

ROBERTO CHARIS GÓMEZ

DOCTOR EN DERECHO POR LA UNAM Y MIEMBRO DEL COMITÉ DE TUTORÍA EN DERECHO SOCIAL, DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO EN LA FACULTAD DE DERECHO. INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO EN LA FACULTAD DE DERECHO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ. INVESTIGADOR NACIONAL. MIEMBRO DE NÚMERO DE LA ACADEMIA MEXICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL Y DE LA ASOCIACIÓN IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO. PROFESOR VISITANTE EN LAS UNIVERSIDADES DE GUADALAJARA, OAXACA, ZACATECAS Y OTRAS

DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

PRÓLOGO
DE
CARLOS REYNOSO CASTILLO

Segunda edición actualizada



EDITORIAL PORRÚA
AV. REPÚBLICA ARGENTINA 15
MÉXICO, 2000

2. UBICACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En el capítulo anterior afirmamos con base en nuestras reflexiones que es posible y conveniente la definición del Derecho en un sentido esencial, que considere su naturaleza.

Pero asimismo resaltamos los puntos de vista di o tricotómico, el primer criterio sostiene que éste se divide para su estudio en Público y Privado, el segundo considera que debe agregarse el Derecho Social. La clasificación es aplicable al Derecho interno y externo.

El Derecho Internacional del Trabajo es parte del Derecho Internacional, pero en su ubicación mas sistemática pertenece al Derecho Internacional Social; las razones las exponemos en el punto 2.3.2. denominado Naturaleza.

El Derecho Internacional* ha sido concebido como "conjunto de normas que rigen las relaciones de los Estados entre sí y señalan sus derechos y deberes recíprocos";¹ es decir, la idea primaria de este Derecho debe referirse al Estado, pues éste sólo es concebible en el Derecho Internacional que regula las relaciones de los Estados entre sí, así como el de sus respectivos habitantes; por lo que consideramos conveniente señalar otra idea en su sentido amplio, cuyo fin es la de "establecer y proteger los derechos de las comunidades humanas, debidamente integradas, en sus relaciones con los demás grupos humanos que se encuentran políticamente establecidos en forma de Estados independientes".²

2.1. CONCEPTO DE DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO

El Derecho Internacional o de gentes ha sido dividido en su estudio

* La gran mayoría de autores sostiene que la denominación es incorrecta, pues la adecuada debe ser, Derecho Interestatal; pero reconocen que la costumbre se ha impuesto.

1 García Máynez, *Introducción...*, ob. cit., p. 145.

2 Nuñez y Escalante, R., *Compendio de Derecho Internacional Público*, Orión. México, 1970, pp. 9-11.

en público, privado y social;* dicha división obedece a la naturaleza que el contenido de sus normas encierran; así se estará en presencia de un Derecho Internacional Público cuando cumpla una triple función: "1. Establecer derechos y deberes de los Estados en la Comunidad Internacional. 2. Determinar la competencia de cada Estado. y 3. Reglamentar las organizaciones e instituciones de carácter internacional"³ Esta función triple es producto de su evolución; pues no debemos olvidar que importantes acontecimientos han modificado estructuras y objetivos de éste.

Presentamos en síntesis las etapas de su desarrollo, reconociendo su origen a partir de la aparición del Derecho moderno, el que se da en el siglo XVII. En el desenvolvimiento se observan cinco etapas:

a) La que va del Renacimiento hasta la paz de Westfalia (1648).

La comunidad internacional se confunde con la comunidad cristiana revestida de espiritualidad, pero empieza a ser penetrada de un espíritu renacentista, eminentemente laico, que busca para ella un orden legal... empiezan a abrirse paso numerosos principios de convivencia internacional y la convicción entre los Estados, de ser miembros de una misma familia.

b) Desde el Tratado de Westfalia hasta la Revolución Francesa.

Se percibe, un incremento de las actividades diplomáticas. Nacen y se multiplican los tratados de comercio. La institución de la neutralidad se desarrolla notablemente y se principia a regir lo relativo al contrabando de guerra.

c) Desde el triunfo de la Revolución Francesa al Congreso de Viena (1815).

El Congreso de Viena deja paso a un derecho internacional bien estructurado, casi con las características que conocemos actualmente.

d) Desde Viena hasta 1945 en la que se inicia el gran cambio.

e) Etapa evolutiva de los grandes cambios, de 1945 a nuestros días.

El pasado cuarto de siglo ha sido pródigo en un desenvolvimiento, y nuestra disciplina enseña un semblante diferente del que venía trabajando desde el siglo XIX.⁴

Los objetivos del Derecho Internacional alcanzan relevancia, considerando los dramáticos hechos de los últimos años, que nos obliga a reflexionar, por sus lamentables consecuencias.

* La naturaleza del Derecho Internacional Social ha sido motivo de apasionantes controversias, las que en forma resumida tratamos en el punto correspondiente, obviamente no se agota el tema, pues éste es de gran amplitud.

³ Sepúlveda, César. ob. cit., p. 3.

⁴ *Ibidem*, pp. 7-11.

Las doctrinas que estudian la naturaleza de este Derecho han sido divididas en forma tradicional en voluntarias y objetivista,* sus fuentes pueden ser de orden nacional o internacional; como disciplina continúa sometida a discusión por muchos autores, sobre todo por lo que se refiere a su origen y su fundamento obligatorio; este último "sólo puede demostrarse mediante consideraciones (morales o sociológicas) ajenas al derecho positivo"⁵ pero también se reconoce que "el derecho de gentes postula necesariamente una técnica jurídica particular, distinta de las técnicas del Derecho interno".⁶

Su contenido está integrado por disposiciones bilaterales y ha sido definido como: "conjunto de normas destinado a reglamentar las relaciones entre sujetos internacionales"⁷ como reglas que, en un momento dado, se hallan en vigor en la sociedad internacional (derecho positivo, efectivo o vigente).⁸

Las ideas anteriores coinciden con las expresadas por García Máynez y César Sepúlveda, la que nos ofrece una visión elemental; pues la disciplina presenta objetivos definibles que las definiciones no contemplan y otras que tratan de profundizar, como la que la concibe como un "conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones de los Estados entre sí, las relaciones de los organismos internacionales, las relaciones de los órganos de los organismos internacionales entre sí, y con los organismos internacionales, las relaciones de los hombres que rebasan las fronteras de un Estado y que interesan a la comunidad internacional".⁹

Esta última definición desde nuestro punto de vista es la más completa, pues abarca con amplitud todas y cada una de las relaciones que este derecho regula.

2.2. CONCEPTO DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO

Este Derecho constituye el más antiguo de las otras dos. La doctrina sostiene que la actual concepción del Derecho Internacional Privado

* En la doctrina voluntarista, las reglas jurídicas son consideradas como un producto de la voluntad humana. La doctrina objetivista tiende... a situar el origen del ordenamiento jurídico en una norma fundamental de la que se derivan todas las reglas del Derecho.

⁵ Rousseau, Charles, *Derecho Internacional Público*, tercera edición, Ariel Barcelona, 1966, pp. 3-4.

⁶ *Ibidem*, p. 5.

⁷ Seara Vázquez, Modesto, *Derecho Internacional Público*, cuarta edición, Porrúa, México, 1974, p. 23.

⁸ Rousseau, ob. cit., p. 2.

⁹ Arellano García, Carlos, *Derecho Internacional Público*, Vol. I, Porrúa, México, 1983, p. 114.

se inició a partir de la Edad Media con la Escuela Italiana de los Posglosadores.¹⁰ Se ha expresado que "nace en 1228 con la Glosa de Acurcio, cuando la sensibilidad dikelógica despierta en presencia de casos Jusprivatistas internacionales y postulan una solución respetuosa".¹¹

Sin embargo, algunos autores se remontan a épocas anteriores como Hans Lewaid que se "refiere a Isócrates, quien en un discurso conocido como la Eginética, hizo alusión a un proceso realizado en Eginé sobre la validez de un testamento de un difunto extranjero domiciliado en esta ciudad y en el cual se presentó la posibilidad de escoger entre cuatro leyes diferentes para determinar dicha validez".¹²

Esta disciplina ha aceptado para su estudio dos corrientes doctrinales: 1) La Escuela Italiana de la Edad Media y 2) Escuela de la Época Moderna y Contemporánea. La primera con sus enfoques: "Posglosadores, Escuela Francesa del siglo XVI, Escuela Holandesa del siglo XVII; y la segunda con sus teorías supranacionalistas, territorialistas y autónomas".¹³

En razón de que la investigación tiene como objetivo analizar a la OIT en su origen, evolución, estructura, naturaleza y contenido, presento las fuentes del Derecho Internacional que la doctrina reconoce en las siguientes instituciones:

a) *Tratados o Convenciones.*

Estos pueden ser considerados como "instrumentos de carácter internacional, es decir, acuerdos entre sujetos del orden jurídico internacional (principalmente Estados y Organismos Internacionales). En materia de nacionalidades, tienden a evitar problemas derivados del conflicto de nacionalidades (doble nacionalidad, apátrida, etc.). En materia de condición de extranjeros, permiten reducir las diferencias en el tratamiento que los Estados dan a extranjeros y nacionales. En materia de Conflicto de Leyes y de Jurisdicciones, permiten prever soluciones a las diferencias originadas por las divergencias entre legislaciones nacionales".

b) *Costumbre Internacional.*

"El Derecho Internacional Privado ha aceptado algunos principios, como:

- 1) "Locus Regit Actum"... la ley del lugar rige al acto.

10 Pérez-Nieto Castro, Leonel, *Derecho Internacional Privado*, tercera edición, Harla, México, 1984, p. 10.

11 Goldschmidt, Werner, *Derecho Internacional Privado*, tercera edición, Depalma, Buenos Aires, 1977, p. 16.

12 Citado por Pérez-Nieto Castro, ob. cit., p. 10.

13 *Ibidem*, pp. 10-16.

2) "Lex rei" ... para la determinación de la ley aplicable a los bienes habrá que saber en dónde éstos se encuentran ubicados.

3) "Mobilia Seguntur personam"... Significa que los bienes inmuebles "siguen a la persona".

4) "Lex fori" ... señala que la ley aplicable al procedimiento en un juicio, debe ser la Ley del Tribunal.

c) *Jurisprudencia Internacional.*

Son los criterios de Tribunales internacionales. Entre éstos, el más importante es la Corte Internacional de Justicia, y su antecedente inmediato. La Corte Permanente de Justicia Internacional.

d) *Doctrina.*

Constituyen opiniones de estudiosos que el Estado de la Corte Internacional en su artículo 38 establece que... es uno de los elementos sobre cuya base la Corte debe decidir.

e) *Conferencias Diplomáticas y Congresos.*

Las conferencias diplomáticas... reúnen a representantes o delegaciones oficiales de los países para discutir y elaborar proyectos de tratados o convenciones internacionales y más tarde para aprobarlos.¹⁴

Esta vertiente jurídica también ha presentado controversia en su denominación por los múltiples puntos de vista; así César Sepúlveda propone el de Derecho Privado Internacional,¹⁵ y Goldschmidt el de Derecho de la Extraterritorialidad del Derecho Privado Extranjero;¹⁶ no obstante estas ideas, continúa prevaleciendo la denominación tradicional, la que nosotros aceptamos.

Respecto a su concepción, señalamos que la gran mayoría de autores nos presentan en el contenido de su definición los objetivos que persigue; pero también existen quienes la definen conforme a su naturaleza.

Entre las definiciones respecto a su contenido, tenemos las siguientes:

"Es la disciplina encargada de estudiar el conjunto de normas relativas al derecho de la nacionalidad, la condición jurídica de los extranjeros y la resolución del conflicto de Leyes y del de competencia judicial";¹⁷ "tiene por objeto fijar la nacionalidad de los individuos, determinar los derechos de que gozan los extranjeros, resolver los conflictos de leyes

14 Cfr. *Ibidem*, pp. 19-28.

15 Sepúlveda, ob. cit., p. 14.

16 Goldschmidt, ob. cit., p. 8.

17 Pérez-Nieto Castro, ob. cit., p. 8.

18 Niboyet, J. P., *Principios de Derecho Internacional Privado*, Editora Nacional, México, 1954, p. 1.

referentes al nacimiento (a la extinción) de los derechos y asegura, por último, el respeto de esos derechos";¹⁸ es el conjunto de los casos justipostatistas con elementos extranjeros y de sus soluciones, descritos casos, soluciones por normas inspiradas en los métodos indirectos, analíticos y sintéticos-judicial, y basadas las soluciones, sus descripciones en el respeto al elemento extranjero".¹⁹

En relación con la definición que considera su naturaleza, nos parece suficiente presentar la elaborada por el Dr. Carlos Arellano García, que expresa: "es el conjunto de normas jurídicas de Derecho Público que tiene por objeto determinar la norma jurídica aplicable en los casos de vigencia simultánea de normas jurídicas de más de un Estado que pretende regir una situación concreta".²⁰

La definición anterior comprende los aspectos de su naturaleza; pero también se desprende de ella un contenido amplio, que incluye la totalidad de los temas de que se ocupa esta disciplina.

2.3. CONCEPTO DE DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Hemos afirmado en páginas anteriores que el Derecho, conforme a la Jurisprudencia Técnica ha sido dividido en público, privado y social, tanto en lo interno como en lo externo, en este último los autores reconocen sólo al Derecho Público y Privado. Al realizar el estudio del Derecho Internacional del Trabajo, algunos estudiosos ubican a éste en el Derecho Internacional Público, otros llegan al extremo de confundirlo con el Derecho Internacional Social. Nosotros estudiamos su naturaleza, damos una opinión al respecto en el apartado correspondiente. Previamente presentamos aspectos sobre su origen y evolución.

2.3.1. Origen y Evolución

Teniendo el hombre como única riqueza su fuerza de trabajo y existiendo además en su naturaleza una condición de fuerza y de debilidad, obvio es que el fuerte abuse del débil, por lo que en la evolución social este último haya sido víctima del primero. Sin duda el trato más injusto lo recibe a partir del fenómeno denominado maquinismo, en la que aquél es desplazado de su función laboral por las máquinas. La introducción de alta tecnología en los procesos de producción propicia etapas sociales conocidas como revoluciones industriales, como la del siglo XIX. En cada uno de los países en que se presentó este fenómeno obligó a los obreros a organizarse con objeto de protestar y reclamar mejores condiciones de trabajo, así sucedió en Inglaterra, Francia, Ale-

mania, fundamentalmente. Sin embargo, ante el fenómeno de comercialización entre los países, las condiciones laborales eran cada día más desfavorables para los trabajadores, pues los dueños de las fábricas requerían de mayores ganancias y de mejor oferta en el mercado. Es conveniente señalar que a través de la historia se observa el reconocimiento de algunas peticiones obreras; diversos Estados promulgaron leyes que procuraban una relación laboral con justicia.

Fue precisamente en los países con mayor avance tecnológico en donde surgen ideas tendientes a mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora, y en particular de las mujeres y niños, quienes eran explotados en mayor proporción, realizando sus trabajos en condiciones inhumanas.

Nosotros partimos de algunos hechos concretos que inciden en el origen y la evolución del Derecho Internacional del Trabajo, y con ello la protección de la clase trabajadora, tanto en las condiciones de prestación del trabajo, como de sus salarios y otras condiciones.

Krotoschin señala que "en la primera mitad del siglo pasado se encuentran iniciativas privadas en ese sentido. Owen y Hinley en Inglaterra, Villermé, Blanqui y, sobre todo, Le Grand en Francia, abogaron en favor de una reglamentación internacional del trabajo".²¹

Es decir, el antecedente más serio, el que sirve de partida en la conformación del Derecho Internacional lo constituye la participación de Roberto Owen, quien "en 1816 lanza la idea de un derecho internacional del trabajo con el discurso que pronuncia al inaugurar la escuela que fundó en sus establecimientos de New Lanark".²² A partir de 1818 se dirige a las potencias reunidas en Aquisgrán con el objeto de motivarlas para que realicen una política favorable a la clase trabajadora, que era víctima de los grandes cambios que produjo la Revolución Industrial.

Roberto Owen con su actitud "deseaba incitar a una acción internacional concertada, para mejorar la situación de los trabajadores europeos. Era la época de las jornadas extenuantes y de la explotación del trabajo femenino y de los menores, competidores de la mano de obra masculina que, aunque menos barata, estaba igualmente sometida a condiciones inhumanas".²³

Sus estudios particulares en favor de la creación de un Derecho Internacional del Trabajo constituyen aportaciones invaluable, que intelectuales y políticos y jefes de Estados retoman en favor de esta empre-

21 Krotoschin, Ernesto, *Tendencias actuales de derecho del Trabajo*, Ejea, Buenos Aires, 1959, p. 729.

22 Cueva, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I, séptima edición, Porrúa, México, 1963, p. 308.

23 Aberastury, Marcelo, et. al., *La Organización Internacional del Trabajo en la Política Mundial*, Paidós, Buenos Aires, 1969, p. 25.

19 Goldschmidt, ob. cit., p. 3.

20 Arellano García, Carlos, *Derecho Internacional Privado*, cuarta edición, Porrúa, México, 1980, p. 27.

sa: pues las ideas de este personaje, considerado como el padre del socialismo moderno, había echado raíces. En razón de tratar en el capítulo siguiente sobre los precursores de la OIT, en particular sobre Roberto Owen y Le Grand, sintetizo los acontecimientos posteriores a 1818. Así tenemos que en:

- 1840, son aceptadas las proposiciones de Owen en Francia por Blanqui, en su libro *Cours d'Economie Industrielle* y por Sismondi en los artículos publicados en la Enciclopedia de Edimburgo. También es recogida por un industrial alsaciano, Daniel Le Grand, quien invocando las leyes de Inglaterra y Prusia, presentó una iniciativa al Parlamento francés para que éste se dirigiera a los Estados Industriales.
- 1866, en el Congreso Internacional de Génova, se adoptó la idea de la reglamentación universal del trabajo. Los más distinguidos economistas de Francia y Alemania... Adolfo Wagner, Lugo Schoenberg y Jorge Adler, adoptaron sus principios en sus cursos y congresos.
- 1869, el Programa de Eisenach del Partido Obrero Socialdemócrata (1869), el de Gotha (1875) y el de Erfurt (1891) pugnaron abiertamente por la reglamentación internacional del trabajo.
- 1876, el presidente suizo sometió a la consideración de la Asamblea del Consejo Federal la conveniencia de concertar tratados con los principales países y uniformar las leyes obreras.
- 1889,... el Consejo Federal Suizo invitó oficialmente a una conferencia preparatoria, proposición que aceptaron... Francia, Austria, Bélgica, Portugal, Luxemburgo y los Países Bajos, la que no se celebró en virtud de haber cedido este país a los deseos de Berlín, para que esta última la celebrara en 1890, como aconteció.
- 1890, concurren al Congreso Internacional de Berlín Austria, Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos, Portugal, Suecia, Noruega y Suiza. Este congreso fue convocado por el Emperador Guillermo II de Alemania, sólo logró recomendaciones y constituye el punto de partida de numerosas asambleas.
- 1897, se celebra el Congreso Internacional de Legislación del Trabajo de Bruselas,... fue centro de reunión de los más distinguidos economistas, Schmoller, Brentano, Von Mayr, Sombart, Herkner, Paul Pic, Bourguin y Mahaim. No alcanzó resultados concretos, pero quedó fija la idea de una organización permanente del trabajo.
- 1900, se efectúa el Congreso de París que propicia el nacimiento de la

Asociación Internacional para la protección legal de los Trabajadores; el profesor Mahaim es coautor de los Estatutos.

1904, la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores celebra una Conferencia preparatoria.

1906, la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores celebra en la ciudad de Berna una conferencia en la que se aprueban dos proyectos de convenciones internacionales: Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en los establecimientos industriales y la Prohibición de emplear fósforo blanco en la fabricación de cerillos. La primera de estas convenciones fueron aprobadas por Alemania, Austria, Hungría, Bélgica, Francia, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Suecia y Suiza; la segunda únicamente por Alemania, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos y Suiza.

La convención que prohibía utilizar fósforo blanco en la fabricación de cerillos fue aceptada por otros Estados al comprobarse los graves accidentes que producía.

Además, Mahaim señaló que "la Asociación se anotó un triunfo; pues fueron su esfuerzo y su recomendación lo que obligó a los países a aceptar en su legislación aquellas propuestas".²⁴

Lamentablemente la guerra mundial de 1914 interrumpió la evolución del Derecho Internacional del Trabajo; pero las conclusiones de las diversas reuniones anteriores sirvieron para sentar las bases de la futura Organización Internacional del Trabajo.

Varios autores reconocen al sindicalismo norteamericano como pionero del acontecimiento futuro que propicia el nacimiento de la OIT; pues una de sus misiones fue la producción de disposiciones jurídicas de naturaleza laboral y de carácter internacional. Al respecto se señala: "Desde 1914 los sindicatos estadounidenses mostraron una singular clarividencia política. La American Federation of Labor sugirió formalmente la reunión de una conferencia internacional de trabajadores al mismo tiempo y en el mismo sitio que el futuro Congreso de Paz".²⁵

El interés de la Conferencia obedeció sin duda a la situación desfavorable y anárquica que se daba entre los trabajadores, y se consideró en calidad de urgente lograr la estabilidad en sus derechos y trato. Las acciones tendientes a propiciar la constitución de un organismo laboral a nivel internacional, son también de naturaleza política-gubernamental; así, observamos que el presidente Wilson en sus 14 puntos previó la

²⁴ Cueva, Mario de la, ob. cit., pp. 308-310.

²⁵ Aberastury, ob. cit., p. 30.

necesidad de una organización internacional permanente",²⁶ aunque debemos reconocer que el enfoque social no entraba en su esquema político.

"La Conferencia de Paz, enfrentadas con las nuevas exigencias y realidades, adoptó una disposición sin precedentes diplomáticos: La creación de una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, compuesta no sólo por representantes gubernamentales, sino también por delegados de los empleadores y trabajadores";²⁷ fue la encargada de elaborar en junio de 1919 la Parte XIII del Tratado de Versalles, fundamento de la OIT.²⁸

La Comisión, además, realiza acciones de creación normativas que vinculará y obligará a diversos países a mantener una política laboral en beneficio de los trabajadores. Los trabajos de este organismo constituyen los antecedentes de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que mantuvo unidos a varios países en el diseño de una tendencia laboral más justa y humana.

Sobre la función de la OIT, los efectos que producen sus Convenios y Recomendaciones; ampliamos nuestras reflexiones en el capítulo siguiente.

2.3.2. Naturaleza

Sin duda alguna, lo que causa gran polémica en la ciencia del Derecho lo constituye el estudio de su naturaleza; pues todos los expertos hasta hoy no se ha puesto de acuerdo con la solución tradicional y moderna que se han planteado.

Por lo que respecta a la clasificación interna, esta considera que el Derecho es Público y Privado; debemos agregar sin embargo la existencia de una tercera, el Derecho Social.

Esta tercera rama del Derecho ha sido estudiada por autores nacionales y extranjeros; entre estos últimos podemos citar a: García Oviedo, Adolfo Posada, Martín Granizo, Radbruch, Krotoschin, Cabanellas, Gierke, Gurtvicht, Jellinek, etc.; entre los primeros a Mendieta y Núñez, González Díaz Lombardo, García Ramírez, Mario de la Cueva, Martha Chávez Padrón, Alvarez del Castillo, Campillo Sáinz, Fix Zamudio, Néstor de Buen, etcétera.

Estos autores lo perciben desde diversas perspectivas, Granizo sostiene que es "el conjunto de reglas e instituciones ideadas con fines de protección al trabajador",²⁹ Mendieta que "es el conjunto de normas o

²⁶ *Ibidem*, p. 33.

²⁷ *Ibidem*, p. 34.

²⁸ Cfr. Morgado B. Emilio, 75 años de la Fundación de la OIT y 50 de la Adopción de la Declaración de Filadelfia, Revista Laboral, N° 21, ECASA, México, 1994, p. 20.

²⁹ Mendieta y Núñez, Lucio, *Derecho Social*, tercera edición, Porrúa, México, 1980, p. 52.

reglas dictadas por el poder público para regular el régimen jurídico social del trabajo y las clases trabajadoras así como las relaciones contractuales entre las empresas y los trabajadores";³⁰ también la han concebido como un "deseo de ampliar el contenido del Derecho laboral a fin de dar cabida a diversos temas, tales como la cooperación, cajas rurales de ahorro, seguros sociales";³¹ otros, al sostener que "la idea central en que el Derecho Social se inspira no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existe; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o inspiración de orden jurídico".³²

Nosotros sostenemos con Radbruch que la nivelación de los económicamente débiles, en particular de los trabajadores y campesinos, constituye esencia del Derecho Social. Este objetivo se observa en el Derecho del Trabajo Mexicano y en diversos Códigos laborales, que a través de sus múltiples disposiciones aspiran a obtener el equilibrio y la justicia social.

El Derecho Social presenta una evolución previa a su consolidación; así tenemos que ésta "abrió la primera brecha con la legislación contra la usura, cuya finalidad era salvaguardar contra sí misma a la gente ligera, inexperta o que se veía en situación apurada.

El siguiente paso, dado en la misma dirección, fue la limitación de la libertad contractual mediante una serie de providencias encaminadas a proteger de la explotación a la fuerza del trabajo del individuo económicamente débil. De este modo, la legislación protectora del trabajo fue poniendo límites y trabas al trabajo, introduciendo como obligatorio, en una serie de industrias, el descanso dominical, etcétera.

Pronto la idea social se abrió paso también en el terreno del procedimiento civil. El procesalista Franz Klein puso en práctica, en Austria, el pensamiento de un proceso civil no confiado ya por entero, como hasta allí, a la libre contienda entre las partes litigantes, sino en que el juez intervenía en la lid, ayudando a los contendientes y guiándolos".³³

La polémica sobre su existencia ha sido superada, así se desprende de lo señalado en el capítulo anterior, y su necesidad es de orden técnico-científico; con toda razón afirma Barroso Figueroa "el Derecho es un producto social, pero ese es su aspecto sociológico, no sistemático";³⁴ nosotros sostenemos que desde la perspectiva de la Sistemática Jurídica, es posible y conveniente su clasificación.

³⁰ *Ibidem*, p. 52.

³¹ García Ramírez, Sergio, citado por Barroso Figueroa, *Derecho Internacional del Trabajo*, Porrúa, México, 1987, p. 7.

³² Radbruch, Gustavo, *Introducción a la Filosofía del Derecho*, Fondo de Cultura Económica, México, 1978, p. 162.

³³ *Ibidem*, pp. 160-161.

³⁴ Barroso Figueroa, José, *Derecho Internacional del Trabajo*, Porrúa, México, 1987, p. 6.

Así pues, nos preguntamos ¿en dónde se debe ubicarse adecuadamente al Derecho Internacional del Trabajo? Con base en los estudios de sistematización y conforme a los fines que persigue el Derecho del Trabajo, debemos indicar que éste se ubica en la rama social, que en su amplia naturaleza puede abarcar varias disciplinas; afirma Alonso García: "no queda escindido en su unidad substancial por la existencia de múltiples campos o parcelas de la relación humana que, susceptibles de ordenación jurídica, puedan dar lugar, según la perspectiva y el sentido de su alcance, a diferentes ramas jurídicas",³⁵ por el contrario, conforme a la lógica aristotélica, ésta se refuerza, y hay que partir de la distinción entre género próximo y diferencia específica para que se observe la distinción que pretendemos.

A la claridad de sistematización precede una etapa de confusiones; así tenemos que algunos autores consideraron al Derecho del Trabajo como sinónimo de Derecho Social, como fueron los casos de tratadistas españoles: García Oviedo, Martín Granizo, Bernaldo de Quiróz y Juan Menéndez Pidal, quienes citan, entre las ventajas, la utilidad de comprender todo lo relativo a la Seguridad Social.

En México, con excepción del maestro Castorena, la mayoría de los autores han optado por denominarlo Derecho del Trabajo; así tenemos las siguientes obras: Euquerio Guerrero López, *Manual de Derecho del Trabajo*; Dr. Mario de la Cueva (*Derecho Mexicano del Trabajo y Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*); Dr. Néstor de Buen Lozano (*Derecho del Trabajo*); Dr. Alberto Trueba Urbina (*Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*); José Dávalos Morales (*Derecho del Trabajo*); etc. La misma situación prevalece con autores extranjeros; son los siguientes casos: Ernesto Krotoschin (*Manual de Derecho del Trabajo, Tratado de Derecho del Trabajo*); Alonso García Manuel (*Curso de Derecho del Trabajo y Manual de Derecho del Trabajo*); Borrajo DaCruz (*Manual de Derecho del Trabajo*); etcétera.

Se observa con claridad a nivel interno que el Derecho del Trabajo forma parte de la vertiente social; a nivel externo la confusión es marcada; pues ubicar a nuestra disciplina de estudio en la parte social significa previamente aceptar la existencia a ese nivel de la clasificación tricotómica, lo que aún se antoja demasiado polémico; no debemos permitir la confusión; pues el Derecho Internacional del Trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas producidas por la instancia internacional con el objeto de procurar mejores prestaciones y condiciones para la clase trabajadora internacional.

Nuestra inquietud coincide con lo reflexionado por el Dr. De Buen,

35 Dávalos, José, *Derecho del Trabajo I*, segunda edición, Porrúa, México, 1988, p. 12.

que expresa: "Se habla de un derecho internacional público, que regula las relaciones entre los estados soberanos o entre éstos y los organismos internacionales y de un derecho internacional privado, cuya finalidad es resolver los conflictos jurisdiccionales y de leyes que afecten a los particulares, también debe de hablarse de un derecho internacional social, que atenderá a la creación de normas acordadas por los Estados soberanos y por los representantes nacionales de los sectores en juego y cuya finalidad será la de realizar los fines de justicia social en el ámbito especial de los estados miembros"³⁶ La confusión que pretendemos dilucidar es la que califica de Derecho Internacional del Trabajo "lo que en esencia es Derecho Internacional Social a pesar de que las normas de la primera van más allá..., al tratar de problemas de seguridad social, que integran ya obra con perfiles de autonomía".³⁷

Precisamente, el Derecho Internacional del Trabajo en su evolución y consolidación se ocupa de temas laborales y de seguridad social, por lo que la disciplina en estudio es de naturaleza social y debe ocuparse exclusivamente de aspectos laborales.

2.3.3. Contenido

Hemos señalado que el surgimiento del Derecho internacional del Trabajo presentó una evolución que podemos observar en los Discursos, Proyectos, Acuerdos, Convenios y Recomendaciones que en diversos momentos y a través de participantes personales o de Asambleas, Conferencias o en Organismos internacionales fueron presentándose desde 1813, fecha en que Owen publica su primera obra, *Ensayo sobre el Principio de la Formación del Carácter Humano*, pasando por el Congreso Federal Suizo de 1889, el de Berlín de 1890, el de Bruselas de 1897, el de París de 1900, los Tratados firmados por los Potencias Extranjeras de 1904, el Congreso de Berna de 1906 hasta inducir la parte XIII del Tratado de Versalles de 1919, cuyo contenido obliga a la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo en su estructura, funcionamiento, es motivo de estudio en el próximo capítulo, por lo que en este punto sólo expresaré lo relacionado en su contenido. Obviamente que siendo este Derecho un conjunto de normas jurídicas aplicables en forma uniforme por los Estados cuyos gobiernos deciden aceptarlas conforme a su soberanía y a través de sus procedimientos legislativos internos, está constituido exclusivamente por disposiciones normativas, cuyo contenido afortunadamente contemplan los principios de justicia

36 Buen, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, t. 1, sexta edición, Porrúa, México, 1986, p. 407.

37 *Idem*.

social y laboral que tanto preocuparon a hombres como Owen, Blanqui, Le Grand, entre otros, y aún hoy siguen preocupando a los que dirigen a la OIT.

Con base en lo anterior, señalo en forma sintética que el Derecho Internacional del Trabajo lo integran: la parte XIII del Tratado de Versalles, la Constitución de dicho organismo, su Declaración de fines y objetivos, adoptada en Filadelfia en 1944, el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, los Convenios y las Recomendaciones de la Organización, Resoluciones de diversos órganos auxiliares y por supuesto el Acuerdo celebrado entre la ONU y la OIT, aunque indico que para el doctor de la Cueva, "esta última... ratifica la necesidad de un Derecho Internacional del Trabajo"³⁸ reconociendo como "contenido esencial el Tratado de Versalles, la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y contenido concreto de los Convenios y Recomendaciones".³⁹

Reconocemos lo concreto; pero afirmamos que el contenido esencial se encuentra la Parte XIII del Tratado de Paz del 28 de junio de 1919, la que consta de 41 artículos y en cuyo número 427, señala los lineamientos laborales siguientes:

1. El principio directo que debe servir de guía es que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.
2. El derecho de asociación para todos los objetivos no contrario a las leyes, tanto para los asalariados como para los patrones.
3. El pago de los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprenda en su tiempo y en su país.
4. La adopción de la jornada de ocho horas o la semana de cuarenta y ocho, como aspiración a realizar en todos los países en que no se hayan obtenido todavía.
5. La adopción de un descanso semanal de veinticuatro como mínimo y que deberá comprender el domingo, siempre que sea posible.
6. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de aportar al trabajo de los jóvenes de los dos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.
7. El principio de salario igual sin distinción de sexo para un trabajo de valor igual.
8. Las reglas dictadas en cada país respecto a las condiciones de trabajo, deberán asegurar un trato económico equitativo a todos los trabajadores que residan legalmente en el país.
9. Cada Estado deberá organizar servicios de inspección que contará

³⁸ Cueva, Mario de la, ob. cit., p. 325.

³⁹ *Idem*.

con mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.⁴⁰

El contenido reconoce profundamente la calidad humana del trabajador al valorar sus esfuerzos en forma digna; le reconoce a éstos, al igual que a los empleadores el derecho de asociación, para la búsqueda y defensa de sus respectivos intereses; se reconoce a los trabajadores el derecho a percibir un salario que les permita un nivel de vida decoroso en el tiempo y en el espacio en que se desenvuelva; asimismo la disposición que se comenta limita a ocho horas la jornada máxima para los trabajadores y les reconoce un descanso semanal para recuperar las energías en el desempeño de su trabajo; suprime el trabajo de los niños y a los jóvenes les garantiza la continuación de su educación y desarrollo físico; asimismo se pronuncia contra la discriminación por sexo y exige que todos los países, en particular los miembros de la organización establezcan condiciones de trabajo que aseguren el trato equitativo a todos los trabajadores. En su afán por materializar los lineamientos de la disposición 427 del Tratado de Versalles, propicia el establecimiento de inspecciones de trabajo.

Así pues, las bases de la parte XIII contienen principios fundamentales de trabajo, las que actualmente se han difundido a todos los Estados, miembros o no, los primeros han incluido la totalidad de los puntos en sus legislaciones; los segundos tienen el compromiso moral, en los términos del Preámbulo de la Constitución que indica: "Si cualquier nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituirá un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países".⁴¹ También afirma: "Las condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos... el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales".⁴²

Así pues, el contenido está integrado por documentos constitucionales, legales, reglamentarios y administrativos que son tratados con amplitud en páginas posteriores.

La trascendencia de la disciplina es señalada entre otros por Von Eyners, quien dice: "La formación de un derecho con efectos internacionales, o en el plano internacional, se ha considerado necesaria por razones económicas, en primer término, porque las formas laborales sig-

⁴⁰ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social*, Porrúa, México, 1979, pp. 61-62.

⁴¹ *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1998, p. 5.

⁴² *Idem*.

nifican, por lo general un gravamen para las economías nacionales, de manera que esas economías corren el riesgo de colocarse en una situación desfavorable frente a la competencia de uno o de varios países extranjeros, cuya legislación social no esté igualmente avanzada".⁴³ Es decir, el contenido del Derecho Internacional del Trabajo tiende a lograr un equilibrio económico y social entre las partes que intervienen en el proceso productivo, así se desprende de la parte XIII, el Preámbulo de la Constitución, sus Convenios y Recomendaciones. Estos documentos tienen características enunciativas y no limitativas en la formación del Derecho.

Los fines y objetivos de la disciplina son: "estudiar, consolidar, promover y hacer progresar con la participación de todos los sujetos de la comunidad internacional, las normas reivindicadoras de los derechos de los trabajadores, sin consideración del sexo, nacionalidad, raza, ideología política, credo religioso o cualquier otra característica distinta de éstos".⁴⁴

No existe duda que la aspiración de las normas internacionales son de carácter humano, pues pretende proteger al sujeto que se encuentra en relación directa con la máquina, instrumento para lograr mayor producción. Pero también es de justicia social, por pretender que los beneficios económicos sean distribuidos entre los sujetos de la relación de trabajo.

Creemos que los Estados miembros deben difundir con mayor amplitud los Convenios y Recomendaciones suscritos, pues la totalidad de ellos contemplan soluciones de equilibrio y justicia social.

BIBLIOGRAFÍA

- ABERASTURY, Marcelo, et al., *La Organización Internacional del Trabajo en la política Mundial*, Paidós, Buenos Aires, 1969.
- ARELLANO GARCÍA, Carlos, *Derecho Internacional Privado*, cuarta edición, Porrúa, México, 1980.
- ARELLANO GARCÍA, Carlos, *Derecho Internacional Público*, Vol. I, Porrúa, México, 1983.
- BARROSO FIGUEROA, José, *Derecho Internacional del Trabajo*, Porrúa, México, 1987.
- BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, t. I, sexta edición, Porrúa, México, 1986.

⁴³ Krotoschin, Ernesto, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, segunda edición, Depalma, Buenos Aires, 1968, p. 729.

⁴⁴ Barroso Figueroa, ob. cit., p. 4.

- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1998.
- CUEVA, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I, séptima edición, México, 1963.
- DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, segunda edición, Porrúa, México, 1988.
- GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, cuadragésimo segunda edición, Porrúa, México, 1991.
- GOLDSCHMIDT, Werner, *Derecho Internacional Privado*, tercera edición, Depalma, Buenos Aires, 1977.
- KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, segunda edición, Depalma, Buenos Aires, 1968.
- , *Tendencias actuales de Derecho del Trabajo*, Ejea, Buenos Aires, 1959.
- MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio, *Derecho Social*, tercera edición, Porrúa, México, 1980.
- MORGADO B. Emilio, *75 años de la fundación de la OIT y 50 de la Adopción de la Declaración de Filadelfia*, Revista Laboral, N° 21, Ed. ECASA, México, 1994.
- NIBOYET, J. P., *Principios de Derecho Internacional Privado*, Editora Nacional, México, 1954.
- NÚÑEZ Y ESCALANTE, R., *Compendio de Derecho Internacional Público*, Orión, México, 1970.
- PÉREZ-NIETO CASTRO, Leonel, *Derecho Internacional Privado*, tercera edición, Harla, México, 1984.
- RADBRUCH, Gustavo, *Introducción a la Filosofía del Derecho*, Fondo de Cultura Económica, México, 1978.
- ROUSSEAU, Charles, *Derecho Internacional Público*, tercera edición, Ariel, Barcelona, 1966.
- SEARA VÁZQUEZ, Modesto, *Derecho Internacional Público*, cuarta edición, Porrúa, México, 1974.
- SEPÚLVEDA, César, *Derecho Internacional Público*, décimoquinta edición, México, 1986.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social*, Porrúa, México, 1979.

3. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Este capítulo comprende los antecedentes que se relacionan con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, comprende a los sujetos, cuyas ideas influyeron en la formación de este organismo, así como diversos documentos resultados de reuniones, conferencias o congresos internacionales; por supuesto que también tratamos todo lo relacionado con la estructura y funcionamiento de sus órganos de gobierno fundamentales y auxiliares; entre las primeras se citan a la Conferencia General, al Consejo de Administración y a la Oficina Internacional; por cuanto a la segunda, citamos a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical, así como al Comité de Libertad Sindical. Algunas resoluciones de interés de esta última, son consideradas en el capítulo 6.

3.1. ANTECEDENTES

Al escudriñar el origen de cualquier institución, obvio es mencionar a los hombres y las causas que la originan; así nosotros hemos señalado diversos acontecimientos que permitieron la creación y sistematización del Derecho Internacional del Trabajo; y reconocemos a la OIT, como la institución que le vino a dar proyección justa y la consolidación necesaria. Este organismo se creó y se afirmó mediante la intervención de personalidades muy significativas, como lo fueron: Owen, Blanqui, Le Grand y Samuel Gompers; sin desconocer obviamente la participación de otros grandes pensadores como Prudhón, Marx, Sismondi, Fourier, etc... También en esta gestación influyeron diversos documentos y convenciones internacionales que contienen las ideas de hombres "anónimos".

3.1.1. *Los Precursores*

Por cuanto se refiere a las personalidades que aportan ideas tendientes a crear un organismo internacional de carácter laboral, hemos

considerado conveniente analizar el pensamiento del más grande precursor de estas inquietudes: Roberto Owen; y del hombre considerado como "Padre" de la Organización Internacional del Trabajo: Daniel Le Grand.

3.1.1.1. Roberto Owen

Nace en el año de 1771, en Newport, Montgomeryshire, en la región central de Gales, "por sus ideas y ciertas realizaciones... puede ser calificado perfectamente como socialista utópico, pero su vida muestra en muchos momentos un carácter práctico que estuvo ausente en muchos pensadores socialistas de su tiempo".¹

Dada la época en que vivió, sus ideas, con pretensión de amplios beneficios para la clase trabajadora, muchas veces se vieron entorpecidas, tomando apariencia de fracaso; pero con la creación de la OIT, y el surgimiento de Leyes Laborales estatales, sus ideas cobraron fuerza en una realidad actual.

Como afirman sus biógrafos, Owen, fue hombre de acción, quiso demostrar con experiencias propias que sus ideas eran posibles de realizarse; en su fábrica de New Lanark implantó una serie de medidas que originó un nuevo modelo de producción, adelantándose por casi medio siglo a la legislación laboral moderna; las medidas que implementó fueron las siguientes:

"a) Redujo la jornada de trabajo para los adultos de 17 a 10 horas diarias;

b) No aceptó en el trabajo a niños menores de 10 años y creó para ellos escuelas gratuitas y laicas y "jardines de infantes";

c) Los locales de la fábrica fueron higienizados, así como la aldea donde vivían los obreros.

Se trató de formar un ambiente moral elevado extirpando los vicios sociales;

d) Se crearon cajas previsoras para enfermedad y vejez. La empresa contó con un verdadero seguro de desocupación y así en 1806, año de paro de la industria, los obreros de New Lanark cobraron igualmente sus jornales.

También se crearon almacenes cooperativos con productos a un 25 por ciento más baratos para los obreros".²

Su actuación ejemplar en New Lanark ha motivado que muchos autores le reconozcan el valor práctico, adelantándose con mucho tiempo a lo que hoy constituye una política social y laboral; así, Válticos califica su actuación de New Lanark: "fue uno de los promotores de la ley

¹ Rama, Carlos, M., *Las ideas socialistas en el siglo XIX*, Laia, Barcelona, 1976, p. 52.

² *Ibidem*, pp. 52-53.

de 1919 sobre limitación de la duración del trabajo de los niños, que en aquella época con frecuencia llegaba a las 16 horas diarias".³

Ante sus asociados, Owen justificó su conducta de mejoría a los obreros en los siguientes términos:

La experiencia nos ha enseñado la diferencia que existe entre un equipo mecánico apropiado, reluciente y en buen estado, y aquel sucio, en desorden y que poco a poco queda fuera de uso. Si la atención que acordamos a esos motores inanimados puede darnos resultados ventajosos, ¿no se podría atender de la misma manera a esos motores animados, a esos instrumentos vivos cuya estructura es por cierto admirable? ¿no es natural deducir que esos mecanismos tanto o más complejos y delicados serían igualmente mejorados en fuerza y en eficiencia y que su empleo sería más económico, si se les mantuviese en estado saludable, si se les tratase con dulzura, si se les facilitara una cantidad de alimentos y de medios de existencia suficientes para sostener sus cuerpos en buena condición de producción, para evitar que ellos no se deterioren o deban prematuramente ser puestos fuera de uso? ⁴

En la transcripción anterior se observa que Owen recurrió a ejemplos muy prácticos para hacerse comprender por sus asociados, pues en las concepciones y condiciones del siglo XIX era muy difícil de lograrlo, aunque debo señalar que lo intentó por todos los medios que estuvieron a su alcance, pues en 1821 al escribir su obra *Sistema Social* sostuvo: "Repartir la propiedad entre individuos en proporciones desiguales o amontonarla para fines individuales —como piden algunos reformadores como Fournier—, sería tan inútil y perjudicial como lo sería repartir al aire o a la luz en cantidades desiguales para diferentes individuos, o que ellos los amontonaran".⁵

En el informe que presentó ante la Cámara de los Comunes y al Congreso de Aquisgrán de la Santa Alianza, realizó un análisis de la situación inglesa:

Mostraba primero cómo el desarrollo del maquinismo y la incorporación a la producción de las mujeres y los niños, a partir de 1870 había multiplicado la riqueza de Inglaterra, lo que explica su poderío económico y político. Pero esa riqueza había aumentado, sin embargo, la miseria de los hogares ingleses. Las enormes riquezas creadas por la sociedad con la colaboración de la técnica y la ciencia han favorecido a unos pocos, pero han disminuido la importancia del trabajo manual del obrero, es decir, el salario. La riqueza creada por el trabajo de las máquinas ha sido retenida por los capitalistas y, a la vez, el aumento general de las riquezas ha hecho que

³ Válticos, Nicolás, *Derecho Internacional del Trabajo*, Técnos, Madrid, 1977, p. 29.

⁴ Rama, cb. cit., p. 53.

⁵ *Ibidem*, p. 55.

los precios asciendan enormemente. Por eso, el gran problema de nuestra época es el reparto de la producción.⁶

Owen fue un hombre persistente en la implantación de sus ideas e ideales, por considerarlos justos y operables, aún cuando al final de sus experimentos le reportaran fracasos como aconteció en Indiana, Estados Unidos, en la que organizó una colonia denominada Nueva Armonía, que contó con más de 900 personas, y en la que implantó un sistema de bolsa de trabajo.

La influencia de sus ideas impactaron la conciencia de grandes hombres de Francia, Alemania, Estados Unidos, así como de la Iglesia Católica, cuyo sentido de justicia social fundado en un trato más humano al obrero y una mejor distribución de la riqueza, así lo sostuvo y lo dio a conocer a través de varios documentos oficiales, entre los que debemos resaltar los de León XIII conocido como el Papa obrero, quien "saca a la luz, en 1878 la *Quod apostolici muneris*, donde llama contra la explotación de los económicamente débiles, sometidos al liberalismo económico"⁷ Y el 15 de mayo de 1891 la encíclica *rerum novarum*, "para fijar el criterio de la Iglesia Católica en relación al problema social de los obreros".⁸

La *Rerum Novarum*, independientemente que constituye la postura de la iglesia católica, presenta en su contenido el pensamiento de Owen; pues no debemos desconocer que ésta se vio obligada a tomar una postura ante los diversos acontecimientos obreros de nivel internacional, como el congreso marxista celebrado en París, en 1889, que fijó la necesidad de establecer "el día del trabajo", para que los obreros de todo el mundo intimaran (sic) a los poderes públicos para obtener condiciones decorosas de vida... y que el primero de mayo de 1890 tuvo lugar el espectáculo de millones de seres humanos congregados en todo el mundo, pidiendo justicia contra los abusos del capital... Un año después, en Fourmies, Francia, los obreros fueron dispersados con fusiles.⁹

En todo el contenido de la Encíclica "se plantean los remedios que, a juicio del Pontífice, podrían suavizar y equilibrar los intereses de las fuerzas productoras".¹⁰

La búsqueda de entendimiento entre las partes contratantes que plantea la encíclica, nos permite afirmar que el pensamiento de Owen fue recogido por la Iglesia Católica y posteriormente por legislaciones labo-

⁶ *Ibidem*, p. 54.

⁷ Cavazos Flores, Baltasar, *Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo*, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1964, p. 9.

⁸ *Ibidem*, p. 12.

⁹ *Idem*.

¹⁰ *Idem*.

rales modernas, entre las que se cuenta el Derecho Internacional del Trabajo.

3.1.1.2. *Daniel Le Grand*

Este industrial francés está vinculado en forma más directa con proyectos de legislación internacional y con la idea de establecimiento de un organismo con igual característica, cuya misión fuera producir normas jurídicas del trabajo; "invocando las leyes de Inglaterra y Prusia, presentó una iniciativa al Parlamento francés para que influyera sobre los Estados industriales y les propusiera la creación de una ley Internacional que redujera la jornada de trabajo a 12 horas, en los establecimientos en que se utilizara la fuerza motriz".¹¹

Su actuación fue insistente durante varios años, "entre 1840 y 1853 suplicó reiteradamente a varios gobiernos europeos que promulgaran de común acuerdo una legislación laboral para acabar así con las luchas despiadadas entre competidores. También preparó el terreno con varios proyectos de leyes internacionales sobre la jornada de trabajo, la fijación de un día de descanso, el trabajo nocturno, las actividades insalubres o peligrosas y una reglamentación especial para los niños. Antes de redactar los proyectos efectuó un muy cuidadoso estudio de la situación jurídica en diversos países, prácticamente como lo hace hoy la Oficina Internacional del Trabajo para preparar los proyectos de normas".¹²

La Revolución Industrial que por esas épocas hacía sentir sus contradicciones sociales, le permitió observar una clara situación de injusticia, un crecimiento económico sin justicia social, pues los beneficios que produce una política de productividad no redundaba en beneficio de la clase trabajadora, por el contrario, la distancia cada día era más abismal. Es la idea de justicia social lo que motiva la realización de varias acciones en Le Grand, y "en la tarea de precisar su pensamiento a lo largo de los años, no escatimó esfuerzos... en los llamamientos y las memorias dirigidas a los gobernantes franceses y a los de los principales países europeos".¹³

Así, las preocupaciones de Owen y Le Grand serán incluidas en los proyectos y discursos que posteriormente fueron presentados en conferencias y asambleas internacionales como ha quedado descrito en el capítulo anterior; sólo insistimos que de ellas sobresalen las de Berlín, Berna y Leeds, que sirven de base para la elaboración de la parte XIII del Tratado de Paz de Versalles.

¹¹ Cueva, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I, ob. cit., p. 308.

¹² Oficina Internacional del Trabajo, *Las Normas Internacionales del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978, p. 3.

¹³ Válticos, ob. cit., p. 32.

3.2. SU CONSTITUCIÓN

Al reflexionar sobre los hechos inmediatos a la constitución de la OIT, no podemos dejar de mencionar a la American Federation of Labor, a su líder; a la Conferencia de Paz y al Tratado que se celebra con tal motivo.

3.2.1. *La American Federation of Labor*

La guerra de 1914 interrumpió las inquietudes de constitución del organismo internacional, pero al mismo tiempo permitió a la organización sindical más importante en los Estados Unidos de Norteamérica y a su dirigente, entrar al escenario.

Samuel Gompers desde muy joven demostró preocupación por los problemas de la clase trabajadora; recordemos parte de sus palabras dirigidas a sus representados: "todos los que se encuentren aquí presentes deben estar convencidos de que nuestra situación va empeorando cada día más y de que las reducciones de salarios se suceden continuamente sólo porque la única ambición de los capitalistas es medrar. Ha llegado la hora en que afiancemos nuestros derechos como trabajadores. Todos los presentes saben, por triste experiencia, que somos impotentes si nos mantenemos aislados mientras los capitalistas están unidos; por consiguiente, el deber de todo cigarrero es afiliarse al sindicato".¹⁴

Su actuación como representante sindical fue bastante afortunada. Los años de dirigencia así lo permiten afirmar; además fue objeto de reconocimiento internacional por parte del Congreso de París en 1890 por la influencia que tuvo en la fijación del día internacional del trabajo, cuyo resolutivo señala: "se organizará una gran manifestación Internacional con fecha fija de manera que, en todos los países y ciudades a la vez, al mismo día convenido, los trabajadores intimen a los poderes públicos a reducir legalmente a 8 horas la jornada de trabajo y a aplicar otras resoluciones del Congreso Internacional de París. Visto que una manifestación semejante ya ha sido decidida por la American Federation of Labor para el 1.º de mayo de 1890, en su Congreso de diciembre de 1888, en Saint Louis, se adopta esta fecha para la manifestación internacional. Los trabajadores de las distintas naciones llevarán a cabo esta manifestación en las condiciones impuestas por la especial situación de su país".¹⁵

Sin restar importancia a las reuniones previas a la constitución de

¹⁴ Gompers, Samuel, *Setenta años de vida y trabajos*, Ed. Intercontinental, México, 1956, p. 55.

¹⁵ Mella, Ricardo y Maurice Denmanget, *1.º de mayo*: Ediciones Antorcha, México, 1977, p. 188.

la OIT, hemos afirmado que la actuación de la American Federation of Labor y la de su dirigente Samuel Gompers así como de delegados de otros países que en ese momento se significaban, fueron impulsores y redactores del Tratado de Versalles, en su parte XIII.

La participación de Gompers y la relación que éste guardó con algunos dirigentes de México ha motivado que el doctor Alberto Trueba Urbina haya afirmado que la esencia del artículo 123, se encuentra contenido en la parte XIII de dicho tratado. Al respecto sostendremos un punto de vista diferente.

3.2.2. *El Tratado de Versalles*

Thomas Woodrow Wilson, presidente norteamericano, presentó el 25 de enero de 1919 la propuesta concreta de incluir en el Tratado de Paz disposiciones que protegieran a nivel internacional a la clase trabajadora; previamente y desde 1917 la American Federation Of Labor realizaba ante el mandatario acciones de insistencia sobre el particular.

3.2.2.1. *La Parte XIII del Tratado*

Esta parte del tratado contempla en su estructura un aspecto reflexivo sobre los problemas laborales y plantea algunas acciones en relación con las soluciones. Esta parte fue redactada por una comisión integrada con dos delegados de cada una de las grandes potencias, entre las que sobresalen Estados Unidos, Inglaterra, Francia e Italia.

La Parte XIII del Tratado en su preámbulo sostiene:

... el objeto de la Liga de Naciones (es) el establecimiento de la paz Universal.

...No pudiendo ser ésta un hecho sin hallarse basada sobre la justicia social.

...Las condiciones del trabajo existentes suponen para gran parte del pueblo, injusticias, penalidades y privaciones que por efecto del gran estado de inquietud que producen, ponen en peligro la paz y la armonía del mundo.

... Siendo requerida con gran urgencia una mejoría de aquellas condiciones.¹⁶

Las medidas para solucionar los problemas son:

... Reglamentación de las horas de trabajo, incluso en el establecimiento de un *maximum* por día y por semana, la reglamentación de las ofertas de empleo, las medidas o para evitar la falta del mismo y para proporcionar salarios suficientes, las medidas de protección al obrero contra las enfermedades y accidentes de trabajo, de los niños, de los jóvenes y de las mu-

¹⁶ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social*, Porrúa, México, 1979, p. 288.

jeros, las disposiciones relativas a la vejez y la incapacidad, la protección a los intereses de los obreros empleados en países distintos de los suyos, el reconocimiento del principio de la libertad de asociación, la organización de la educación técnica, según la vocación individual, y otras medidas.

... el hecho de dejar una nación cualquiera de adoptar condiciones humanas de trabajo, constituye un obstáculo a la marcha de las otras naciones que deseen mejorar las suyas.¹⁷

Los preceptos de la Parte XIII, como hemos afirmado, comprende 41 artículos, del 387 al 427; es precisamente esta última disposición la que posee mayor trascendencia, en razón de que en ella se observan principios fundamentales del Derecho Internacional del Trabajo, referidas a la alta consideración del trabajo, derecho de asociación para todos los fines legales, pago de un salario que asegure una vida digna, adopción de la jornada de ocho horas, de un descanso semanal de 24 horas, la supresión del trabajo de los niños, establecimiento del principio del salario igual para trabajo igual, trato equitativo a todos los trabajadores que residan legalmente en otro país, así como la creación de la inspección del trabajo, para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de carácter laboral.¹⁸

Los nueve lineamientos contemplados en la disposición 427 de la Parte XIII del Tratado de Versalles, expresan los objetivos esenciales de la Organización Internacional del Trabajo, éstos son calificados por sus autores en los términos siguientes:

Sin proclamar que estos principios y estos métodos (*sic*) sean completos o definitivos, las altas partes contratantes entienden que son a propósito para guiar la política de la liga de naciones y que: si son adoptados por las comunidades industriales miembros de la liga, mantenidos intactos en la práctica por un cuerpo adecuado de inspectores, derramarán beneficios duraderos sobre los asalariados del mundo entero.¹⁹

El contenido de esta parte del Tratado ha motivado diversos puntos de vista en cada uno de los países en que se estudia; en nuestro país es ampliamente conocida la teoría que al respecto ha señalado el Dr. Trueba Urbina; expresa este autor que las disposiciones descritas en los nueve puntos anteriores, "en su mayor parte provienen del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 primera declaración de Derechos Sociales del mundo... la participación de Samuel Gompers originó la parte XIII del tratado. Por esto ocupa un lugar de primer orden en la historia del Derecho Social Universal, así como nuestros constituyentes

¹⁷ *Ibidem*, pp. 288-289.

¹⁸ Remitimos al lector a las páginas 26 y 27 de esta obra.

¹⁹ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social*, ob. cit., pp. 301-302.

de 1917 que fueron los autores del artículo 123, que prohijó Gompers en el Tratado de Versalles".²⁰

En relación con esta teoría, Néstor de Buen señala: "no nos parece infundada... aún cuando podría apuntarse al respecto una duda. Hemos señalado antes la coincidencia sustancial entre nuestro artículo 123 y la resolución dictada por el congreso que en el mes de julio de 1889 constituyó la Segunda Internacional. ¿cuál fue el modelo que se tuvo en cuenta en Versalles?"²¹

Es decir, nuestro artículo —en palabras del Dr. De Buen—, coincide con dos documentos, uno anterior y otro posterior, obviamente no puede por lo mismo hablarse de una influencia de este artículo 123 en la resolución de la Segunda Internacional; pero sí de ésta en la conciencia del Constituyente de 1917; sin embargo reconoce nuestro autor que se requiere más profundidad en el tema, acepta de alguna forma las ideas del Dr. Trueba Urbina.

Por su parte, el Dr. Cavazos Flores expresa una teoría interesante, lógica, al sostener: "En el Tratado de Versalles, al ocuparse de la cuestión obrera, se prescribió que el trabajo obrero no era una mercancía, que los trabajadores tenían derecho de asociación, que la jornada máxima sería de 8 horas y que el descanso dominical era obligatorio. Palabras más o menos. Versalles recogía la esencia de la *Rerum Novarum*"²²

Por nuestra parte y a manera de conclusión señalamos que el tratado de Versalles efectivamente en su parte XIII posee contenido social, y dichos preceptos contemplan puntos de coincidencia con otros documentos, como: la resolución dictada por el Congreso de la Segunda Internacional, con la *Rerum Novarum*, con el Programa del Partido Liberal Mexicano y sobre todo con el artículo 123 de la Constitución de 1917, es difícil señalar la influencia de un solo documento, lo que sí puede afirmarse es: que la influencia del pensamiento de Roberto Owen, de otros pensadores progresistas, del contenido de documentos de diversas conferencias, en el artículo 123 de la Constitución mexicana y en los principios del artículo 427; puesto que los problemas de los trabajadores asalariados son los mismos, y seguirán coincidiendo en peticiones verbales o escritas, y se pueden dar diversos casos en que un precepto, acuerdo, resolución o petición coincida con otro.

Tomando como punto de referencia la Revolución Industrial que constituye la base para un mejor estudio del movimiento obrero, sostenemos que el pensamiento de Roberto Owen, se encuentra en todos esos documentos.

²⁰ *Ibidem*, p. 302.

²¹ Buen, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, Vol. I, ob. cit., p. 196.

²² Cavazos Flores, *Mater et Magistra*, ob. cit., p. 20.

3.3. ESTRUCTURA DE LA OIT

La constitución de la OIT es de trascendencia, en razón de que constituye la culminación de las inquietudes de grandes personalidades entre las que se cuentan intelectuales, jefes políticos, líderes de trabajadores e incluso de instituciones como la iglesia católica; esta última participa con profundas reflexiones en documentos como la *Rerum Novarum*, *Quadragésimo Anno*, *Mater et Magistra*, *Laborem Exerce* y, recientemente, con *Centesimus Annus*.

Lo trascendente sin duda lo constituye su función legislativa, cuyos documentos tienden a proteger y tutelar a la clase laborante, propiciándose con dicha acción la formación de un Derecho Internacional del Trabajo, apoyado en los principios de la justicia social, el cual serviría, a su vez, de base a las legislaciones nacionales y constituiría las primeras garantías internacionales para la protección del trabajo;²³ este Derecho constituye un instrumento a seguir para la protección del trabajador, concibiéndolo desde luego como persona humana.

La actuación de la Organización Internacional del Trabajo "ha tenido desde 1919 hasta hoy una vida ininterrumpida que le ha permitido pasar por sobre la crisis de la Segunda Guerra Mundial, superar la desaparición de la Sociedad de Naciones con la que estaba unida desde su nacimiento; pero de la que había ido paulatinamente independizándose, e incluirse luego en el sistema de las Naciones Unidas".²⁴

3.3.1. Estructura fundamental

La función permanente la ha realizado la institución a través de sus órganos estructurales y de otras auxiliares que sus documentos básicos señalan, pues "su Constitución que originalmente se integraba con las normas de la parte XIII del Tratado de Versalles, fue en su momento novedoso, pleno de ideas renovadoras e inéditas para el Derecho Internacional de la época, elaborada en su proceso de características particulares en que intervinieron personalidades del mundo político; pero también líderes sindicales, ha sido objeto de una larga serie de enmiendas que le han ido adaptando en medio de dificultades que no pueden desconocerse, a las siempre cambiantes condiciones de la vida internacional".²⁵

Los órganos permanentes de la OIT, se contemplan en su artículo segundo y son:

²³ Cueva, Mario de la, ob. cit., p. 319.

²⁴ Gross Espiel, Héctor, *La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos en América Latina*, UNAM, México, 1978, p. 11.

²⁵ *Idem*.

- a) La Conferencia General de los representantes miembros.
- b) El Consejo de Administración compuesto como lo indica el artículo 7.
- c) La Oficina Internacional del Trabajo, que está bajo la dirección del Consejo de Administración.²⁶

Obviamente, cada uno de los órganos permanente desempeñan funciones importantes; por los que con fundamento en la Constitución, pueden auxiliarse de algunos órganos, entre los que podemos citar, diversas comisiones de estudios, de asesorías o de divulgación.

3.3.1.1. La Conferencia

La Conferencia "es el órgano más importante, es el depositario de la suprema autoridad de la Organización Internacional del Trabajo, es el poder más alto".²⁷ Es la más importante, porque en ella participan todos los países miembros a través de sus legítimos representantes estatales, obreros y empleadores, acreditados previamente ante la Oficina.

Los Estados que participan en la Conferencia por disposición constitucional deben cumplir con los presupuestos del artículo 1º que en su punto 2 señala:

"Serán miembros de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados que eran miembros de la Organización el 1º de Noviembre de 1945 y cualquier otro Estado que adquiriera la calidad de miembro, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 3 y 4 de este artículo".²⁸ Estos países se reúnen habitualmente en el mes de junio en Ginebra, Suiza, pero pueden hacerlo las veces que lo consideren necesario.

La Asamblea General se integra con 4 delegados, registrados previamente ante la oficina y en la proporción siguiente: 2 representantes gubernamentales, uno por los obreros y otro por los empleadores. Los dos primeros son designados en México por el Presidente de la República, a través del Secretario del Trabajo y de la Previsión Social. Los delegados obreros y de empleadores "son designados por el gobierno en consulta por las organizaciones mas representativas de estos dos grupos";²⁹ 28 es decir, el gobierno de los países miembros realiza los procedimientos válidos, pero son los interesados los que finalmente deciden la designación situación que prevalece en nuestro país.

Es importante señalar, que cada delegado cuenta con consejeros técnicos, pudiendo estar acompañados en la conferencia por un máximo de dos, por cada uno de los puntos que figuren en la orden del día de la reunión; la función de éstos es tan importante que Barroso Figue-

²⁶ Constitución de la OIT, ob. cit., p. 6-7.

²⁷ Barroso Figueroa, José, *Curso de Derecho Internacional del Trabajo*, impartido en el INET, México, 1981.

²⁸ Constitución de la OIT, ob. cit., p. 6.

²⁹ Aberastury, ob. cit., p. 46.

roa ha expresado: "En la práctica los consejeros técnicos son quizás quienes verdaderamente deciden la suerte de la discusión, orientando en forma real al delegado".³⁰ Las decisiones se toman por mayoría de votos y por unanimidad.

Un consejero técnico gubernamental, obrero, de empleador puede contar con voz y voto, así lo impone el punto 7 del artículo 3º: "cualquier delegado podrá por escrito, dirigido al presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos que en tal caso podrá participar en los debates y en las votaciones".³¹

Además, tienen derecho de asistir con voz, las cuatro organizaciones sindicales internacionales más importantes: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, (CIOSL), la Federación Sindical Mundial (FSM), la Confederación Mundial (CMT) (CMT) y la Unidad Sindical Africana. (OUSA).

Para tener idea del número que concurre a estos eventos, señalamos que en la reunión de 1976 asistieron a la Conferencia unos 1450 delegados y técnicos, cantidad que se incrementó a 1900 en el año de 1983,³² además de los asistentes como observadores.

La conferencia general presenta una estructura Constitucional, es la siguiente:

a) Un presidente, que por lo regular recae en un Delegado Gubernamental;

b) Tres vicepresidentes, uno por cada sector que la integra; y

c) Una Secretaría General, que es desempeñada por el Director General de la Organización.

Es importante mencionar que la presidencia de la Sexagésima Cuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra Suiza durante el período que comprende del 7 al 28 de junio de 1978, fue ocupada por el licenciado Pedro Ojeda Paullada, entonces Secretario del Trabajo y de la Previsión Social, quién representó a México.

Los trabajos que presidió el jurista mexicano produjo la adopción de cuatro convenios: el 150, sobre la Administración del Trabajo: cometido, funciones y organizaciones. El 151, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. El 152, sobre la seguridad e higiene en los trabajos portuarios y el 153, sobre duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carreteras, de los cuales México ha ratificado los números 150, 152 y 153.

³⁰ Barroso Figueroa, José, *Curso...*, ob. cit.

³¹ Constitución de la OIT, ob. cit., p. 9.

³² Cfr. *La OIT y el Mundo del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1977, p. 10.

Además, debo indicar que con motivo de la Conferencia se produjeron en nuestro país en dicho año, modificaciones laborales en sus niveles constitucionales y legales, sobresaliendo en el primer caso la adición a la parte introductoria del artículo 123 que garantiza el derecho al trabajo, así como también se adecuó la fracción XIII del mencionado artículo, que garantiza al trabajador el derecho a la capacitación y al adiestramiento; por supuesto que en el mismo nivel Constitucional se adicionó la fracción VIII del artículo 3º., que se refiere al trabajo en las Universidades Públicas e Instituciones de Educación Superior; reglamentándose todos estos aspectos en la Ley Federal del Trabajo.

3.3.1.2. El Consejo de Administración

Se integra con 56 miembros en la proporción siguiente:

28 Miembros gubernamentales

14 Representantes de los trabajadores y

14 De los empleadores.

De los 28 integrantes gubernamentales, 10 son nombrados por los países miembros de mayor importancia industrial, que hasta 1999 son: "Brasil, China, Francia, Alemania, India, Italia, Japón, Federación Rusa, Reino Unido y Estados Unidos".³³ Los 18 restantes, son nombrados por los delegados gubernamentales, con exclusión lógicamente de los 10 miembros ya electos. "Los representantes de los empleadores y de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores a la conferencia",³⁴ "Comprende además el Consejo 14 miembros adjuntos gubernamentales, 14 miembros adjuntos empleadores y 14 miembros adjuntos trabajadores".³⁵

Este Consejo de Administración se constituye en el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo, como se señalará al analizar sus funciones; y se renueva cada tres años, aunque existen períodos de prolongación cuando se juzguen necesarios.

Una vez integrado el Consejo de Administración se designa entre sus miembros a un presidente y dos vicepresidentes, pudiendo la presidencia recaer en cualquiera de los representantes de los tres sectores y no necesariamente en la gubernamental. Así se desprende de la disposición 7.7 de la Constitución que indica el "Consejo de Administración elegirá entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes. Uno de estos tres cargos deberá ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen, res-

³³ Oficina Internacional del Trabajo, *La OIT, qué es, qué hace*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, p. 7.

³⁴ Constitución de la OIT, ob. cit., p. 9.

³⁵ La O.I.T y el Mundo del Trabajo, ob. cit., p. 11.

pectivamente a los empleadores y a los trabajadores.³⁶ Este consejo deberá celebrar reuniones ordinarias y extraordinarias, para que proceda este último caso, se requiere que lo soliciten por lo menos 16 de sus miembros.

3.3.1.3. *La Oficina Internacional del Trabajo*

Su sede se encuentra en Ginebra, Suiza, la integra un Director General, nombrado por el Consejo de Administración, con duración en el cargo por cinco años, pudiendo ser reelecto por períodos sucesivos; además, la Oficina está constituida por un número amplio de funcionarios, nombrados finalmente por el Director General, personal que facilita la función de divulgación y asesoría de la OIT.

Resulta interesante conocer que desde su fundación a la fecha, sólo 9 hombres han dirigido la Organización a través de la Oficina, ellos son: "Albert Thomas, de Francia (1919-1932), Harold Butler, del Reino Unido (1932-38), John Winant, de los Estados Unidos (1939-1941), Edward Phelan, de Irlanda (1941-1948), David Morse, de Estados Unidos (1948-1970), Wilfred Jenks, del Reino Unido (1970-1973), Francis Blanchard, de Francia (1973-1984), Michel Hansenne, de Bélgica (1989-1999, y desde marzo de 1999 por Juan Somavia, de Chile".³⁷

Asimismo, debe mencionarse que, no obstante la sede de la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, ésta ha establecido oficinas exteriores, que hasta el año de 1976 sumaban un total de cuarenta; una de ellas se encuentra establecida en nuestro país; además ha creado Oficinas Regionales que atienden los problemas, dan asesoría a sectores muy importantes; son las siguientes: "En Lima para América Latina, en Addis Abeba para África y en Bangkok para Asia y el Pacífico, en Beirut, para los países árabes y en Ginebra para Europa".³⁸

La Oficina de México, bajo la dirección de Jean Maninat, cumple —en menor escala—, funciones de regionalización, pues brinda asesoría a Cuba, Haití y República Dominicana.

A través de la estructura anterior, la OIT cumple en una forma más acertada las funciones que le señala la Constitución, las que son analizadas en el punto correspondiente.

3.3.2. *Órganos auxiliares y de Control*

Para la realización de sus objetivos, los órganos fundamentales de la OIT, cuentan con diversas comisiones o comités que las auxilian, así: la Conferencia apoya sus acciones en las Comisiones de Propositiones.

³⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Constitución de la...* ob. cit., p. 9.

³⁷ *La OIT, qué es, qué hace*, ob. cit., p. 6.

³⁸ *La OIT y el Mundo del Trabajo*, ob. cit., pp. 11-12.

de Verificación de Poderes, de Redacción, de Aplicación, de Convenios y Recomendaciones, de Representantes sobre cuestiones Financieras, etc.; en tanto que el Consejo lo hace fundamentalmente con apoyo en las Comisiones de Encuesta y en la de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones; por su parte la Oficina contrata expertos que actúan en las Direcciones y Subdirecciones para realizar las funciones de cooperación técnica, de estudios e investigación, encuestas, análisis, etcétera.

3.3.2.1. *La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se constituyó a partir de una Resolución de la Conferencia aprobada en 1926.

Esta Comisión desempeña una de las funciones más importantes de la Organización, referida a la materialización del contenido de las normas internacionales. Se integra con veinte miembros de diversas nacionalidades, situación que le permite contar con experiencias sobre los múltiples sistemas jurídicos, políticos y sociales. Los integrantes cuentan con prestigio, capacidad y sólida preparación, son nombrados por el Consejo de Administración a propuesta del Director General, duran en el cargo tres años, pudiendo ser ratificados para varios períodos.

Actualmente se encuentra integrado por Badria Al-Awadhi, Abogada, ex decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Kuwait y miembro de la Comisión Internacional de juristas, (Kuwait); Janice R. Bellace, Profesora de Derecho y administración y vicedecano de la Wharton School, Universidad de Pensilvania, (Estados Unidos); Prafullachandra Natvarlal Bhagwati, Ex presidente de la Corte Suprema de la India y ex primer presidente del Tribunal Superior de Gujaarat, (India); William Douglas, PC., KCMG, Ex embajador, ex presidente del Supremo Tribunal de Barbados y ex presidente del Consejo de enseñanza jurídica de los países del Caribe, (Barbados); Robyn A. Layton, Miembro de la Comisión de seguro de Salud, Directora de la Empresa Nacional de Ferrocarriles, ex abogada honoraria del Consejo de defensa de las libertades cívicas de su país, (Australia); Ewa Letowska, Profesora de Derecho Civil del Instituto de Ciencias Jurídicas de la Academia Polaca de ciencias y ex "ombudsman" parlamentaria, (Polonia); Roman Zinovievich Livshitz, doctor en derecho, investigador principal del Instituto del Estado e investigador de Derecho de la Academia de Ciencias de la Federación de Rusia, profesor de derecho laboral y de teoría general de derecho, (Federación de Rusia); Barón Bernd von Maydell, Profesor de derecho civil, de Derecho del Trabajo y de Derecho de la Seguridad Social, director del Instituto Max Planck para el Derecho Social Extranje-

ro e Internacional de Munich, (Alemania); Kéba Mbaye, Ex vicepresidente de la Corte Internacional de Justicia, ex presidente del Consejo Constitucional del Senegal, miembro del Instituto del Derecho Internacional, (Senegal); Cassio Mesquita Barros, especialista en relaciones laborales, profesor titular de derecho laboral en Sao Paulo, consejero académico de la Universidad San Martín de Porres en Lima, presidente honorario de la Asociación Internacional del Trabajo, (Brasil); Benjamin Obi Nwabueze, abogado principal (Senior Advocate), galardonado con la Orden Nacional del Mérito de Nigeria, (Nigeria); Edilbert Razafindralambo, primer presidente honorario de la Corte Suprema de Madagascar, ex presidente del Tribunal Superior de Justicia, juez administrativo de la OIT, (Madagascar); Boon Chiang Tan, abogado y abogado procurador de Singapur, ex vicepresidente para Asia del Comité Ejecutivo de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, (Singapur); Fernando Uribe Restrepo, ex juez de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, ex profesor de Derecho Internacional del Trabajo de la Universidad Nacional de su país, (Colombia); Jean-Maurice Verdier, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de París X, decano honorario de la Facultad de Derecho y ciencias económicas ex presidente y presidente honorario de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, (Francia); Budislav Vukas, profesor de Derecho Internacional Público de la Facultad de Derecho de Universidad de Zagreb, (Croacia); Sir John Wood, abogado y presidente del Comité Central de Arbitraje, (Reino Unido); Toshio Yamaguchi, profesor emérito de Derecho de la Universidad de Tokio, miembro titular de la Academia Internacional de Derecho Comparado, (Japón).³⁹ Con respecto a los otros dos miembros, debe indicarse que José María Ruda y Roberto Ago fallecieron. La presidencia de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones está presidida por William Douglas.⁴⁰

3.3.2.2. *La Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical*

Se creó por acuerdo del Consejo de Administración en 1950, previa consulta con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. La Comisión sólo puede examinar un caso si el gobierno contra el que se presenta la queja da su conformidad. Obvio es, que en sus inicios, la actuación de esta comisión no fue del agrado de los gobiernos; es decir, no otorgaban su consentimiento para la realización de las funciones

³⁹ Cfr. Conferencia Internacional del Trabajo, 82ª. Reunión, *Informe de la Comisión de Expertos de Convenios y Recomendaciones*, Informe III, Parte 4A, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1995, pp. 4-8.

⁴⁰ *Idem*.

de la Comisión: por esta razón en la historia de este órgano auxiliar de la OIT se ubica una etapa de paralización, desde su constitución, hasta 1964; a partir de esta fecha su actuación aunque limitada en número cuenta, en un dado caso, con la anuencia de los gobiernos. Su actividad se vincula fuertemente con la del Comité de Libertad Sindical.⁴¹

3.3.2.3. *El Comité de Libertad Sindical*

Se constituyó por decisión del Consejo de Administración en el año de 1951; se integra con un Presidente y nueve miembros en proporción de tres por cada uno de los sectores; pero el Consejo " nombra a nueve miembros suplentes, llamados en un principio a participar en las reuniones: sólo si por cualquier razón no se encontrara presente un miembro titular, con objeto de mantener la composición inicial del Comité".⁴² Estos tienen las mismas obligaciones que los titulares. Así, "los miembros suplentes que lo solicitan pueden participar en la discusión de los casos sometidos al Comité, estén o no presentes todos los miembros titulares, cuando el Presidente exprese su conformidad".⁴³

3.4. FUNCIONAMIENTO DE LA OIT

Hemos señalado que la estructura la componen: La Conferencia General, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia expresó, la integran representantes delegacionales de todos los países miembros; sobre el Consejo de Administración mencionó que lo constituyen 56 miembros, quienes a su vez eligen a un Presidente y dos Vicepresidentes, y por lo que respecta a la Oficina Internacional del Trabajo, expresamos que ésta cuenta con un Director General con funciones particulares, y con varios departamentos para un mejor funcionamiento.

3.4.1. *La Conferencia: Su Función Legislativa*

Siendo el órgano más importante, obvio es que desempeñe una actividad de primer orden, la que en palabras de Marcelo Aberastury: consiste en adoptar normas mínimas internacionales de política social, que en sus casos, adoptan la forma de tratados especiales, como los Convenios Internacionales de trabajo y, en otras, las Recomendaciones. Pueden, asimismo, disponer que sus decisiones tomen la forma de resoluciones. Para ser adoptados los Convenios y Recomendaciones, deben

⁴¹ Swebston, Lee, *Desarrollo de las Normas sobre Derechos Humanos y Libertad Sindical mediante el control de la OIT*, Revista Internacional del Trabajo, volumen 117, número 2, 1998, pp. 1994-196.

⁴² *Ibidem*, p. 6.

⁴³ *Ibidem*, p. 7.

ser aprobadas por los dos tercios de los delegados presentes. Todos los Estados miembros conforme lo estipula la Constitución de la Organización, tienen el deber de someter los convenios adoptados por la Conferencia al órgano deliberativo del país respectivo, con miras a su aprobación. Al ratificar un convenio, un Estado miembro contrae la obligación de tomar las medidas pertinentes para modificar su legislación, de manera que ésta armonice con las disposiciones del convenio".⁴⁴

Así pues, la función de la Conferencia es de carácter legislativo, crea normas mínimas con clara tendencia de proteger al trabajador en su salario, en la jornada y en las condiciones materiales en que presta su trabajo. Además, estas reuniones, constituyen un gran foro internacional en el que se debaten, a veces apasionadamente las grandes cuestiones de actualidad, como: "La formación: reto de los años ochenta (1980); La rehabilitación profesional de los impedidos (1981); La juventud ante los problemas de empleo (1982), y el trabajo infantil (1983)".⁴⁵

Los delegados gubernamentales regularmente son designados por el Presidente del país miembro, recayendo frecuentemente una de las designaciones en la persona del Secretario o Ministro del Trabajo y la otra en la persona que este último propone. Por lo que respecta a la designación de los delegados sectoriales, debemos indicar que ésta se realiza a través de convenciones, en la que participan todas las organizaciones de los sectores correspondientes.

Los documentos que exhiben los delegados son calificados por la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, previo inicio de los trabajos.

La Conferencia funciona a través de una Mesa integrada por un Presidente, cuyo nombramiento recae regularmente en un delegado gubernamental, tres vicepresidentes, ocupando una cartera cada uno de los sectores que integran la Conferencia, y un Secretario General, cargo desempeñado por el Director General de la Organización.

El Presidente de la Conferencia es designado por la Asamblea General, para cuyo cargo regularmente se propone a Ministros de Trabajo de países que cuentan con prestigio internacional, basando su fama en la materialización de una política laboral satisfactoria, orientada a promover la capacitación y adiestramiento en la creación de empleos, fijación de salarios mínimos suficientes y remuneradores, así como en una sólida administración de la justicia laboral.

Los miembros que adoptan los convenios se obligan a acatarlos; en caso contrario, los afectados del país referido pueden denunciar este

⁴⁴ Aberastury, ob. cit., p. 46.

⁴⁵ La OIT, y el Mundo del Trabajo, ob. cit., p. 10.

hecho ante la Organización Internacional; ésta, constreñirá y exigirá su cumplimiento.

Los convenios que aprueba la OIT a través de sus Conferencias, alcanzan en un Estado miembro, una vez que ha sido ratificado, fuerza jurídica; su jerarquía normativa debemos buscarla en las Constituciones del país respectivo.

En México, el artículo 133 Constitucional expresa: "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión".⁴⁶

Nuestro país ha suscrito y ratificado 77 Convenios con este organismo, los que han alcanzado el carácter de norma jurídica nacional. El problema a resolver y que constituye tema de reflexión para la conclusión, consiste en afirmar o negar el cumplimiento de estas disposiciones en materia sindical.

También debemos señalar que las recomendaciones son normas jurídicas sin fuerza coercitiva, son enunciados de política a seguir, con la finalidad de auxiliar al país miembro; ejemplo de recomendaciones lo constituyen la edad mínima, trabajo de menores, sobre empleo, sobre capacitación, sobre accidentes, habitación, etcétera.

Además de la actividad principal de carácter legislativo, la Conferencia cumple otras no menos importantes como: admisión de nuevos miembros; adopción de enmiendas a la Constitución; elección de los miembros del Consejo de Administración y; otras que le señale el momento histórico que se viva.

3.4.2. El Consejo de Administración: Su Función Administrativa

Su desempeño ha sido calificado como "el timón, alrededor del cual giran todas las actividades de la OIT".⁴⁷ Entre las funciones del Consejo de Administración nos permitimos señalar los siguientes:

1. Votan para integrar sus autoridades;
2. Determinan el orden del día de la Conferencia.
3. Determinan qué países deben ser considerados como miembros de mayor importancia industrial.
4. Elaboran sus propios reglamentos.
5. Dirigen las actividades de la Oficina designando además a los

⁴⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, séptima edición, McGraw-Hill, México, 1999, p. 158.

* De los cuales sólo se encuentran en vigor 66, cuya relación se presenta en el anexo 5.

⁴⁷ Las Normas Internacionales del Trabajo, ob. cit., p. 8.

miembros que deberán integrar las diversas Comisiones que auxilian al Consejo.

6. Nombran al Director General de la Oficina internacional.

7. Supervisan, a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el cumplimiento de los instrumentos debidamente ratificados.

Para la consecución del último objetivo se auxilia de la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical y del Comité de Libertad Sindical.

La función de supervisión del Consejo es importante para la vigencia de las normas internacionales, pero dicha función nunca será comparable con la que realiza la Conferencia, al adoptar los Convenios e integrar la Legislación Internacional del Trabajo.

El Consejo de Administración ha examinado infinidad de conflictos; sobresale en el caso mexicano las quejas presentadas por los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México y los de la Ruta 100; en ambos casos se concluyó que hubo violación de derechos sindicales, por lo que se recomendó respeto irrestricto a los principios del Convenio número 87.

En las decisiones de "los miembros gubernamentales del Consejo toman la palabra y votan en nombre de los países, pero los miembros empleadores y trabajadores representan a todos los delegados trabajadores y empleadores a la Conferencia".⁴⁸

La responsabilidad del Consejo es de importancia; pero nunca comparada a la Conferencia; pues la primera es de administración y la última, legislativa.

3.4.3. *La Oficina Internacional del Trabajo: su función de divulgación*

La Oficina representa el órgano formal de la OIT; entre sus actividades están "preparar los documentos e informes que constituye el material básico indispensable para las Conferencias y reuniones especializadas de la organización; desempeña las funciones de la Secretaría en tales oportunidades; busca y contrata expertos en cooperación técnica y orienta la ejecución de los consiguientes programas en el mundo entero; despliega actividades de investigación y educación; publica una amplia gama de obras y revistas periódicas referentes a problemas laborales y sociales, y presta su asistencia a los servicios de los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores".⁴⁹

Sus funciones se circunscriben al campo de investigación, publica-

⁴⁸ La OIT, y el Mundo del Trabajo, ob. cit., p. 11.

⁴⁹ Las Normas Internacionales del Trabajo, ob. cit., p. 8.

ción, distribución y difusión de los problemas laborales y sociales, otorgando en su caso, asesoría a los países miembros, a los sectores empresariales y obreros, para el logro de los objetivos que persigue.

Además, conforme al artículo 10 constitucional, la Oficina tendrá cualesquiera otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración considere conveniente encomendarle".⁵⁰

La función de asesoría y de orientación ha sido positiva; pues ha permitido en muchas ocasiones cambios en las legislaciones internas, mismos que han redundado en mejoría para los trabajadores, seguridad para los empleadores, buena imagen para el gobierno que pretende lograr una política con principios sociales.

La Oficina tiene solidez y estabilidad, pues quien ejerce la Dirección General dura en el cargo mayor tiempo, además de representar institucionalmente a la Organización. Su director tiene mayor rango e importancia en la organización, pues su actuación es de mayor reconocimiento; tal hecho le obliga exigir a sus colaboradores mayor eficiencia en las diversas actuaciones que deban realizarse.

Para la función de formación profesional, la OIT ha creado dos instituciones: el Instituto Internacional de Estudios Laborales, fundada en Ginebra en 1970, cuya función se orienta a organizar ciclos de estudios y seminarios destinados a personas que ejercen responsabilidades en la esfera social y del trabajo, y el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, que se inauguró en Turín, Italia, en 1965; su función consiste en ofrecer a los dirigentes y técnicos de todas las nacionalidades una formación superior a la que pueda existir en sus países o regiones; este centro realiza intercambios de experiencias entre especialistas e investigadores.⁵¹

Así pues, la actividad de la Oficina es de orden administrativo, ocupan lugar preferente la preparación de las actividades anuales que realiza la Conferencia en el mes de junio en Ginebra, Suiza, en la que se adoptan diversos instrumentos que enriquecen al Derecho Internacional del Trabajo.

3.4.4. *Órganos Auxiliares y de Control*

La función de la OIT se orienta en el sentido legislativo, administrativo y de divulgación, siempre con aspiración de hacer llegar la justicia social a los Estados miembros que la conforman; sin embargo, en la realidad política que se vive, la Organización encuentra dificultades para el logro de sus objetivos, y una forma de superarla, sin duda, la constituye la creación de diversos organismos denominados comités y

⁵⁰ Constitución de la OIT, ob. cit., p. 10.

⁵¹ La OIT y el Mundo..., ob. cit. p. 22.

comisiones, cuyas funciones persiguen la eficacia de sus disposiciones, interpretándolas correctamente, sin afectar la soberanía de sus miembros e incluso integrando criterios jurisprudenciales; éstos son los casos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, así como del Comité de Libertad Sindical que a continuación se comenta.

3.4.4.1. *La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*

Expresamos en el punto 3.3.2.1 que ésta se integra con veinte miembros de diversas nacionalidades todos ellos de gran nombre y capacidad; que esta Comisión se constituyó a partir de 1926. La función que contempló la Resolución se orientó a "utilizar de la mejor manera y en la forma más completa las memorias sobre los convenios ratificados y obtener las informaciones previstas en los formularios del Consejo de Administración y que pudieran parecer necesarias para completar las informaciones ya comunicadas".⁵²

Con motivo de la modificación de la Constitución de la OIT, en 1946, la Comisión extendió sus funciones consistentes en: "examinar las memorias sobre los convenios ratificados (art. 22, constitucional); las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones (art. 19); las informaciones sobre la sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (art. 19), y las memorias e informaciones sobre la aplicación de los convenios en los territorios no metropolitanos de un Estado" (art. 22 y 35).⁵³

En la materialización de sus objetivos, la Comisión actúa con toda imparcialidad y objetividad, auxiliándose para tal fin de algunos Comités o Comisiones, señaladamente las de Industrias, la Consultiva para el Desarrollo Rural, la Comisión Consultiva para los Empleados y los Trabajadores Intelectuales, la Comisión Paritaria Marítima, la Comisión del Servicio Público, la Comisión de Expertos en Seguridad Social, la Comisión de Expertos de la Seguridad Social e Higiene del Trabajo, etcétera.

Al realizar su función, la Comisión se auxilia casi siempre con el material jurídico con que cuenta el país respectivo, sobresaliendo la Constitución, Leyes Reglamentarias, Acuerdos Administrativos, Contratos Colectivos de Trabajo, Jurisprudencias; además, se consultan diarios o algún otro documento que pueda facilitar la realización de la función.

La Comisión sesiona en Ginebra, Suiza, durante el mes de marzo

⁵² Potobsky Von Geraldo W. y Héctor G. Bartolomei de la Cruz, *La Organización Internacional del Trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1990, p. 100.

* No es parte del Estado; pero éste ejerce dominio sobre dicho territorio.

⁵³ *Ibidem*, p. 101.

de cada año y asiste a la reunión como invitado un representante de las Naciones Unidas; sus deliberaciones y acuerdos tienen carácter confidencial, pero dependiendo de las respuestas que se obtengan, podrían dejar de serlo.

3.4.4.2. *La Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical*

Su función se orienta a examinar en forma imparcial las quejas que se someten a la consideración del Consejo de Administración; aunque sus facultades se orientan a la investigación, materialmente examinan con el gobierno interesado la posibilidad de solución del problema por vía de acuerdo.

Hemos resaltado que esta Comisión sólo puede intervenir con el consentimiento del Gobierno que se investiga, considerando esta situación muy particular, debe señalarse que "hasta el momento ... ha examinado cinco casos",⁵⁴ bajo los procedimientos que sus reglamentos señalan.

3.4.4.3. *El Comité de Libertad Sindical*

El Comité celebra sesiones en Ginebra, Suiza, tres veces por año; examina los casos a fondo y somete sus conclusiones al Consejo de Administración. La mayoría de los temas que analiza se refieren a violaciones de los principios sindicales; sobresalen: "aspectos sobre la constitución de organizaciones y del derecho a afiliarse a ellas, la elección y destitución de dirigentes sindicales, la injerencia en la administración y actividades del sindicato, la disolución o suspensión de organizaciones, los actos de discriminación antisindical en el empleo, el derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga, la prohibición de reuniones y manifestaciones sindicales, y los actos contra la libertad a la vida de sindicalistas".⁵⁵

Es de resaltar que este Comité "puede examinar las quejas tanto si el país interesado ha ratificado como si no ha ratificado algunos Convenios de la OIT, sobre el tema que se trate, ya que su autoridad se deriva directamente de la Constitución, y, por consiguiente, pueden presentarse quejas contra cualquier Estado miembro de la OIT. Si el gobierno en cuestión no ha ratificado los Convenios pertinentes de la OIT, el propio Comité de Libertad Sindical efectúa el seguimiento de las medidas adoptadas con respecto a las quejas".⁵⁶

En este sentido, al comprobarse la violación de algún Convenio, el

⁵⁴ Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, *La Libertad Sindical*, tercera edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985, p. 1.

⁵⁵ Oficina Internacional del Trabajo, *Las Normas...*, ob. cit. p. 112.

⁵⁶ Swepston, Lee, ob. cit. pp. 195-196.

Comité exige al país miembro que cumpla con el contenido, para lo cual se observan los pasos siguientes:

"1) Dirige un llamamiento especial de cumplimiento;

2) Con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Presidente del Comité discute con los delegados del Gobierno las razones de la demora;

3) Si persisten en no cumplir, se da mayor publicidad a la queja",⁵⁷ y se remite el caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (que actúa en virtud de la ratificación del Convenio).

Sobre la eficacia de las resoluciones del Comité de Libertad Sindical debe indicarse que en muchos casos han sido positivos, pues: "La mera posibilidad de recurrir al procedimiento de queja ha incitado a veces a las partes interesadas a arreglar la situación existente con el sólo fin de evitar una investigación de carácter internacional",⁵⁸ de aquí los pocos casos conocidos por la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia sindical.

En el capítulo 6 resaltamos las resoluciones que en materia sindical ha sostenido este Comité que, como hemos expresado, constituyen muchos de ellos criterios jurisprudenciales al que recurren frecuentemente países miembros para la solución de conflictos que se plantean en su seno.

BIBLIOGRAFÍA

- ABERASTURY, Marcelo, et. al., *La Organización Internacional del Trabajo en la política mundial*, Paidós, Buenos Aires, 1969.
- BARROSO FIGUEROA, José, *Curso de Derecho Internacional del Trabajo*, impartido por el INET, México, 1981.
- BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, Vol. I, sexta edición, Porrúa, México, 1986.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Mater et Magistra y la evolución del Derecho del Trabajo*, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1965.
- COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, *La Libertad Sindical*, tercera edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 82ª, Reunión, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III, Parte 4A, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1995.
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 111.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 115.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, séptima edición, McGraw-Hill, México, 1999.

CUEVA, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I, séptima edición, Porrúa, México, 1963.

GOMPERS, Samuel, *Setenta años de vida y trabajo*, Editorial Internacional, México, 1956.

GROSS ESPIEL, Héctor, *La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América Latina*, UNAM, México, 1978.

MELLA, Ricardo y Maurice Dommanget, *1º de Mayo*, Ediciones Antorcha, México, 1977.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La OIT, y el Mundo del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1977.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La OIT, qué es, qué hace*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las Normas Internacionales del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.

POTOBSKY Von Geraldo y Héctor G. Bartolomei de la Cruz, *La Organización Internacional del Trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1990.

RAMA, Carlos M., *Las ideas socialistas del siglo XIX*, LAIA, Barcelona, 1976.

SWEPSTON, Lec, *Desarrollo de las Normas sobre Derechos Humanos y Libertad Sindical mediante el control de la OIT*, Revista Internacional del Trabajo, volumen 117, número 2, Ginebra, 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social*, Porrúa, México, 1979.

VÁLTICOS, Nicolás, *Derecho Internacional del Trabajo*, Técnos, Madrid, 1977.