del que nace una verdadera justicia social.

La Conferencia al sentar este precepto viene a reafirmar un propósito fundamental de la Organización Internacional del Trabajo: luchar para lograr la justicia social en los países miembros, velando por los derechos de los trabajadores en cuanto motor esencial del bienestar común. Hemos repetido hasta el cansancio que perseguir la asunción de las mejoras de las condiciones de trabajo es determinante en la estabilidad social, en la democracia y en el derecho.

- 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.

Las decisiones económicas o financieras de todo gobierno han de ir dirigidas siempre y únicamente, a la promoción del desarrollo social. Ninguna justificación puede tener la medida gubernamental que no busque el bien común de los individuos. Es de sobra conocido por nosotros, que cuando se toman decisiones políticas sin considerar esta regla que la OIT consigna en su Declaración de Filadelfia, se provocan graves perjuicios para la comunidad.

No es privativo de los gobiernos de los Estados cometer crasos errores en este sentido, pues hay organismos internacionales que sin considerar este postulado han tergiversado el fin último de sus políticas o sus decisiones económicas y financieras.

Es de humanos errar, y muchas veces los propósitos de las decisiones que toma un gobierno, independientemente de ser bien intencionadas, no producen el efecto de beneficio social que se esperaba. Esto es justificable y debe tenerse en consideración. Lo imperdonable es que los indicadores del bienestar social nos muestren que en la mayoría de los países la calidad de la vida, en términos generales, se ha visto disminuida.

- d) Incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y

Este precepto fija la **competencia** en lo que a la propia Organización Internacional del Trabajo toca, pues se le concede la facultad de considerar y examinar cualquier programa o medida internacional de carácter financiero, que repercuta en el trabajo.

Por supuesto, casi todas, si no es que todas las medidas inter

nacionales, directa o indirectamente, tendrán que ver con la materia laboral y, en consecuencia, la OIT podrá intervenir para velar por el objetivo fundamental que ya hemos señalado.

- e) (y) al cumplir las tareas que se le confien, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, -- puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

Para alcanzar sus objetivos, la OIT ha echado mano de su facultad de dictar toda una serie de disposiciones (convenios y recomendaciones) que han coadyuvado de manera decisiva a la protección del trabajo, en cuanto derecho fundamental del hombre, y la protección de la dignidad humana en relación a las condiciones -- con que aquél se presta.

El medio más efectivo por el que la OIT ha llevado a cabo su obra, es la ya mencionada adopción de las normas internacionales del trabajo, mismas que al cabo de los años han logrado conjuntar un verdadero Código Internacional sobre esta materia.

Forma el Código Internacional del Trabajo un conjunto de textos establecidos por la OIT para uso de los Estados y de la comunidad internacional. Se trata de -- una compilación de normas mínimas sobre materias que son competencia de la OIT (105).

El contenido de las normas internacionales del trabajo es tan rico y variado, como rica y variada es la implicación del trabajo en múltiples materias. La propia OIT opina al respecto:

Estas normas, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, revisten la forma de convenios y recomendaciones. Su contenido es tan variado como problemas tratados. Unas tienen por objeto proteger la --

105 La OIT y el Mundo del Trabajo; s.e., Oficina Internacional del Trabajo, Información y Prensa, Suiza, 1964, p. 15.

libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso y la eliminación de discriminaciones en materia de empleo. Otras versan sobre cuestiones relacionadas con el propio trabajo, como la promoción del pleno empleo, el acceso a la formación profesional, las condiciones de trabajo y de empleo (duración del trabajo, vacaciones pagadas, salarios, etc.), la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores, la seguridad social y las relaciones profesionales. Pueden ser aplicables a todos los trabajadores o algunas categorías de ellos, por ejemplo los trabajadores migrantes, la gente de mar, las mujeres y los jóvenes (106).

3.2.3. Análisis de la Parte III de la Declaración de Filadelfia.

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

- a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida.
- b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo bienestar común;
- c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de los trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y colonos;
- d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesitan esta clase de protección;
- e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;

- f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesitan y prestar asistencia médica completa;
- g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- h) proteger a la infancia y a la maternidad;
- i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales (107).

a) Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida.

Lograr el pleno empleo, conlleva, la elevación del nivel de vida de los ciudadanos de un país, lo que implica, obviamente, la desaparición del desempleo, situación que se constituye como el núcleo de todo programa económico en cualquier nación del mundo.

Aunque el pleno empleo es un ideal y por ello se contempla en la Declaración de fines y objetivos de la OIT, en la realidad está muy lejos de concretarse.

La mayoría de las naciones se enfrentan con el gravísimo problema de dotar de empleo a una población que al crecer día con día y en mayor número que la generación de trabajos, ve como las posibilidades de alcanzar el ideal del pleno empleo son algo cada vez más lejano. Los problemas demográficos están íntimamente relacionados con esta situación, y si bien es cierto que los hombres tienen el derecho innato al trabajo, la concreción del mismo en la realidad es un problema que está superando al derecho positivo, toda vez que no obstante las leyes de un país y las normas internacionales que reconocen este derecho fundamental del hombre, la situación económica imperante a nivel mundial dificulta realizar esta condición insoslayable convertida en un problema de alcances mayúsculos.

Si la consecuencia del pleno empleo es la elevación del nivel de vida de las sociedades, su contrapartida, el desempleo, trae consigo delincuencia, malestar social, peligro para la estabili-

dad de los gobiernos y, por supuesto, todo ello con perjuicio del bienestar común y el desarrollo de las naciones,

Cierto es también, que los problemas económicos que aquejan a la humanidad toda, se deben, en buena parte, a una distribución terriblemente injusta de la riqueza tanto, a nivel mundial como en el ámbito interno de las naciones, sobre todo de las que se han dado en llamar pertenecientes al tercer mundo.

La deuda externa de los países subdesarrollados, su incipiente desarrollo industrial, la explosión demográfica, sus exportaciones (o monoexportaciones) de materias primas, tienen a sus economías al borde del colapso, y son estos países los lugares en donde el trabajo, si es que se tiene, se desempeña bajo condiciones **infrahumanas**, muy a pesar de los esfuerzos que la OIT ha emprendido en este sentido.

Empero, las actividades de la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos humanos, han logrado mejorar no sólo el reconocimiento del derecho al trabajo sino las condiciones en que éste se desempeña.

- b) Emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo del bienestar común.

Los hombre están dotados de habilidades y capacidades diferentes, el rendimiento, por tanto, en el desempeño de sus actividades será mayor si éstas le permiten canalizar dichas aptitudes naturales,

La OIT, conciente de esta situación, demarca como uno de sus objetivos la contribución al bienestar común, realizando la actividad que esté más acorde con las condiciones propias de cada trabajador, pues así el trabajo no solamente será el medio que proporcione los elementos de subsistencia, sino que al unsono permitirá el desarrollo espiritual de quien lo ejecuta. Esta sería una condición ideal del trabajo.

- c) Conceder, como medio para lograr este fin y con garantías--
adecuadas para todos los interesados, oportunidades de for-
mación profesional y medios para el traslado de trabajado-
res, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos.

La capacitación es lo que contempló este apartado de la Declaración, en tanto medio de formación para los trabajadores; lo mismo queremos entender, que se refiere para quienes prestan servicios de carácter administrativo, pues la formación profesional--
aumentará la calidad del trabajo y conducentemente el mayor rendimiento. Al efecto, la OIT ha dictado una serie de acuerdos que --
coadyuvan a este respecto.

Este elemento, la formación profesional, está fuertemente ligado e íntimamente relacionado con el derecho de asociación, ya que la formación profesional puede ser dada ya por empleadores, ya --
por los gobiernos y por los sindicatos (inclusive, sobre ello voy a veremos a continuación). Por eso la OIT se empeña en la realiza-
ción de un programa de educación obrera:

Este programa permite a los órganos educativos de los sindicatos y de los trabajadores desarrollar sus servicios y proporcionar a los trabajadores y a sus representantes y educadores, la formación necesaria en áreas que van desde la organización y la negociación colectiva, hasta la financiación de la educación obrera, pasando por licencias de estudio pagadas, métodos y técnicas de educación obrera permanentes regidas --
por los sindicatos, fomento de la investigación, creación y gestión de empresas económicas de los mismos--
trabajadores y servicios especiales de los sindicatos para sus afiliados (109),

Sin duda, la falta de mano de obra capacitada es uno de los --
más grandes obstáculos del desarrollo, conciente de esta situa-
ción, hace unos 30 años la OIT puso en marcha un ambicioso programa destinado a formar trabajadores y técnicos en diversas especializaciones profesionales.

Con la ayuda de los sindicatos y de los grupos obreros de las zonas rurales, este programa de la OIT abarca ochenta diferentes países de los cinco continentes, y ocupa a más de cuatrocientos consejeros y expertos en esa rama.

Los esfuerzos de formación profesional están orientados con particular importancia a las siguientes materias: energía, transporte, construcción, manufactura, mantenimiento y especialidades rurales no agrícolas.

Cabe agregar que este trabajo subraya la atención a la formación de segmentos especiales de la población, a saber, las mujeres, los jóvenes, grupos migrantes y clases desfavorecidas económicamente.

Los esfuerzos de la OIT no se detienen ahí, porque en lo relativo a la formación superior en materia laboral, se han creado dos importantes establecimientos dedicados a este efecto: El Instituto Internacional de Estudios Laborales y el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico.

El primero de ellos, fundado en Ginebra en 1960, es un centro de estudios científicos acerca de cuestiones del trabajo. Se avoca a la organización de ciclos de estudio y seminarios para la formación de aquellas personas llamadas a ejercer responsabilidades en la esfera social y del trabajo. Junto con estas actividades se realizan investigaciones cuyos resultados muchas veces son la base sobre la que giran las reuniones para el estudio de cuestiones, tales como las relaciones profesionales o sociales.

El Instituto está en constante comunicación no sólo con círculos gubernamentales, patronales y sindicales, sino también con las universidades e institutos del trabajo y los centros de investigación que se ocupan de las cuestiones laborales.

Por lo que respecta al Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, nacido en Turín hace 21 años, este tiene como principal objetivo proporcionar formación y perfeccionamiento avanzado en materias que por lo común no se imparten en los países en desarrollo.

Así, los programas de formación organizados por el Centro están destinados al personal directivo de una gran variedad de sec-

tores laborales, como lo son: dirección general de empresas, gestión, mantenimiento, hoteles y turismo, cooperativas, institutos de capacitación, etc. Igualmente se estructuran cursos a formadores en tecnología de la educación (sistemas y metodologías, material didáctico, audiovisual, etc.). Lo mismo se atiene a instructores de programas de educación obrera y dirigentes sindicales, a especialistas, técnicos e instructores industriales. En resumen, el Centre Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico organiza alrededor de 500 programas y además otorga becas a título individual a estudiantes de las más diversas partes del mundo.

La otra materia sobre la que versa esta estipulación de la Declaración de Filadelfia tiene que ver con las garantías de los trabajadores migratorios, quienes por este hecho se ven expuestos a una mayor violación de sus derechos fundamentales; por eso la Declaración hace hincapié en ello al hablar de los medios de traslado para los trabajadores incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos.

La OIT se ha pronunciado a este respecto en diferentes textos y resoluciones, discutidas en las recomendaciones de 1949 y 1950 sobre los trabajadores migrantes (convenio y recomendación), mismas que fueron complementadas por la Conferencia, que con el mismo tema se reunió en 1975.

En realidad el problema de los trabajadores migrantes afecta a millones de seres humanos en todo el planeta. Al respecto apunta un documento de la OIT sobre este particular:

Son millones los trabajadores empleados fuera de sus países. Sólo en Europa se calcula que con sus familias llegan a unos 12 millones. También existen corrientes migratorias considerables en África y en América Latina. En muchos países el trabajador migrante representa un capital humano valioso; sin él resultaría más lento el progreso económico y técnico (109).

Verse el meollo del problema de los trabajadores migrantes en la legalidad o no de su introducción al país donde piensan prestar sus servicios. Son supinas las dificultades que los trabajadores extranjeros enfrentan, más aún si cruzaron la frontera clandestinamente, solos en la mayoría de los casos y en otras con sus familias. Son tristemente normales las violaciones a los derechos humanos de estos trabajadores, quienes normalmente son empleados-bajo condiciones de trabajo infrahumanas como el lacerante caso de los indocumentados mexicanos y de los otros países latinoamericanos que emigran a los Estados Unidos, lugar en donde son objeto de las más grave discriminación.

Obviamente, si las circunstancias en que desempeñan estos trabajadores sus funciones son altamente críticas, las posibilidades de seguridad social, capacitación y perfeccionamiento profesional están realmente vedadas.

La situación de los trabajadores migrantes es un importantísimo tema de estudio, en el cual se deberá invertir mayor atención para obtener reales concreciones en el plano de los hechos y donde deben participar no sólo la OIT, sino, en primera instancia, los gobiernos y los empleadores.

- d) Adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y de otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesitan esta clase de protección.

Este precepto, contenido en la parte tercera de la multicitada Declaración de Filadelfia que ahora nos ocupa, tiene que ver con los de las importantes y a su vez conculcadas durante siglos, garantías del trabajo; el salario y las horas de trabajo; aunque, según puede verse, al leer este apartado, nuestra Declaración habla no sólo de éstas sino de "otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso, .".

Cuando en el inciso 3.1.3. que fue relativo al trabajo, explicábamos que de su desempeño derivaba el derecho a un beneficio, es decir, en términos económicos, la parte que al trabajo corresponde del beneficio de la producción, obviamente estábamos haciendo referencia al salario, al salario justo. Allí mismo, discurremos acerca de los argumentos que justificaban la potestad moral que al trabajador corresponde por el ejercicio de su actividad.

Sin embargo, el problema que trae aparejado el salario, no es el que tiene que ver con su existencia y validez, visible desde todas las circunstancias y bajo cualquier doctrina; sino su medida, es decir, el monto justo o su proporción adecuada que deberá perseguir el trabajador por causa de su trabajo. Por supuesto, y aquí ratificamos lo antes dicho, un salario justo es en teoría el que deberá permitir al trabajador vivir sin poner en riesgo su dignidad como persona, lo que implica una serie de circunstancias que son cada día más difíciles de cristalizar o resolver en la realidad social, sobre todo en las de los países con más graves problemas económicos y con un grado de desarrollo social menor.

Prueban esta verdad la inestabilidad social y política que priva en la mayor parte de los países en vías de desarrollo, pues al trabajo no se le da lo que en justicia le corresponde.

El problema de la justicia del salario va más allá del aspecto formal, pues lo que al derecho le interesa, si atendemos a su valor (ya que el salario nominal pasa a un segundo plano), es el salario real, por el que se entiende la suma de cosas útiles que pueden adquirirse con la remuneración percibida por el trabajo. Por ello, el trabajo del obrero deberá ser retribuido conforme a los preceptos de la justicia conmutativa y de la justicia social.

Junto con estos dos puntos de tan grave importancia, la OIT ya menciona la garantía del salario mínimo vital, como una forma de garantizar que la remuneración por el trabajo tenga al menos la certeza de que por una actividad determinada nunca podrá recibirse menos de una cierta cantidad, la que, se entiende, los gobiernos habrán de determinar como la justa para satisfacer las más elementales necesidades de subsistencia.

El salario mínimo ha despertado las más álgidas controversias, los que están a favor opinan, como nosotros, que al determinar de manera impositiva un monto mínimo como salario, se cuida mejor el que los trabajadores no se contraten para realizar trabajos por los que recibirán sumas, inclusive, más ridículas de las que en cada caso pudiera ser el salario mínimo. El caso de nuestro país es bien significativo al respecto, pues el salario mínimo no significa justicia en el salario, pero sí permite al trabajador un margen de negociación y una protección esencial contra condiciones más adversas para su subsistencia. En México se equipara al fraude el pago de un salario menor al mínimo, de tal suerte que para los empleadores resulta un delito gravísimo no observar esta condición.

En el otro bando, hay grandes críticas al salario mínimo, y sus objeciones al mismo lindan con algunas consideraciones de carácter económico. Así, se dice que en los países más pobres si no se condicionara la contratación de los trabajadores a un salario mínimo vital, podría disminuirse en buena medida el desempleo, pues pudieran pagarse sumas menores a quienes sin ser poseedores de un conocimiento especial, pudieran recibir por el trabajo debaja calificación que desempeñan, un salario menor al mínimo y la posibilidad del aprendizaje que aquél les brindara.

Esta postura dejaría a los trabajadores en condiciones todavía más desventajosas recibiendo, quien sabe por jornadas de que número de horas, un salario que quizás ni siquiera les permita alimentarse con propiedad.

Lo interesante del salario mínimo vital, es que la OIT coincide en que éste es, ante todo, una protección para cierta clase de trabajadores que pueden considerarse como los más expuestos al abuso.

Después del salario, la condición que más interesa, de las que conlleva la prestación de trabajo, es la del número de horas de actividad.

Por supuesto, la justicia en esta materia es mucho más fácil de determinar que en la del salario. En primera instancia, la capacidad física para desempeñar una labor se ve condicionada por

el sexo, la edad, la salud y, ello, en relación directa a la dificultad de la actividad que se va desarrollar, dureza que habrá de calificarse en los aspectos del ejercicio físico y mental requerido para la realización de los diferentes tipos de trabajo.

El hombre, mujer o varón, niño o adulto, puede desarrollar una capacidad de trabajo realmente elevada, pero más que la propia intensidad de las labores lo que en verdad interesa es que dicha intensidad no dañe la salud física o mental de quien la desempeña.

Sumaremos para concluir acerca de estos puntos y de otras condiciones de trabajo, que la Organización ha desempeñado una febril actividad cuyo reflejo ha tenido que ver directamente con la mejora de muchos trabajadores en diferentes partes del mundo.

"El trabajo no es una mercancía", proclama la Declaración de Filadelfia. Es uno de los principios básicos de la acción de la OIT, la cual consagra uno de sus programas más importantes a hacer más humano el trabajo, a forjar condiciones en las cuales el empleador respeta la vida y salud del trabajador, le deja tiempo libre para el descanso y la recreación y lo capacita para servir a la sociedad y para realizarse plenamente así mismo (110)

Las condiciones generales de trabajo son una preocupación constante para la OIT, la que considera que la organización del mismo y el contenido de las tareas requieren una mejora considerable, - por un lado, para responder a las necesidades y preferencias de los trabajadores, y por el otro, para evitar los altos costos y la baja productividad que siguen a las tensiones y al descontento de los trabajadores que no desempeñan su actividad en adecuadas condiciones de trabajo.

Hay que prestar atención a las calificaciones, carreras, a la capacitación, a la intensidad del trabajo y a otros factores relacionados con la elección de tecnología, con el diseño ergonómico de las máquinas y el equipo y la concepción de las tareas y sistemas de trabajo, especialmente en presencia de

la automación, se puede contribuir significativamente a satisfacer las necesidades de los trabajadores y de sus familias mediante una buena planificación y una mejor gestión de los servicios de bienestar (111).

En realidad, la OIT ha intensificado su trabajo sobre todo en los países en desarrollo, donde se ha puesto especial énfasis en cierto tipo de cuestiones de mejoramiento, tales como los servicios alimentarios, transportes, viviendas, servicios de higiene y guarderías infantiles (112),

- e) Lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

Protege la OIT con particular importancia el derecho de asociación

111 Ibid., pp. 25-26.

112 En respuesta a un pedido formulado en 1975 por la Conferencia Internacional del Trabajo, se ha lanzado un Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente del Trabajo (PIACT, su sigla en francés).

El Programa se preparó luego de activas consultas con los gobiernos, las organizaciones empresariales y sindicales y los organismos internacionales interesados. Entre diciembre de 1975 y abril de 1976 se celebraron reuniones especiales en Ginebra, Bangkok, Yaundé, Lima y Moscú. El enfoque general del Programa fue aprobado por el Consejo de Administración de la OIT en mayo de 1976.

El PIACT tiene como meta estimular a los Estados Miembros a fijar objetivos concretos de mejora de las condiciones y el medio ambiente del trabajo. Proporcionará a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones de investigación y de formación toda la ayuda necesaria para la preparación y ejecución de programas en este sector.

Comprende actividades normativas, de cooperación técnica y de intercambio de información, así como estudios y reuniones tripartitas.

El programa también contempla el envío de equipos multidisciplinarios para secundar a los Estados Miembros en la evaluación de problemas y concepción de políticas, y la organización de conferencias o seminarios nacionales tripartitos.

ción que corresponde por naturaleza a los trabajadores y mediante el cual es más fácil acceder a negociaciones colectivas si los representantes de los trabajadores pueden abanderar las demandas de la mayoría de sus representados, ello es lo que la OIT en su Declaración protege al otorgar un reconocimiento efectivo a dicho derecho.

La negociación colectiva, no sólo es útil para buscar mejora en las condiciones en que los trabajadores prestan sus servicios, sino que además permite acordar con los empleadores sistemas que tiendan a lograr una mayor eficacia en las formas de producción y aumentar, así, la capacidad productiva en beneficio no sólo de las partes, sino de la sociedad toda.

La Organización Internacional del Trabajo es muy clara a este respecto, pues en la Declaración de Filadelfia no se limita a consignar un reconocimiento a la negociación colectiva, sino a la cooperación de empleadores y trabajadores, cooperación que redunde no sólo en el aumento de la productividad, sino también en la búsqueda de métodos de preparación y aplicación de medidas sociales y económicas en favor de ambas partes, pues los sindicatos de bien ayudar a la fácil realización de todas estas medidas.

Sin que expresamente la Declaración de Filadelfia utilice la palabra huelga, dentro de su enunciado tercero, inciso e) queda implícito el derecho a la misma, pues en dicha parte de tal instrumento se habla, según hemos dicho, de "lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva".

Así las cosas, es evidente que si bien no toda negociación colectiva que lleven a cabo los trabajadores tiene que llegar a la huelga, si es ésta la forma más clara en que los trabajadores traducen su facultad de asociarse y por tanto de presionar para obtener mejores condiciones de vida, de empleo, etc.

Podemos percatarnos que la huelga es una típica manera en que se refleja la fuerza que los trabajadores adquieren cuando están

El PIACI ha sido decisivo para despertar conciencia, entre los países, de la importancia de fomentar buenas condiciones de trabajo en un medio ambiente laboral adecuado.

asociados y agrupados formando un frente común. Por eso, desde el punto de vista jurídico, la huelga es un instrumento de la lucha de clases y, también como lo señala Héctor del Buen, la misma presupone un ambiente capitalista y una finalidad; que los trabajadores sostengan, mediante la suspensión de labores, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas (113).

La justificación del derecho de huelga (114) deviene de la misma razón por la que existe el derecho a trabajar. Porque si se tiene derecho a trabajar, se tiene derecho a no hacerlo, razón que también justifica, que si este derecho a no trabajar puede ejercitarlo un trabajador, lo puede ejercitar, igualmente, la totalidad o la mayoría de los trabajadores de una empresa.

Sin embargo, esta afirmación que algunos autores como el maestro Castorena sostienen, si bien encuentra su fundamento en la ley natural, halla de hecho grandes objeciones y problemas de grave interpretación en el plano del derecho positivo (115).

Lo cierto es que la suspensión del trabajo, como medida de presión que es decidida en forma colectiva, evidentemente constituye un fenómeno social que, normalmente, tiende a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo o al cumplimiento, como ya hemos dicho, de las existentes. El derecho de huelga es el uso de una facultad para exigir se cumplan otros derechos.

Es importante no confundir este tipo de huelga con los actos de protesta a los que también se da este nombre, como la huelga estudiantil, y que tienden a manifestar el repudio a un régimen político o a una estructura de gobierno, etc.

Finalmente cabría puntualizar que el derecho a la huelga o el derecho de huelga, como mejor se quiera, es un derecho, inclusive pensar algunos, social (así también lo define la Constitución Mexicana), anterior a toda regulación jurídica es decir, un derecho innato y natural del hombre, porque constituye un medio de defen-

113 Cfr. HÉCTOR DEL BUEN LOZANO: Derecho del Trabajo T. II; 6a. ed., Porrúa, México, 1985, p. 837.

114 Héctor del Buen también sostiene que existe una diferencia en hablar de derecho a la huelga y el derecho de huelga. Para ver tal diferencia consultar *ibid.*, pp. 836 y 837.

115 *ibid.*

sa contra la injusticia en el trabajo y gracias a él en gran medida, han podido evolucionar favorablemente para el trabajador muchas de dichas condiciones.

En la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores, ante la injusticia (116).

- f) Extender las medidas de seguridad social para garantizar los gastos básicos a quienes los necesiten y prestar atención médica completa.

En el anterior enunciado de la Declaración se preludeaba ya lo relativo a la seguridad social, misma que implica todo un conjunto de medidas en las que se ven contemplados más de dos sectores sociales, pues es toda la comunidad la que presta elementos que garanticen ciertos niveles de bienestar social a los miembros de la comunidad.

La Ley del Seguro Social en México, en su artículo segundo, da fine la finalidad de la seguridad social,

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo (117).

Por lo que se colige, la seguridad social protege un conjunto de derechos que el desarrollo del trabajo y la vida en sociedad, con todas sus repercusiones, tiene implicadas. Por eso, al citar esta acertada disposición de la Ley del Seguro Social vigente en México, comprendemos que el trabajo y la seguridad social caminan paralelamente, y también entendemos que gran parte de las disposi

116 H. DEL PUER LOZANO; *op. cit.*, p. 839.

117 Art. 2o, de la Ley del Seguro Social; PAC, México, 1935, --- p. 17.

ciones contenidas en la Declaración de Filadelfia, no únicamente son principios del derecho al trabajo, de derechos humanos fundamentales y de derecho internacional, sino principios de seguridad social.

La Organización Internacional del Trabajo ejecuta cotidianas acciones que están íntimamente relacionadas con la seguridad social, de hecho coadyuvan con los gobiernos de los diferentes Estados para prestar los servicios y las garantías de aquélla.

Es importante aclarar que la seguridad social es brindada principalmente por los esfuerzos estatales, toda vez que el monto de lo erogado en esta rama, trasciende las capacidades económicas de los particulares. No obstante, existen multitud de instituciones de beneficencia privada que gracias al esfuerzo de los particulares ayudan a los más necesitados, colaborando así con las prestaciones de seguridad social que el Estado otorga en forma mayoritaria. La OIT se ocupa de apoyar las medidas estatales destinadas a prevenir y/o remediar los rasgos individuales y colectivos a que se avoca la seguridad social, de manera excepcional colabora con instituciones privadas internacionales que ejercen sus funciones en esta materia.

De esta suerte, la seguridad social ofrece las siguientes garantías (aunque la evolución, la amplitud de las mismas y el número de asegurados, depende de manera directa e inmediata a las posibilidades económicas y sociales de los distintos países):

- protección de las condiciones de vida de las personas mediante prestaciones de sustitución en caso de una pérdida de ingresos debida a una incapacidad de carácter temporal o permanente (enfermedad, accidente, invalidez o edad), a la pérdida del empleo o la muerte del sostén de la familia, así como la prestación de beneficios compensatorios para hacer frente, en mejores condiciones, a los gastos especiales que entrañe el cuidado de los hijos;
- acceso a la medicina preventiva y curativa y también a la rehabilitación profesional.

La OIT que desde su fundación ha sido la Organización responsable de promover esos objetivos traducidos en garantías a nivel internacional, señala:

Estas garantías deberán abarcar a toda la población y cubrir toda contingencia que perjudique la salud de las personas o pueda menoscabar sus condiciones de vida. Como corolario de este principio de universalidad, convendría poner de relieve que las prestaciones mínimas corresponden al nivel más bajo de protección necesaria para evitar la pobreza y la necesidad en las contingencias (118).

Muchas de las normas Internacionales adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo tratan, de manera mediata o inmediata, con la seguridad social, ya que por lo menos treinta convenios y veinte recomendaciones se están aplicando específicamente en este campo, lo mismo que otras normas Internacionales que colateralmente tienen incumbencia en él.

Es de particular importancia el convenio sobre la seguridad social (norma mínima), fechado en 1952, mejor conocido por su número, Convenio 102, que establece el principio de un sistema de seguridad social extensivo a las nueve ramas generalmente conocidas y aceptadas, a saber: asistencia médica, prestaciones de enfermedad, de desempleo, de vejez, en caso de accidente de trabajo, asignación familiar, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes.

El susodicho convenio establece el nivel de prestaciones consideradas como mínimo en relación con un beneficiario tipo (definido en el mismo instrumento).

El convenio núm. 102 se caracteriza por su flexibilidad y dinamismo; está adaptado en gran medida a la diversidad de sistemas de seguridad social y a los conceptos jurídicos y administrativos que los inspiran, así como a las distintas fases de su desarrollo. Continúa siendo un punto esencial de referencia para determinar el grado de protección garantizada en un país y para planificar el desarrollo de la seguridad-

social (119),

La materia de la seguridad social es revisada, actualizada y complementada periódicamente, ello explica la aprobación de un conjunto de convenios que versan, específicamente, sobre ciertas contingencias, de entre las cuales destacan los convenios 121, 18 y 130 relativos, respectivamente, a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, y la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

Contra lo que pudiera pensarse, para poder llegar a la fijación de estas normas, se ha desarrollado un programa de investigación en gran escala, cuyos resultados aparecen periódicamente en una publicación que la OIT edita en materia de seguridad social.

Asimismo, tienen importante participación en las prácticas de seguridad social, expertos de la materia, al igual que funcionarios nacionales de los distintos países miembros de la OIT.

Pero la Organización no ha limitado su trabajo a la expedición de normas internacionales, sino que también ha ayudado a ciertos países para coordinar su legislación de seguridad social. Con ese fin, la OIT colabora estrechamente con organizaciones de diversos continentes, tales como la Comunidad Económica Europea, la Unión Africana, el Pacto Andino, etc.

g) Proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones.

La protección de la vida y de la salud de los trabajadores, deberá ser una condición fundamental que deberá cuidarse en la ejecución de cualquier clase de trabajo. De este modo, las condiciones que lo rodeen no habrán de atentar contra el derecho primigenio que tiene todo ser humano a conservar su salud, y por ende, la vida. Obvio es que no se justifican por ningún motivo los trabajos forzados o excesivos, las jornadas de trabajo infrahumanas-

o las actividades en las de que manera riesgosa no hay protección para los accidentes de trabajo.

La OIT al proteger el derecho fundamental del hombre al trabajo, protege también el derecho a la salud y a la seguridad social, porque puede darse el caso fortuito en que el trabajador pierda la vida y sólo al garantizar los riesgos que aquí están implícitos, se protege el bien tutelado por los derechos arriba mencionados.

El punto de la **seguridad y la higiene** del trabajador alcanza-- su real envergadura cuando conocemos datos tales como el que nos indica que, cada año, mueren en todo el mundo más de 100 mil trabajadores industriales a consecuencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, mientras que cerca de 50 millones de personas, sufren lesiones profesionales no mortales. A pesar de-- esto, el costo social no queda ahí, los familiares del trabajador tendrán que cargar con las consecuencias que trae aparejada la realización de uno de estos riesgos; de hecho, la sociedad toda sufre el perjuicio de los accidentes de trabajo.

Hoy debemos buscar cómo hacer más humano el trabajo, tratando-- de que éste se adapte, tal y como lo dice el inciso b) de la tercera parte de la Declaración de Filadelfia, de la mejor manera posible a las capacidades físicas y mentales propias de cada trabajador, ejecutándose en un entorno laboral tanto seguro como saludable y agradable, porque sólo así se hará más probable una repercusión de los beneficios sociales del trabajo, pues cada uno hará con mayor contento lo que en muchos casos y, aún en la actualidad, es un martirio.

Para concluir este inciso, cabe mencionar el Convenio y la Recomendación sobre seguridad e higiene y el medio ambiente del trabajo, adoptados en 1981, los que sientan por vez primera y a un nivel internacional, las bases de una política nacional en esta materia, con la cual se quiere introducir un sistema global y ---coherente de previsión, que tome en cuenta la verdadera situación actual del mundo del trabajo y procure abarcar a todas las clases de trabajadores, a todos los procesos del trabajo y a to--

das las ramas de actividad

A través de este esfuerzo, la OIT ha elaborado, los que podrían llamarse, códigos modelo y repertorios de recomendaciones prácticas que a veces, acompañados de guías o manuales ilustrados, auxilian y dan referencia a los que se encargan de formular reclamos o son responsables de la seguridad e higiene del trabajo en cada país.

h) Proteger a la infancia y a la maternidad.

Normalmente el trabajador es el sostén de la familia y su salario constituye la fuente principal de ingresos para la misma. En este sentido, la justicia en la remuneración extiende sus beneficios para que el padre o la madre, en su caso, puedan otorgar a sus hijos los elementos necesarios para crecer con salud en los planos físico y mental.

Este razonamiento se hace extensivo a la maternidad.

Sin embargo, la Declaración hace hincapié en los niños y las mujeres que trabajan cuando se refiere a dar protección a la infancia y a la maternidad.

La trascendencia de que la Declaración haga votos en el señalamiento de sus objetivos para proteger a la niñez, nos hace ver la especial atención que la Organización ha dado y continúa dando a este sector de las comunidades humanas.

En todas las sociedades y en todos los tiempos los niños han participado y participan, aportando su fuerza de trabajo en cualesquiera de los procesos productivos, ello es realmente grave. Más aún cuando se torna extraño que este problema y sobre todo la consideración del cómo de un problema, de envergadura social, sea relativamente reciente, toda vez que la etapa infantil es parte del proceso evolutivo por el que los hombres atraviesan, de cuenta entonces que el desempeño del trabajo viene a ser, en la infancia, una situación contraria al armonioso desarrollo físico y psicológico del hombre. Dicha percepción del trabajo infantil como problema social y, en consecuencia, la necesidad de proteger al niño, vi-

no a darse una vez que se propagó el trabajo infantil asalariado, es decir, la explotación del niño por empleadores ajenos a su familia (120).

Antiguamente, los niños trabajaban con su familia, -- aprendiendo poco a poco por observación, asociación e imitación, casi inconcientemente, sus futuros papeles de adultos. En este proceso de socialización, que incluía esa forma de capacitación práctica, iban adquiriendo su madurez física e intelectual con buenos trabajos, casi sin explotación, y se iban preparando para la vida de adulto que les correspondería. Este género de trabajo no tenía necesariamente ningún efecto perjudicial. Se asemejaba más bien a algunos trabajos -- que hoy se caracterizan por ser livianos, esporádicos, interesantes, educativos y socialmente útiles, o por servir para que el niño se integre a la vida social-- del grupo al que pertenece (121).

Sin embargo, el trabajo infantil evolucionó y negativamente para su perjuicio, de modo que al producirse la transición fabril-- en el siglo XIX, los niños empezaron a trabajar en las fábricas,-- desde los seis años de edad y en pésimas condiciones, con horarios de hasta catorce horas diarias, sin ninguna medida de seguridad,

Hoy en día, si bien en la mayor parte de los países desarrollados esta brutal explotación es parte del pasado, en los países -- más pobres y en los de Europa meridional, el trabajo infantil, en tristesísimas condiciones de trabajo no se ha eliminado. Inclusive, puede llegarse a la conclusión que existe una relación directa entre el grado de explotación infantil y el desarrollo económico y social de un pueblo.

Según las últimas estimaciones de la OIT, hay actualmente en el mundo por lo menos 52 millones de niños-- menores de 15 años que trabajan, de los cuales más de 50 millones se hallan en los países en desarrollo -- del tercer mundo (122).

120 Cfr. ELIAS MENDELEVICH: El Trabajo de los Niños; 1a. ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1900, p. 3.

121. ELIAS MENDELEVICH: op. cit., p. 3.

122 ibid., p. 23

Bajo tristes augurios se ha estimado que la edad promedio en la que dichos niños comienzan a trabajar oscila entre los 6 ó 7 años de edad y en la mayor parte de los casos son sometidos a grandes exigencias, son objeto de malos tratos, castigos corporales y abusos de toda índole.

La violación de los derechos humanos en los niños, presta material, por su trascendencia y sus gravísimas consecuencias sociales, para un ensayo propio, puesto que cuando se lacera a la niñez y se le obstaculiza su desarrollo, los países en que eso sucede, cierran un círculo vicioso donde el problema social y económico parece cada vez más irresoluble. Más aún, si se tiene en cuenta que los países en desarrollo por su alto índice de natalidad, cuentan con poblaciones en que la mayoría de los miembros son niños, adolescentes o jóvenes.

La Organización Internacional del Trabajo desde su creación ha dedicado gran parte de sus esfuerzos en la búsqueda de eliminar el trabajo de los niños y en su caso a promover y mejorar las condiciones en que aquél se presta. No sin razón, el Preámbulo de la Constitución declara que "existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales", lo cual sin duda, hace referencia al trabajo de los niños.

Sin ser mayormente prolijos, mencionaremos los más significativos logros de la OIT en esta materia. Así, en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó el convenio número 5 que establecía la edad mínima de admisión a los trabajos industriales. Posteriormente en 1973, con la adopción de sucesivos convenios se fijó dicha edad en 14 años para los países en vías de desarrollo y de 15 para los desarrollados.

Con motivo del Año Internacional del Niño, a fin de intensificar su acción en pro de éste y puntualizar su lucha por la gradual eliminación del trabajo infantil, formuló, a través de su Director General, una Declaración sobre el Año Internacional del Niño, mientras que la Conferencia Internacional del Trabajo, tam--

bién en 1979, adoptó la resolución sobre la eliminación progresiva del trabajo de éstos, así como las medidas transitorias para tal efecto.

En lo que respecta a la protección de la maternidad, no puede dejarse de mencionar que más de una tercera parte de la mano de obra en el mundo está compuesta por mujeres que trabajan fuera del hogar, lo que resalta un fenómeno especial con contornos muy propios, pues las mujeres tienen sus propios problemas, los que repercuten especialmente en la familia.

Además de la nota principal de las mujeres que trabajan, hay que hacer notar que su fuerza de trabajo es inadecuadamente recompensada económicamente tanto dentro como fuera del hogar y, obviamente, los servicios sociales no se han adecuado del todo, por ejemplo, a los fenómenos naturales de la mujer, tales como la maternidad o el estado de lactancia.

En un buen número de países las mujeres están excluidas de ciertos empleos por cuestiones sociales, políticas e inclusive legales, situación que es muy similar en los aspectos de formación profesional, readaptación y, en su caso, acceso a determinados puestos de categoría profesional, técnica o administrativa.

Actualmente, el acelerado proceso de industrialización ha repercutido notablemente en las modalidades del trabajo femenino dentro de los diversos sectores de la economía. Así, en varios países las mujeres que se dedicaban de manera tradicional a la agricultura, a las artesanías, comienzan a ser utilizadas en las oficinas, las fábricas topándose con especiales modos de discriminación por razón de su sexo, lo que socaba su gran capacidad natural de trabajo.

Por todo esto, la OIT ha aprobado diversas normas que tienden a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, y cuya directriz específica es contribuir a la eliminación de los modos de discriminación antes citados. Estas normas se refieren a la igualdad de remuneración, discriminación en el empleo y políticas hacia los trabajadores con obligaciones familiares.

Son normas que también van principalmente dirigidas a las muje

res, las que versan sobre el trabajo nocturno, las ocupaciones peligrosas o arriesgadas, y la protección a la maternidad. Según se ve, el trabajo de la Organización en este sentido va más allá del objetivo que la Declaración de Filadelfia le demarca, pues los esfuerzos tienden a mejorar no una situación particular de las trabajadoras, como lo es la maternidad, sino que se pretende abarcar un ámbito mayor relativo a muchos otros problemas propios de las condiciones de trabajo de las mujeres.

En 1975, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una declaración y dos resoluciones sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras. Estos textos examinan todos los aspectos de la vida profesional de las mujeres y garantizan sus derechos económicos y sociales al empleo a la formación y orientación profesionales, a los salarios y a la protección en el trabajo (123).

Gracias a una petición formulada también en ese año la OIT estableció una oficina exclusiva para las cuestiones relativas a las trabajadoras, a través de la cual se coordinan las actividades que a las mujeres incumban tanto dentro como fuera de la Organización. A partir de 1977, dicha oficina publica semestralmente un boletín titulado Women at Work.

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

Este precepto de la llamada Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, no requiere un comentario más amplio, puesto que gira en torno a garantías del trabajo y de la seguridad social que de algún modo están contenidas en los preceptos anteriores.

Sin embargo, la OIT consideró que era trascendente subrayar las cuestiones relativas a la alimentación, a la vivienda, al ocio y a la cultura, por ser todas ellas cuestiones que le permiti-

ten al trabajador un desarrollo más armónico y una vida más digna. Por cierto, los gobiernos de los distintos países miembros de la OIT han puesto un especial empeño en estas materias y la Organización ha coadyuvado decididamente en la elaboración de convenios tales como el 452, el 101 y el 132, todos ellos dirigidos a las vacaciones pagadas. De igual forma, los convenios 14 y 106 y la recomendación 103 insisten sobre la necesidad del descanso semanal. Igualmente la recomendación sobre la vivienda de los trabajadores (número 115) que data de 1961, al igual que otras dos recomendaciones, la 102 y la 21 sobre servicios sociales y utilización del tiempo libre, respectivamente, puntualizan la trascendencia de estas materias y las consideran pautas para que los Estados miembros dirijan sus programas en este sentido y logren que sus medidas repercutan realmente en la mejora de las condiciones de vida del trabajador.

Los progresos sociales y el beneficio social del trabajo, deben tener una recompensa. Primero, una alimentación mejor; segundo, una vivienda más adecuada que permita al trabajador y a su familia vivir exentos de las angustias de no tener un techo. Estos dos puntos, debemos recordarlo, son en los cuales el trabajador invierte la mayor parte del porcentaje de su salario, justo debe ser entonces que estos puntos sean considerados como garantías individuales.

Además, la vida no es sólo trabajo y quien lo realice tiene derecho a descansar, no solamente para recuperar las fuerzas y regresar a su actividad con renovados bríos, sino para ocuparse de otros aspectos importantes de su propia persona y de su familia. De este modo, el trabajador tiene el legítimo derecho de gozar de su tiempo libre no únicamente para el recreo y el esparcimiento, tan necesarios en la salud mental, sino para el desarrollo de actividades culturales que le permitan al trabajador tener un desarrollo humano más integral. Este es el sentido fundamental del precepto aquí citado de la Declaración.

j) Garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales,

Por último, la Organización enfatiza en eliminar todo rasgo de discriminación, ello resulta lógico pues contempla la garantía para tener igualdad de oportunidades educativas y profesionales.

Este punto incumbe a cada sociedad en lo particular, porque será su modo de organización tanto social como política la que podrá hacer posible lo que la Organización Internacional del Trabajo subraya con especial preeminencia.

La apertura de la educación para un mayor número de individuos, importando más que nada la capacidad intelectual antes que la económica, ha abierto las puertas en este sentido, y es sin duda el primer paso para lograr la igualdad de oportunidades en el plano del trabajo, dentro de un mundo donde este precepto parece cada día más ideal e irrealizable, pues además de las diferencias individuales de cada hombre, inciden en ella las cuestiones económicas, sociales y, todavía, tristemente, las cuestiones raciales.

La discriminación no quiere decir desconocimiento de las naturales aptitudes que hacen el que un individuo supere a otro, lo que quiere es predicar un mínimo de derechos que garanticen una plataforma común (una dotación de elementos intelectuales y materiales) después de la cual será sólo el mayor trabajo, empeño y honestidad, lo que marcará la diferencia, una diferencia que no radique en el prejuicio, evitando y negando al individuo la posibilidad de probar su capacidad.

3.2.4. Análisis de la Parte IV de la Declaración de Filadelfia,

La Conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya 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 produc-

tos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volúmen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos (124).

Basta decir al respecto de este punto, que la OIT enuncia los principios de la cooperación internacional, porque será la ayuda mutua que se presten los pueblos de todo el orbe, regla única que habrá de llevar a la civilización a mayores derroteros, no obstante que en la actualidad pareciera que estos buenos propósitos están quedando cada vez más de lado.

3.2.5. Análisis de la Parte V de la Declaración de Filadelfia.

La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos y que si bien en las modalidades de su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por sí mismos interesa a todo el mundo civilizado (125).

La importancia de esta quinta parte de la Declaración de Filadelfia radica en el punto sobre el que hemos vuelto con insistencia, toda vez que es elemento coyuntural de este trabajo, a saber, que los derechos del trabajador son derechos fundamentales del hombre y por tanto son aplicables a todos los pueblos, pues aquéllos son derechos comunes a la naturaleza humana en general. Ahora bien, su grado de positividad dependerá del grado evolutivo en las áreas social, política y económica de cada pueblo,

124 Parte IV de la DRF00IT; p. 25.

125 Parte V de Ibid.

3.3, Los derechos de los trabajadores en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Con cuatro años de diferencia y tomando como base la Declaración de Filadelfia, en lo tocante a los derechos del trabajador, fue proclamada la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, emitida por una comisión de la recientemente creada, en ese entonces, Organización de las Naciones Unidas.

La Declaración de los Derechos Humanos dentro del Preámbulo y dentro de los artículos 22, 23 (principalmente), 24 y 25 proclaman los derechos fundamentales del trabajador y les reitera su carácter de derechos fundamentales del hombre.

Así, lo mismo que el Preámbulo de la Constitución de la OIT, el de la Declaración de los Derechos del Hombre apunta de manera apodfctica:

CONSIDERANDO que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

CONSIDERANDO que el desconocimiento y menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias (126).

Este extracto del Preámbulo de la Declaración Universal, corrobora el carácter y la importancia de los seres humanos apuntalando la trascendencia de reconocer públicamente que la paz social y la evolución de la humanidad dependen del respeto a los derechos básicos del hombre. Es aquí donde está comprendido lo más necesario del fin de la Declaración. Dentro de tales derechos quedan, obviamente comprendidos, los derechos del trabajador.

126 "Declaración de los Derechos del Hombre de 1948"; en Basic Documents on Human Rights; op. cit; p. 90 (la traducción de la cita es mía, el subrayado lo es asimismo).

Por esta razón, aunque sea de manera indirecta, todo el artículo de la Declaración está íntimamente relacionado con los derechos del trabajador, Sin embargo, y una vez dedicado un apartado especial al estudio de los derechos humanos, debemos avocarnos-- ahora tan sólo a aquellos artículos de la Declaración Universal-- de los Derechos Humanos que en forma expresa se ocupan de los multitudados derechos del trabajador, en tanto derechos del hombre, a saber: vigésimo segundo, vigésimo tercero, vigésimo cuarto y vigésimo quinto.

Para efectos de nuestro análisis seguiremos el orden de los artículos antes señalados, independientemente de que el artículo vigésimo tercero sea el numeral de la Declaración que contempla de manera central el derecho al trabajo.

3.3.1. Análisis del artículo vigésimo segundo de la Declara-- ción de los Derechos Humanos,

Este artículo de la Declaración versa sobre el aspecto de la-- seguridad social, misma que como hemos dicho antes, está íntima-- mente relacionada con el trabajo.

El texto del numeral antes citado señala:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (127).

El tenor de este artículo ya ha sido comentado cuando tocamos el tercer punto, Inciso f), de la Declaración de Filadelfia, que en buena medida inspira el precepto que aquí citamos.

La importancia de hacer presente este artículo de la Declara--

ción de los Derechos Humanos, radica en que coincide, en cuanto contenido y alcances, con los fines de la OIT y redundan en algunos elementos que son capitales.

Así por ejemplo, la afirmación del derecho que toda persona posee, en cuanto miembro de un grupo social, a la seguridad social, esto es, la prevención de los riesgos laborales o no laborales a que todo ser humano está expuesto. La organización social, a través de sus gobiernos, proveerá las condiciones para salvar las contingencias a que está sometida la condición humana.

Sin embargo, el artículo de la Declaración que en este momento nos ocupa, no para en el punto de la seguridad social, va más allá y preludea la naturaleza innata de este derecho. Por eso, -- toda persona puede acceder a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables en su dignidad y libre desarrollo de su personalidad, dentro de cuyos derechos -- queda perfectamente contenido y delineado el derecho al trabajo como medio primigenio por el que obtenemos nuestro sustento. Por supuesto, el precepto parafraseado no se limita a este derecho, sino a otros tan importantes y complementarios de aquél, esto es el derecho a la salud, el derecho al esparcimiento, el derecho a la cultura y a la educación, etc.

Esta abigarrada pero complementaria suerte de facultades, van ligadas al desarrollo de la personalidad humana y sobre todo, atienden al respeto de su dignidad, porque la conformación intelectual y animal del hombre requiere la satisfacción de las necesidades materiales (derechos económicos) y espirituales (derechos sociales y culturales). Avocados a esta satisfacción, concurren el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, dentro de esta última se encuadra el esfuerzo y la perseverancia de la OIT.

Para rematar este comentario, no puede dejarse de lado el que también la Declaración considere que de manera directa, en la producción de los medios para la realización de los derechos antes citados, haya que considerarse "la organización y los recursos de cada Estado", situación, obviamente, también tomada en cuenta por la Declaración de Filadelfia en su parte V.

3.3.2. Análisis del artículo vigésimo tercero de la Declaración de los Derechos Humanos.

Este artículo reza:

- 1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.
- 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- 4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (128).

Sin perjuicio de que la OIT hubiese ya promulgado las garantías del trabajo, la Declaración de Derechos Humanos en esta su vigésima tercera estipulación, reincidió en la afirmación de tales garantías, toda vez que constituyen, indudablemente, derechos humanos fundamentales.

Este numeral viene a preceptuar toda una serie de situaciones con respecto al trabajo que ya hemos comentado y que sería inútilmente repetitivo glosar. No obstante vale recalcar que la redacción de este artículo es muy pulcra y resume de manera eficiente y fidedigna las condiciones que el trabajo mismo implica como derecho fundamental del hombre y en cuanto actividad humana acorde con la naturaleza individual y social de toda persona. Por eso aquí están contemplados el derecho al trabajo como tal, a la libre elección del mismo y a las condiciones de no discriminación, remuneración equitativa y otras que nunca deberán desentonar con la reglamentológica: la dignidad humana. Asimismo, el multicitado artículo

veintitres, abarca el derecho de asociación natural de los trabajadores, en sindicatos, para la defensa de sus intereses, lo mismo que la protección contra el desempleo, que si bien es cierto - de manera expresa no está plasmada en la Declaración de los fines y objetivos de la OIT, sí se presume parte de la seguridad social el cuidado de dicho emplec.

3.3.3. Análisis del artículo vigésimo cuarto de la Declaración de los Derechos Humanos.

El texto del artículo veinticuatro es el siguiente:

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute -- del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas - (129).

Este artículo prevé el cuidado de otras garantías que son producto y resultante inmediato del ejercicio del trabajo. De esta suerte, el derecho al descanso es una de las condiciones que implican el disfrute del tiempo libre en la práctica de las actividades que mejor convengan al trabajador.

La limitación de la jornada de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, son garante de la salud del trabajador, de la convivencia familiar y, en resumen, de la conservación del núcleo familiar.

La importancia de estos derechos tiene incidencia de manera muy clara en el grupo social, pues resulta atentatorio de la dignidad humana que el hombre dedique su tiempo única y exclusivamente al trabajo. De hecho, el rendimiento de un trabajador que hace uso de su tiempo libre y toma vacaciones periódicamente, es mucho mayor de aquel que no descansa; por supuesto, la productividad se verá seriamente modificada para bien o para mal, en ambas

situaciones,

Creemos por la importancia y las múltiples trascendencias en todos los ámbitos del derecho al descanso, la Declaración le dedicó un artículo en especial.

3.3.4. Análisis del artículo vigésimo quinto de la Declaración de los Derechos Humanos.

- 1) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en casos de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad.
- 2) La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales. Todos los niños, nacidos del matrimonio, tienen derecho a igual protección social (130).

El tenor del artículo que acabamos de citar es una conclusión de los preceptos anteriores, que coincide con la necesidad de garantizar al hombre un mínimo de bienestar. Además, dada su indiscutible importancia, la segunda parte de este numeral insiste en dar cuidado aparte a la maternidad y a la infancia, lo mismo que hizo en su momento y en su parte correspondiente la Declaración de Filadelfia.

Puesto que sería prolijo comentar este artículo que en todos sus puntos ha sido antes ampliamente tratado, referimos para este apartado el análisis hecho en páginas anteriores,

3.4. La OIT, promotora de la Justicia Social.

Este inciso viene a ser el epílogo del tercer capítulo y también de la tesis misma, pues aquí habremos de subrayar que la Organización Internacional del Trabajo es y ha sido un verdadero valladar en pro de la justicia social.

Ahora bien, este concepto, el de justicia social, es un lugar común al que mucho se recurre y del que muy poco o nada se entiende. Sucede, que más que racionalizado, este concepto se ha convertido en parte de la conciencia cultural de la humanidad, de una humanidad que siente cuando un acto o una acción humana es justo o injusta, pero que no acierta explicar con claridad, el por qué de tal calidad.

Conviene pues definir lo que se entiende por justicia social y después entenderemos, más claramente, porque la OIT es una verdadera promotora de aquélla.

3.4.1. La Justicia Social.

Las sociedades no pueden ni deben tener una existencia anodina o insubstancial, necesariamente dirigen sus esfuerzos hacia una obligada búsqueda por concretar sus fines. De hecho, la sociedad existe en virtud de un objetivo, pues no puede crearse algo sin existir una razón. Lo mismo pasa con las sociedades, que en virtud de su fin, se justifican.

La sociedad, entonces, tiene bien demarcados en la conciencia social sus derroteros. El más importante de ellos es el bien común, toda vez que las sociedades persiguen precisamente el que cada uno de sus miembros logre aquella perfecta suficiencia a la que el hombre aspira y por la que se une a sus semejantes dada una inclinación natural (131).

De esta suerte, la sociedades a través de sus gobiernos, los que a veces se asimilan con el Estado mismo, persiguen crear un am

131 Cfr. F. PIZARQUE: op. cit., p. 358.

bito de perfecta suficiencia material e intelectual, a fin de que el hombre pueda desarrollar todas sus facultades naturales, tanto en beneficio de sí mismo como del grupo social al que por naturaleza se une y al que pertenece.

La organización estatal se encamina a la creación de ese ambiente, en tal virtud propicio, que fecunde el desarrollo de los ciudadanos, permitiendo la más plena manifestación de la dignidad humana.

Hemos dado el salto del concepto de sociedad al de Estado, toda vez que aquélla se ha procurado la creación de esta Institución en la que se organizan la mayoría de los grupos humanos que ostentan una diferente nacionalidad. Entonces, es el Estado el responsable del cumplimiento de los objetivos de la sociedad que le ha dado origen.

La amplitud de la competencia del bien común varía, muchas veces, dependiendo de la doctrina política; sin embargo, todas ellas utilizan este concepto para justificar la existencia del Estado y normar la razón de sus acciones.

El concepto de bien común ensayado con anterioridad, puede adecuarse a la generalidad de las definiciones que de éste sostienen Estados de diferentes ideologías.

Por supuesto, estamos en contra de la organización estatal que es concebida como una entidad absoluta que niega la existencia de derechos naturales en el hombre, superiores y superiores al propio Estado. De tal guisa que por ello nos adherimos a la opinión que el maestro Porrúa Pérez vierte al respecto:

Si los fines del Estado son de tal naturaleza que su realización se imponga necesariamente, si son algo que necesitan los individuos para su perfeccionamiento y su desarrollo, entonces el Estado queda justificado (132).

De esta suerte, si el Estado se constituye para el logro del bien común, es decir, para conseguir la felicidad social, el hom

132 FRANCISCO PORRÚA PÉREZ: Teoría del Estado; 17a. ed., Porrúa, México, 1982, p. 439.

bre podrá contar con una salvaguarda trascendentalísima que perseguirá, como su fin superior, la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles, en base a los cuales y sólo por ellos, alcanzará el perfeccionamiento individual y social.

Ahora bien, el bien común está como se infiere de todo lo dicho, ordenado a un ámbito de justicia, es decir, al ámbito de la moral, sin el cual este bien común no podrá darse, toda vez que si el multicitado bien común implica el otorgamiento y la protección de los derechos que son naturales al hombre y que por obligación le deben ser reconocidos, nos topamos entonces con la justicia que deberá regir la interrelación entre la sociedad y los individuos que la componen.

La justicia es una virtud moral que nos inclina y obliga a dar a cada uno su derecho, lo que le pertenece, lo que es suyo.

La justicia en general se refiere a las relaciones entre la sociedad y los individuos que la componen. Por ella todos los miembros de una sociedad determinada están obligados a dar a esta sociedad su derecho por el bien común. Esta justicia va del individuo a la sociedad y por ella cada uno de los miembros de la sociedad queda a ella ordenado, como la parte al todo. Esta misma justicia se llama también legal, porque los derechos de la autoridad se concretan y exigen, de ordinario, por medio de las leyes (133).

Luego de lo cual, la justicia social está íntimamente unida al bien común, pues a éste está ordenado.

Después de todo lo dicho, podría ensayarse la siguiente definición de justicia social.

La justicia social es aquella virtud que inclina a la autoridad y a los individuos a dar a cada uno el derecho que le corresponde como miembro de la sociedad, para que cada uno logre aquella perfecta suficiencia de la vida por la cual el hombre se une en sociedad (134).

En síntesis, la justicia social es la obligación de buscar el

133 F. PITAGORÉ: op. cit., p. 365.

134 Ibid., p. 368.

bien común.

3,4,2. Por qué la OIT es promotora de la Justicia Social.

La Organización Internacional del Trabajo es una institución que no puede concibirse sin tener presente la idea de progreso social, por eso el estudio de los trabajos de este organismo especializado de las Naciones Unidas no es sólo subyugante, sino de permanente actualidad.

Al hablar del progreso se habla, como condición para que aquél se dé, la justicia social, toda vez que la evolución de las condiciones económicas, sociales y políticas de una país confluyen bajo las mismas exigencias, una de las cuales es, necesariamente, dicha justicia social.

La visión de los fundadores de la OIT tuvo presente esta condición, por eso, la primera oración del texto del Preambulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo reza -- que sólo en base a la justicia social será posible la paz universal.

Esto quiere decir que los hombres de todos los pueblos tienen derecho al beneficio del progreso. La injusticia social a más de inhumana, es la mayor de las lacras y de las vergüenzas y el más grande de los peligros de la humanidad.

Sólo el cumplimiento de los deberes de la justicia social hará posible una intensa actividad de la producción y de toda la vida económica, desarrollada en un clima de tranquilidad y de orden jurídico. Si el cuerpo social demuestra salud, la actividad en todos los órdenes de la vida será fructífera, en beneficio de cada uno de sus miembros.

Podemos afirmar, entonces, que la OIT es promotora de la justicia social cuando ve, gracias a su cotidiana actividad, que se cumplan y se respeten los derechos del trabajador que son condición necesaria de aquélla; ya que si la justicia social busca otorgar a los individuos el derecho que les corresponde para lo--

gar la perfecta suficiencia de su vida, la protección de los derechos humanos fundamentales, que son los derechos del trabajador, es la manera más directa de promover la justicia social,

Sin embargo, lo más importante, es que tan magníficas intenciones no se han quedado en una quimera. Gracias a su constancia, la OIT ha logrado imponer reformas que suprimieron algunas de las injusticias más flagrantes en gran número de países. De todas suertes, la Organización no está conforme, la lucha por la justicia social es un imperativo cotidiano y un objetivo que para alcanzarse, deberá irse forjando día con día.

Superviviente de los embates de la Segunda Guerra Mundial, la OIT se convirtió en la primera institución especializada asociada a las Naciones Unidas. Para la Organización Internacional del Trabajo la búsqueda de la justicia social no es una abstracción: es una lucha permanente para que sus principios se hagan realidad en todos los países (135).

135 La OIT y el Mundo del Trabajo: óp. cit., p. 2.

C O N C L U S I O N E S

1.- El crecimiento industrial, producido principalmente en el siglo XIX, trajo aparejado un conjunto de relaciones de trabajo -- distintas a las de otros siglos,

2.- Entre los principales pensadores que estuvieron preocupados por la situación económica y social del trabajador están Jean Charles Sismondi, Roberto Owen y Carlos Marx, cuyos estudios, trabajos y acciones son antecedente inequívoco de la OIT.

3.- El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, es el primer y más importante estatuto social de nuestro siglo. Es, sin duda, antecedente y fuente importantísima del Tratado de Versalles. Nuestra Carta Magna reconoce y sistematiza antes que nadie las bases del derecho social.

4.- Los orígenes ideológicos para la creación de la OIT son dos principalmente. Por un lado la aspiración de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de todo el mundo. Por el otro, la firme creencia de que los derechos fundamentales del trabajador -- son derechos humanos observables por todos los Estados y en beneficio de todos los trabajadores.

5.- Las organizaciones más importantes que dan pauta al surgimiento de la OIT, fueron: la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, la Federación Americana del --

Trabajo y la Federación Internacional de Sindicatos. Estas agrupaciones llevaron a cabo acciones muy directas para mejorar la condición del trabajador.

6.- De estas organizaciones la Federación Americana del Trabajo tiene trascendental importancia ya que tomó la decisión de llevar a cabo un congreso de trabajadores que se reuniría al unísono con la Conferencia de Paz y haría oír su voz. Estas conferencias tomaron el nombre de Leeds y de Berna.

7.- En la Conferencia de Leeds se llegó a la conclusión de que el Tratado de Paz que pondría fin a la guerra, debería asegurar a los trabajadores un mínimo de garantías, y proponía la creación de una Comisión Interministerial para la vigilancia de dichos derechos, así como un Tribunal de Arbitraje y una Oficina Internacional del Trabajo.

8.- Dentro de los preparativos inmediatos al tratado de Versalles, encontramos los trabajos franceses, que crearon una Comisión Interministerial sobre los Tratados Internacionales del Trabajo, ésta proponía la fundación de una Conferencia Internacional, un Tribunal de Arbitraje y una Oficina Internacional del Trabajo.

9.- Finalmente, los esfuerzos del gobierno británico se constituyeron en arduos estudios que fueron presentados a la Conferencia de Paz, donde se sugería la creación de un organismo internacional especializado, permanente, con representantes de los gobiernos, empleados y trabajadores. Es decir: la OIT.

10.- La Conferencia de Paz constituyó una Comisión de Legisla-

ción Internacional del Trabajo, que concluyó sus debates adoptando nueve puntos de trascendental importancia, donde quedaría sentada la OIT, a saber: el trabajo no es una mercancía; el derecho de asociación es facultad propia de los trabajadores; el salario debe asegurar un nivel de vida adecuado a las condiciones del país del trabajador; la jornada máxima será de ocho horas; deberá otorgarse un día de descanso por cada semana de trabajo; supresión del trabajo para los niños y jornada limitada para los jóvenes; tratamiento igual a trabajadores extranjeros residentes en un país; salario igual para trabajo igual; organización de un servicio de Inspección en cada Estado, comprendiendo a las mujeres.

11.- La Conferencia de Paz constituye la OIT, misma que estaba conformada de tres órganos: Conferencia General, Consejo de Administración y Oficina Internacional del Trabajo. Al mismo tiempo, desaparece la Sociedad de las Naciones y se convoca a la XXVI Conferencia de la OIT (1944) donde se adopta la Declaración de fines y objetivos.

12.- Durante las Conferencias XXVII y XXIX, se llevó a cabo la enmienda a la Constitución de la OIT y el acuerdo para formar parte de las Naciones Unidas.

En 1946 se firma tal acuerdo, donde la ONU reconoce a la OIT su carácter de organismo especializado facultado para conocer y cumplir con los fines que se le atribuyen en el Tratado de Versalles.

13.- Se puede definir a la OIT como una institución intergubernamental especializada, que se encuentra vinculada a las Naciones Unidas y cuyo objeto es contribuir a la preservación de la paz mundial mediante la realización de la justicia social.

Se encuentra financiada por los Estados Miembros, y aquí, representantes de los empleadores y de los trabajadores actúan en un --

plano de igualdad con los gobiernos para trazar su política y programación.

14.- Dentro del Preámbulo de la Constitución de la OIT se hallan los principios sobre los cuales descansará. El primero de ellos y de suma trascendencia, es que la paz universal sólo puede sentarse en la justicia social; ésta tiene determinados contornos: los trabajadores en cuanto hombres poseen garantías primigenias -- que existen independientemente de la voluntad o el reconocimiento del Estado; si estas garantías se respetan es posible aminorar las diferencias económicas y sociales.

La segunda parte del Preámbulo habla de que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

Las garantías habrán de irse realizando proporcionalmente a las condiciones de cada país, guardando siempre un mínimo de éstas.

Las condiciones humanas de trabajo se señalarán por la comunidad internacional.

El derecho al trabajo digno es un concepto absoluto, el grado de su realización es un solo hecho de positivismo jurídico.

Las razones que mueven a las partes a promover un organismo de esta índole, son los sentimientos de justicia y humanidad, así como el deseo de asegurar la paz permanente.

15.- La Conferencia General es la Asamblea de los representantes de los Estados Miembros, es el órgano más importante de la OIT; asimismo, su función principal consiste en la emisión de normas internacionales del trabajo.

El Consejo de Administración, es el órgano ejecutivo de la OIT.

El tercero de los órganos, la Oficina Internacional del Trabajo, es la Secretaría permanente del organismo.

16.- Las normas internacionales de la OIT pueden adoptar dos formas: convenio y recomendación.

17.- Los objetivos primigenios de las normas internacionales del trabajo son los siguientes:

Sentir la paz universal en una justicia social que sus normas definen.

Que las normas internacionales promovidas por ella ataquen las condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones que sea urgente mejorar.

Es menester que los países de todo el orbe como uno solo y sumados en un mismo esfuerzo, procuren mejorar y alcanzar la justicia social.

Existen además de las razones anteriores, un conjunto de factores que aunados a éstas imponen la necesidad de fijar normas internacionales que busquen alcanzar las finalidades para las que la OIT fue creada.

18.- El contenido de las normas internacionales del trabajo, conocidas en su conjunto con el nombre de Código Internacional del Trabajo, se han dirigido principalmente a las siguientes materias: derechos humanos fundamentales, empleo, condiciones de trabajo, seguro social, relaciones de trabajo, trabajo de las mujeres y de los menores, marinos y pescadores y otras categorías de trabajadores especiales, administración del trabajo y consultas tripartitas, principalmente.

19.- La OIT para vigilar que sus normas sean aplicadas prevé una serie de procedimientos que van desde la sumisión de los convenios y las recomendaciones hasta los sistemas de control y aplicación, como las memorias, quejas y reclamaciones.

20.- La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas a partir de 1946, en virtud de haber firmado un acuerdo en París dentro del marco de la vigésimo séptima reunión de la Conferencia Internacional.

En tal virtud la OIT en tanto organismo especializado de la ONU, guarda con ella una relación de cooperación pero también guarda una especial autonomía. Sin embargo, la ONU tiene facultades especiales con respecto a la OIT, como por ejemplo, en la preparación de su presupuesto, solicitar incluir en el orden del día del Consejo de Administración de la OIT los puntos que la ONU considere importantes, etc.

21.- Entendemos por derechos fundamentales del hombre a aquéllos que pertenecen a la persona humana tomada en su aspecto individual y social, que por su propia naturaleza (espiritual, corpórea y social) le corresponden, y que por tanto le deben ser reconocidos y respetados por todo poder y por toda norma jurídica positiva.

Es necesario, en tal entendido, ensayar dos nociones que conforman la primera, es decir, una noción teórica y una positiva o legal de lo que por derechos fundamentales del hombre se entiende.

22.- Teóricamente los derechos fundamentales del hombre son un núcleo esencial e inviolable de derechos, a los que ningún Estado puede oponerse, que nada ni nadie puede cohibir, y a los que todo gobierno debe cuidar, procurando su realización a fin de que aquéllos se den plenamente.

23.- Cuando se habla de derechos del hombre en un sentido legal, lo que se hace es, según una noción de este tipo, dirigir requerimientos al legislador fundados en normas o principios ideales, en criterios estimativos, en juicios de valor, para que el orden jurí-

dico positivo emita preceptos que vengán a satisfacer esas exigencias.

24.- Para poder entender por qué los derechos del trabajador--son derechos fundamentales del hombre, es necesario encontrar a aquellos derechos fundamentalísimos dentro de los cuales queda encuadrado el derecho al trabajo y el conjunto de derechos que de él derivan en favor del mismo trabajador.

Ahora bien, la filosofía jurídica admite que el derecho primario y básico de todos los demás, es el derecho a que sea reconocida y protegida la personalidad del hombre, esto es, el derecho que todo hombre tiene a ser concebido siempre como persona humana.

25.- El derecho a ser reconocido siempre como persona humana, implica el respeto a tres derechos fundamentalísimos contenidos en aquel derecho absoluto: el derecho a la vida, el derecho a la libertad individual y el derecho de igualdad.

26.- El derecho a la vida es la facultad que poseemos de nacer y conservarnos vivos para realizar las potencialidades humanas, físicas y mentales, con que cada uno está dotado. El derecho a la vida va más allá de la protección del simple hecho biológico de nacer, de no ser así quedaría privado de sus naturales consecuencias éticas o morales.

27.- La libertad individual implica la facultad de hacer y ser todo cuanto le define al hombre como persona; por eso el derecho a la libertad es un conjunto de libertades especiales, como lo son la autonomía personal, la libertad de pensamiento o conciencia y la libertad de opinión.

28.- La igualdad es el idéntico valor humano que posee cualquier ser que tenga la naturaleza de hombre. Esto quiere decir que todos los individuos son iguales en cuanto hombres.

29.- El trabajo es el ejercicio de la humana actividad que tiene un doble fin tanto individual como social.

30.- La dignidad del trabajo y por tanto de las garantías de que debe estar rodeado, deriva de su propia naturaleza, es decir, de ser una actividad humana.

31.- El trabajo como actividad humana, es una actividad inteligente y racional; por lo tanto, es producto de la libertad, de la voluntad y de la conciencia del hombre, por eso es un derecho.

32.- Los derechos de los trabajadores son derechos fundamentales del hombre, pues participan de la misma naturaleza que éstos; y al ser concebido el trabajo como una actividad eminentemente humana el derecho al mismo y la protección de las condiciones que lo rodean, es un derecho fundamental en tanto que contribuye a la realización de la persona humana.

33.- Si los derechos del hombre son anteriores y superiores al Estado, y al ser la realización del hombre el fin último de aquél, el derecho al trabajo y los derechos fundamentales del trabajador, en tanto derechos humanos, son anteriores y superiores al Estado, el que se ve obligado en consecuencia, a protegerlos.

34.- Si la filosofía jurídica admite que el derecho primigenio--

y básico es el derecho que tiene todo hombre a que le sea reconocida y protegida su personalidad; el trabajo actividad humana por naturaleza, demanda la protección de las normas jurídicas para -- proteger la personalidad humana de quien lo desempeña.

35.- Si el derecho a ser reconocido siempre como persona humana, implica el respeto a los derechos fundamentalísimos de vida, libertad e igualdad, el derecho al trabajo y a las condiciones -- que lo rodean, deberán estar contemplados y delimitados por aquellos tres.

36.- El derecho a la vida es la condición sine qua non de todo derecho; así, si el trabajo es el modo natural que tiene el hombre para obtener los medios necesarios que le permitan conservar la vida, el derecho al trabajo es, en consecuencia, un derecho -- fundamental del hombre.

37.- Cuando el Estado emite normas que protegen el derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores en su desempeño, está propugnando por la realización del bien común, pues promueve los elementos que el hombre requiere para realizarse en cuanto tal -- dentro del ser social.

38.- Los derechos del hombre traducidos en derechos del trabajador, son tales en su noción positiva cuando están contemplados y reconocidos por la Ley Suprema de cada país.

39.- Dado que los derechos del trabajador son derechos fundamentales del hombre, su observancia y aplicabilidad ha podido llevarse a los pueblos de todas las latitudes; de tal suerte que la Orga

nización Internacional del Trabajo al amparar mundialmente los -- derechos del trabajador, no hace sino coadyuvar a la protección -- de los derechos del hombre de modo universal,

40.- La OIT en su vigésima sexta reunión, el 10 de mayo de --- 1944, adoptó una Declaración de fines y objetivos que es, más que nada, una enumeración de propósitos a alcanzar por la Organiza--- ción. Sin embargo, ahí quedaron contenidos los principales dere-- chos y garantías del trabajador, tratados, por vez primera, en tan-- to derechos humanos fundamentales.

41.- La Declaración relativa a los fines y objetivos de la Or-- ganización Internacional del Trabajo, a través de sus cinco partes estipuló los siguientes derechos fundamentales del trabajador:

En la parte I de dicha Declaración, se sostiene que el trabajo-- no es una mercancía, que la libertad de expresión y de asociación-- son esenciales para el progreso constante; que la pobreza es un pe-- ligro para la prosperidad de todos, que la lucha contra la necesi-- dad es una batalla de cada nación y será llevada a cabo mediante-- el esfuerzo internacional.

En la parte II quedaron sentadas las garantías mínimas de la jus-- ticia social como base de una paz duradera.

En la parte III se especificaron las obligaciones que incumben-- a la Organización en materia laboral.

En el cuarto de sus apartados, se ofrece la colaboración de la-- OIT a cualquier organismo internacional con carácter social o eco-- nómico para conseguir el mayor progreso de las naciones.

En el quinto apartado, finalmente, se hace un reconocimiento de las peculiaridades de cada pueblo y la necesidad de que los mismos principios, sólo se adapten a las distintas realidades económicas-- y socioculturales de los diferentes países del orbe.

42.- La Declaración de Filadelfia fue base para que declaraciones posteriores en tiempo también proclamaran los derechos del trabajador, en cuanto derechos fundamentales. Así, la Declaración de los Derechos Humanos de 1948 en su Preámbulo y en sus artículos 22, 23 (principalmente), 24 y 25 enumera y reitera la condición de los derechos del trabajador en tanto derechos del hombre.

43.- La OIT al promover con su cotidiana actividad que a los -- hombres de todas las latitudes les sea reconocido su derecho al -- trabajo y a las condiciones que lo rodean, está ayudando al logro de aquella perfecta suficiencia de la vida por la cual el hombre se une en sociedad, esto es, la justicia social en tanto base de una paz universal.

44.- Sería importante que la OIT buscara, a fin de poder cristalizar de una manera más eficiente sus objetivos, una mayor relación con organizaciones o tratados como el Fondo Monetario Internacional, el GATT, el Banco Mundial, etc., cuya influencia económica pudiera ser definitiva. Además, las decisiones de estas instituciones de carácter económico a nivel internacional, generalmente implican de uno u otro modo el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFIA

LEGISLACION CONSULTADA:

Acuerdo entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo; s.e., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1982, (8 páginas).

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1982, (90 páginas).

Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789; -- en Basic Documents on Human Rights (editor Ian Brownlie); --- s.e., Oxford University Press, London, 1971 (527 páginas).

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo; Oficina Internacional del Trabajo, -- Ginebra, 1985 (3 páginas).

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; en Basic Documents on Human Rights (editado por Ian Brownlie); s.e., -- Oxford University Press, London, 1971 (527 páginas).

Ley del Seguro Social; s.e., Pac, México, 1985 (165 páginas).

Ley Federal del Trabajo; 8a. ed., Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1986 (658 páginas).

OBRAS CONSULTADAS:

ALVAREZ LEDESMA, MARIO IGNACIO; Los Derechos Humanos, su Declara--

ción Universal y la Relación que Guardan con el Estado (Tesis profesional); Universidad Anáhuac, México, 1985 (134 páginas).

ASHTON, T.S.; La Revolución Industrial; 2a. ed., Fondo de Cultura Económica, México, 1973 (193 páginas).

BURGOA, IGNACIO: Las Garantías Individuales; 16a. ed., Porrúa, México, 1982 (732 páginas).

CASSIN, RENE et alii: Veinte Años de Evolución de los Derechos Humanos; 1a. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Estudios Doctrinales, UNAM, México, 1974 (603 páginas).

CASTAÑO TOBERNAS, JOSE: Los Derechos del Hombre; 2a. ed., Reus, Madrid, 1976 (200 páginas).

CASTORENA, J. JESUS: Manual de Derecho Obrero (Derecho Substantivo); 6a. ed., s. e., México, 1984 (317 páginas).

COLLIARD, CLAUDE-ALBERT: Instituciones de Relaciones Internacionales (trad. del francés por Pauline Forcella de Segovia); 1a. ed., Fondo de Cultura Económica, España, 1970 (352 páginas).

CONCILIO VATICANO II: Documentos Completos; 2a. ed., Librería Parroquial, México, 1972 (464 páginas).

DEL JUEH LOZANO, HECTOR:

Derecho del Trabajo T. I.; 6a. ed., Porrúa México, 1985 (610 páginas).

Derecho del Trabajo T. II.; 6a. ed., Porrúa, México, 1985 (287 páginas).

DIAZ, LUIS MIGUEL: La Sociedad de Naciones y las Naciones Unidas.

Estructuras y Práctica; Manuel Porrúa, México, 1984 (234 páginas).

GOMEZ GRANILLO, MOISES: Breve Historia de las Doctrinas Económicas; 8a. ed., Esfinge, México, 1979 (338 páginas).

GROS ESPIELL, HECTOR: La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en la América Latina; UNAM, México, 1978 (286 páginas).

Gufa Clasificada de las Normas Internacionales del Trabajo; 2a. ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1983 (11 páginas).

HAYEC, F.E.: Los Fundamentos de la Libertad (trad. del Inglés por José-Vicente Torrente); s.e., Biblioteca de Estudios Económicos, Valencia, 1961 (462 páginas).

HERRERIAS ARIANDO: Fundamentos de la Historia del Pensamiento Económico; 2a. ed., Linusa, México, 1977 (418 páginas).

JIMENEZ FERNANDEZ, JESUS: La OIT Organización y Doctrina; s.e., - Asesoría Jurídica de la Administración Constitucional de Servicios Socio-profesionales, Madrid, 1977 (150 páginas).

La Carta de las Naciones Unidas; s.e., editada por el Consejo Económico y Social de la ONU, Nueva York, 1984 (150 páginas).

Las Naciones Unidas y los Derechos Humanos; 1a. ed., publicada por los Servicios de Información Pública de las Naciones Unidas, México, 1973 (113 páginas).

Las Normas Internacionales del Trabajo, Manual de Educación Obrera; 2a. ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985, (110 páginas).

La Organización Internacional del Trabajo; s.e., OIT, Impresiones Populares, Ginebra, 1952 (55 páginas).

La OIT y el Mundo del Trabajo; s. e., Oficina Internacional del Trabajo, Información y Prensa, Suiza, 1984 (77 páginas).

LEGAZ Y LACAMBRA, LUIS: Filosofía del Derecho; 5a. ed., Bosch, - Barcelona, 1978 (836 páginas).

MANTILLA PINEDA, JOSE: Filosofía del Derecho; 2a. ed., Deus, Madrid, 1971 (438 páginas).

MENDELEVICH, ELIAS: El Trabajo de los Niños; 1a. ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1980 (179 páginas).

PITARGUE, FELIPE: Curso de Sociología Pontificia; 3a. ed., Casulleras, Barcelona, 1961 (542 páginas).

PORRUA PEREZ, FRANCISCO: Teoría del Estado; 17a. ed., Porrúa, México, 1982 (525 páginas).

RANGEL COUTO, HUGO: Guía para el Estudio de la Historia del Desarrollo Económico; 2a. ed., Porrúa, México, 1979 (221 páginas).

RECASENS SICHES, LUIS:

Iusnaturalismos Actuales Comparados; 1a. ed., Sección de Publicaciones e Intercambio, Universidad de Madrid- Facultad de Derecho, Madrid, 1980 (142 páginas),

Tratado General de Filosofía del Derecho; 7a. ed., Porrúa, México, 1981 (717 páginas).

REINHANN ELIZABETH y FERNANDO RIVAS SANCHEZ: Derechos Humanos: FI

- cción y Realidad; 1a. ed., Akal, Madrid, 1980 (186 páginas).
- ROUAIX, PASTOR: Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917; 1a. ed., Comisión Nacional Editorial -- del CEN del PRI, México, 1984 (305 páginas).
- SEARA VAZQUEZ, MODESTO: Derecho Internacional Público; 7a. ed., -- Porrúa, México, 1981 (661 páginas).
- SEPULVEDA, CESAR: Derecho Internacional; 13a. ed., Porrúa, México, 1983 (705 páginas).
- Treinta Años de Combate por la Justicia Social 1919-1948; s. e., -- Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1950 (150 páginas).
- TRUEBA URBINA, ALBERTO:
- Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo T. I.; 1a. ed., Porrúa, México, 1972 (1759 páginas).
- Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo T. II.; 1a. ed., Porrúa, México, 1973 (1835 páginas).
- Nuevo Derecho del Trabajo; 2a. ed., Porrúa, México, 1972, (510 páginas).
- VERDROSS, ALFRED: Derecho Internacional Público (trad. del alemán por Antonio Truyol y Serra); 3a. reimp. de la 6a. ed., Anular, Madrid, 1982 (690 páginas).

DICCIONARIOS CONSULTADOS:

Diccionario Porrúa de la Lengua Española; 6a. ed., Porrúa, México, 1974 (849 páginas).

PINA, RAFAEL DE y PINA VARA, RAFAEL DE: Diccionario de Derecho; --
8a. ed., Porrúa, México, 1979 (482 páginas).