

24
197



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA PROTECCION INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.



T S
FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE ANTONIO DIAZ GARCIA



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

" LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA PROTECCION
INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS."

INDICE GENERAL.

CAPITULO PRIMERO.

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.

I. Introducción.	4
II. Concepto y caracteres de las Organizaciones Internacionales.	5
III. Definición.	6
IV. Clasificación.	6
V. Los Organismos Especializados de la O.N.U.	8
VI. Características.	10
VII. Algunos Antecedentes.	10
VIII. Vinculación de los Organismos Especializados con la O.N.U.	11
IX. Naturaleza Jurídica de los Organismos Especializados.	12

CAPITULO SEGUNDO.

<u>LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.</u>	13
X. Antecedentes.	13
XI. Objetivos de la O.I.T.	16

XII.	Características de la O.I.T.	17
XIII.	Los Organos de la O.I.T.	18
	A) La Conferencia Internacional del Trabajo.	
	B) El Consejo de Administración.	
	C) La Oficina Internacional del Trabajo.	
XIV.	Los Instrumentos Internacionales de la O.I.T.	23
	A) Las Recomendaciones.	
	B) Los Convenios.	
	C) Las Resoluciones.	
XV.	Código Internacional del Trabajo.	30

CAPITULO TERCERO.

GENERALIDADES DE LOS DERECHOS HUMANOS.

XVI.	Conceptos.	33
XVII.	Cuestiones Históricas.	34
XVIII.	Instrumentos Internacionales en materia de Derechos Humanos.	36
	A) La Carta de San Francisco.	36
	B) Conferencia de Chapultepec (1945)	38
	C) Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	40

D) Declaración Americana de los Derechos y Deberes.	45
E) Los Pactos Sobre Derechos Civiles y Políticos y Sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).	51
F) La Convención de Roma de 1950.	51
G) El Pacto de San José de Costa Rica (1969)	52
H) Creación del Cargo de un Alto Comisionado de la O.N.U. para los Derechos Humanos.	53

CAPITULO CUARTO.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJO.

XIX. Consideraciones.	71
XX. Convenio Sobre el Trabajo Forzoso (1930)	71
XXI. Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización (1948)	71
XXII. Convenio Sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva (1949)	72
XXIII. Convenio Sobre Igualdad de Remuneración.	72
XXIV. Convenio Sobre Abolición del Trabajo Forzoso (1957)	72
XXV. Convenio Sobre Discriminación (1958)	72
XXVI. Convenio Sobre la Política del Empleo (1964)	72

XXVII. Convenio Sobre las Organizaciones de Trabajadores Buzales (1975)	74
XXVIII. Convenio de la Recomendación Sobre Higiene y Seguridad de Trabajo (1981)	75

CAPITULO QUINTO.

<u>ASISTENCIA TECNICA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.</u>	84
XXIX. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.	85
XXX. Instituto Internacional de Estudios Laborales.	86
XXXI. Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico.	87
XXXII. Asistencia Jurídica.	88
XXXIII. Programa de Trabajo.	89
XXXIV. Programa del Empleo (1969)	91
XXXV. Conferencia Mundial Sobre el Empleo.	92

CAPITULO SEXTO.

<u>MEXICO EN LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.</u>	
XXXVI. México en la O.I.T.	99
XXXVII. Jerarquía que la Legislación Mexicana otorga a Los Convenios Internacionales.	100
XXXVIII. Enlace para las Relaciones Internacionales en - Materia Laboral.	101

**XXXIX. Cuadro Cronológico de los Convenios de la O.I.T.
Ratificados por México.**

101 bis.

CONCLUSIONES.

105

BIBLIOGRAFIA.

110

ANEXO: Constitución de la O.I.T.

114

P R O L O G O .

El conocimiento, cumplimiento, respeto y concreta instrumentación en los ordenamientos Laborales Nacionales de las normas que adopta la Organización Internacional del Trabajo, son condiciones de este organismo especializado de las Naciones Unidas, a fin de contribuir, a la comunidad internacional para un mejoramiento de las condiciones de trabajo y por ende, de vida de los hombres, para lograr los principios básicos y fundamentales: La Paz y Seguridad Internacionales.

El aporte de la Organización Internacional del Trabajo a la — protección Internacional de los Derechos Humanos en general y de la — libertad sindical y de los derechos de los trabajadores en particular, es un extremo universalmente valorado y conocido. Y éste lo observamos al ver una gran bibliografía acerca del tema de referencia; aún — cuando se provocan opiniones en controversia, nadie, creemos que dude de su significación e importancia.

Sometemos a la consideración del Honorable Jurado, este sencillo trabajo sobre el tema antes referido, no sin antes manifestar que el tema en cuestión no se agotó en su investigación. Pero el limitado tiempo disponible, y la necesidad imperiosa de obtener mi Título Profesional, nos obligó a ser breves. Pero tenemos la esperanza de que — se cumplan con los requisitos reglamentarios en vigor.

" Sólo me falta expresar hoy, a mis superiores y maestros, el más profundo agradecimiento por todos los conocimientos recibidos."

CAPITULO PRIMERO.

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.

I. INTRODUCCION.

La vida internacional contemporánea presenta como una de sus características más sobresalientes la proliferación y el perfeccionamiento de las Organizaciones Internacionales. Fenómeno debido al aumento de la vida de interrelación entre los estados, el convencimiento de la imposibilidad de vivir aislados y la necesidad; como corolario de lo anterior, de negociar en común una serie de intereses que aparecen con toda evidencia como colectivos a través de las Organizaciones Internacionales.

Desde el punto de vista organizativo, ayudan a preparar el camino para un mejor desarrollo de las interrelaciones de la comunidad internacional mediante el acatamiento del Derecho Internacional, que les obliga como sujetos con personalidad Jurídica Internacional.

Es a partir de la Segunda Guerra Mundial, cuando el fenómeno de la Organización Internacional se dispara en forma insospechada; influenciada por una serie de factores; tales como la imperiosa necesidad de "replantear, a base de mecanismos los más efectivos posibles, la preservación de la paz y seguridad internacionales, la autoinsuficiencia del estado unitario sobre base nacional para defenderse y la existencia de intereses colectivos que ya no pueden satisfacerse, salvo que se gestionen a escala mundial o regional. Junto a lo anterior, la división ideológica del mundo y el replanteamiento de los problemas económicos a escala internacional han hecho proliferar las Organizaciones Internacionales." (1). La favorable experiencia de los llamados or

(1) Díez de Velasco Manuel. Instituciones de Derecho Internacional Público. Tomo II. Edit. Tecnos.- Ed. 3a. Madrid, España, 1981. Pág.-31.

ganismos especializados, que funcionan bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de otras organizaciones, especialmente las de fines económicos y técnicos de ámbito regional, han puesto en un primer plano la necesidad de continuar y ampliar la cooperación internacional en diversos sectores a través de las Organizaciones Internacionales.

II. CONCEPTO Y CARACTERES DE LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.

CONCEPTO.

A) Las Organizaciones Internacionales, por su propia esencia, — son creadas para gestionar intereses colectivos por medio de un tratado y dotadas de órganos para cumplir sus fines.

B) CARACTERES.

1°— Las Organizaciones Internacionales son actos Jurídicos creadores, denominados de muy diversas maneras Tratado, Carta, Estatuto, etc., en el que generalmente se determina su organización y finalidades.

2°— Están compuestas por sujetos de Derecho Internacional, entendido en sentido amplio, y que generalmente son Estados.

3°— Están dotadas de órganos permanentes que son distintos e independientes de los miembros de la organización, lo que las diferencia de las Conferencias Diplomáticas en el sentido tradicional.

4°— Los referidos órganos están encargados de llevar a cabo los objetivos de la organización y en ellos se forma la voluntad colectiva de la propia Organización Internacional, que jurídicamente es distinta de la de sus miembros en particular.

5°— La Organización Internacional, tiene un carácter estable, es decir, permanente, lo que significa que sus órganos están en situación de ejercer sus poderes y facultades, aunque de hecho no actúen —

en forma continuada.

III. DEFINICION.

Organización Internacional.- "Es una asociación voluntaria de sujetos de Derecho Internacional, constituida mediante actos internacionales y reglamentada en sus relaciones entre las partes por normas de Derecho Internacional. Todo ello se concreta en un sujeto de carácter estable, provisto de un ordenamiento jurídico interno propio y dotado de órganos e instituciones propias, a través de las cuales desarrolla fines comunes a los miembros de la organización mediante la realización de particulares funciones y del ejercicio de los poderes necesarios que le hayan sido conferidos." (2).

IV. CLASIFICACION.

1. Atendiendo a los fines principales que las Organizaciones persiguen.

2. Teniendo en cuenta la amplitud geográfica y prestando atención al regionalismo internacional.

1) ORGANIZACIONES DE FINES GENERALES Y ESPECIFICOS.

Entre las Organizaciones que se proponen fines generales resalta la O.N.U. (Organización de Naciones Unidas), cuyas finalidades primordiales son el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales. Pero junto a éstas aparecen otras, tales como la cooperación en los ámbitos económico, social, cultural y humanitario, que hacen de la organización un instrumento de finalidades tan amplias que debemos clasificarla dentro de las Organizaciones para fines generales.

Otras Organizaciones Internacionales se proponen actuar pa

ra unos fines específicos. Su clasificación es aún más difícil, ya — que los objetivos aparecen muchas veces entrelazados. Este es el caso de ciertas organizaciones económicas, especialmente la Comunidad Económica Europea, que tienen fines políticos en una perspectiva de futuro.

2) ORGANIZACIONES DE COOPERACION PREFERENTEMENTE POLITICA.

Estas son las más difíciles, por lo anteriormente dicho. — Por ejemplo El Consejo de Europa, La Unión de Europa Occidental, incluso en la propia Organización del Tratado del Atlántico Norte y el Pacto de Varsovia.

3) ORGANIZACIONES DE COOPERACION PREFERENTEMENTE MILITAR.

A éste tipo de Organizaciones pertenecen aquéllas que se — proponen fines de defensa y ayuda mutua en casos de agresión. Han influido en su creación el perfeccionamiento y el alto costo de los ingenios militares, algunos de los cuales sólo son producidos por las — grandes potencias promotoras de estas Organizaciones y la dificultad de montar en los Estados aparatos eficaces de defensa individual; junto a éstos factores han influido otros de orden psicológico, político y económico. Como más sobresalientes cabe señalar la O.T.A.N. (Organización del Tratado del Atlántico Norte), y el Pacto de Varsovia.

4) ORGANIZACIONES DE COOPERACION PREFERENTEMENTE ECONOMICA.

Este tipo de Organizaciones ha proliferado de una manera — notable en los últimos tiempos. Sus objetivos son económicos y financieros y tienden al desarrollo de las relaciones comerciales, a un — fortalecimiento de las economías de los Estados miembros a través de la organización y a una potencialización de toda el área económica en que las mismas operan. Algunas tienen fines todavía más particularizados, pero que entran dentro del campo de los objetivos económicos. — Por Ejemplo: La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico y la Comunidad Económica Europea, El Banco Internacional para la Reconstrucción

trucción y el Desarrollo (B.I.R.D.), o el Fondo Monetario Internacional (F.M.I.).

5) ORGANIZACIONES DE COOPERACION SOCIAL, CULTURAL Y HUMANITARIA.

Cuya finalidad es la protección del individuo o de las colectividades en diversos aspectos. Entre ellas cabe mencionar a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), cuyos fines van desde la protección de la dignidad del trabajo hasta la protección física y moral de los trabajadores; la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (U.N.E.S.C.O.), que se propone la cooperación entre Estados para favorecer el reconocimiento y comprensión mutua entre las Naciones, impulsar la Educación Popular y difundir la cultura y el saber; o la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), que pretende conseguir para todos los pueblos un nivel sanitario lo más elevado posible.

6) ORGANIZACIONES DE COOPERACION TECNICA.

Las cuales pretenden la cooperación entre los Estados en diversos sectores como las comunicaciones postales y telegráficas: Unión Postal Universal (U.P.U.) y Unión Internacional de Telecomunicaciones (U.I.T.), Organización de Aviación Civil Internacional (O.A.C.I.), o en sectores de investigación pura o aplicada; Agencia Internacional de Energía Atómica (A.I.E.A.).

V. LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS DE LA O.N.U.

La Carta de las Naciones Unidas, contiene de hecho una definición, acerca de lo que son los organismos especializados, es decir, "establecidos por acuerdos intergubernamentales, que tengan amplias atribuciones internacionales definidas en sus Estatutos y relativos a materias de carácter económico, social, cultural, educativo,-

sanitario y otras conexas" y que están "vinculados a la Organización de las Naciones Unidas, de acuerdo con las disposiciones del Artículo 63" (3).

Este último artículo establece que:

ARTICULO 63.

1. El Consejo Económico y Social podrá concertar con cualquiera de los organismos especializados de que trata el artículo 57, acuerdos por medio de los cuales se establezcan las condiciones en que dichos organismos habrán de vincularse con la Organización. Tales acuerdos estarán sujetos a la aprobación de la Asamblea General.

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

ARTICULO 64.

1. El Consejo Económico y Social podrá tomar las medidas apropiadas para obtener informes periódicos de los organismos especializados. También podrá hacer arreglos con los miembros de las Naciones Unidas y con los organismos especializados para obtener informes con respecto a las medidas tomadas para hacer efectivas sus propias recomendaciones y las que haga la Asamblea General acerca de materias de la competencia del Consejo. (4)

(3) Carta de la O.N.U., y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. O.N.U. (Organización de las Naciones Unidas), Nueva York - - págs. 35-36.

(4) Carta de la O.N.U. Ob. Cit., págs. 39-40.

VI. CARACTERISTICAS.

De lo anteriormente observado, puede apreciarse, que un organismo especializado se caracteriza por:

- 1) Haber sido creado por un acuerdo entre Estados.
- 2) Tener reconocidas amplias atribuciones en determinadas materias que se especifican.
- 3) Estar vinculado a las N.U. por medio de un acuerdo entre el Organismo en cuestión y la O.N.U. Este elemento esencial a efectos de gozar del Estatuto de Organismo Especializado, pues la concurrencia de los dos elementos reseñados en los numerales 1 y 2 no son por sí solos suficientes, como lo demuestra el hecho de que en otras muchas Organizaciones concurren, y sin embargo, no son consideradas como Organismos Especializados de N.U. Hasta el momento, sólo catorce Organizaciones tienen reconocido este Estatuto y denominación.

VII. ALGUNOS ANTECEDENTES.

Algunos de los organismos especializados, son anteriores a la creación de las Naciones Unidas e incluso a la Sociedad de Naciones. No obstante en el Pacto de la Sociedad de Naciones y en su artículo 24, No. 1, ya que preveía que todas las Oficinas Internacionales anteriormente establecidas por tratados colectivos quedarán, bajo reserva del consentimiento de las partes, puestas bajo la Autoridad de la Sociedad y que todas las otras Oficinas Internacionales y todas las Comisiones para el arreglo de asuntos de interés Internacional que sean creadas posteriormente estarán bajo la Autoridad de la Sociedad.

Al crearse las Naciones Unidas, como era natural y ados a sus fines vuelve a replantearse la necesidad de conectar dichos Organismos con la nueva Organización que iba a nacer, máxime teniendo en cuenta que la Sociedad de Naciones estaba en trance de desaparecer y-

que las Naciones Unidas se proponían: "Realizar la cooperación internacional en la solución de los problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario" (Art. 1 No.3)

Propósito que se desarrolla en el capítulo IX de la Carta y en su artículo 55 apartado b), se dice que la Organización promoverá: "La solución de problemas internacionales de carácter económico, social, sanitario y de los problemas conexos y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo".

Algunas de las finalidades anteriores venían siendo cumplidas en parte por algunos de los Organismos ya en funcionamiento. Por ello es preocupación de los redactores de la Carta la utilización de los mismos y para ello la mejor manera era buscar la conexión. No es de extrañar que esta apetencia fuera recogida en la Carta de San Francisco en el artículo 57 No. 1, anteriormente transcrito.

Un principio de cooperación aparecía definido y asegurado. Los redactores de la Carta (la utilización de los mismos y para ello la mejor manera era buscar conexión). No se contentaron con lo hasta entonces existente y preven la posibilidad de crear nuevos Organismos. A ello responde el artículo 59 de la Carta en el que se dice :

"La Organización iniciará, cuando hubiere lugar, negociaciones entre los Estados interesados para crear los nuevos Organismos Especializados que fueren necesarios para la realización de los propósitos enunciados en el artículo 55".

VIII. VINCULACION DE LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS CON LA O.N.U.

Los Organismos Especializados adquieren su vinculación a las Naciones Unidas, de acuerdo con lo estipulado y establecido en el artículo 63 de la Carta que dice:

"El Consejo Económico y Social podrá concretar con cual-

quiera de los Organismos Especializados de que trata el artículo 57,- acuerdos por medio de los cuales se establezcan las condiciones en — que dichos organismos habrán de vincularse con la Organización, tales acuerdos están sujetos a la aprobación de La Asamblea General.”

Fué en la Primera Sesión del E.C.O.S.O.C., celebrada en febrero de 1946, donde se creó un Comité encargado de redactar un proyecto, que fué aprobado por el Consejo en el mes de junio del mismo año. En base al mismo se han llevado los acuerdos con los Organismos Especializados ya existentes hoy. Los primeros acuerdos aprobados por la Asamblea General el 14 de diciembre de 1946, vincularon a la O.N.U. con la O.I.T., la F.A.O. y la U.N.E.S.C.O., pasando con ello a gozar del status de Organismos Especializados de las Naciones Unidas.

Las relaciones entre la O.N.U., y los Organismos Especializados como acertadamente ha sido puesto de relieve, pueden definirse y clasificarse como relaciones de cooperación, de coordinación y de control. De ellas unas tienen su origen en la Carta y otras en los — acuerdos entre la O.N.U. y los Organismos Especializados.

IX. NATURALEZA JURIDICA DE LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS.

Los Organismos Especializados son autónomos con respecto a la O.N.U., con excepción de los relacionados con el control y la coordinación. La autonomía es sostenible, dado que las manifestaciones de voluntad de los referidos Organismos son imputables a ellos y no a la O.N.U. La autonomía de referencia se demuestra, por otro lado, dado que no existe coincidencia en algunas materias tan importantes como — las siguientes:

A) Los respectivos ordenamientos jurídicos aparecen como — claramente separados. La O.N.U., tiene su propio ordenamiento jurídico, que es distinto al de cada uno de los Organismos Especializados.

B) Los miembros de las Naciones Unidas y los Organismos Es

pecializados no tienen que coincidir en todos los casos, ya que se puede ser miembro de la una sin ser miembro de los otros, y al contrario.

C) Tampoco coinciden en el lugar geográfico donde está enclavada la sede y es más, todos los Organismos Especializados tienen su sede en ciudades distintas a aquéllas en que radica la de las Naciones Unidas.

D) Tanto los órganos como los funcionarios son distintos y no coinciden en ningún caso con los de las Naciones Unidas. (5)

CAPITULO SEGUNDO.

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

I. ANTECEDENTES.

La urgente necesidad de llegar a una reglamentación internacional de las materias referentes al trabajo comenzó a sentirse desde el inicio del siglo XIX. No obstante, ésta necesidad se reflejó solamente a través de las iniciativas privadas y no de las gubernamentales.

Por iniciativa privada se fundó en el año 1900, con sede en París, La Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, con algunos órganos permanentes. Al finalizar la Primera Guerra Mundial, pasa de la esfera privada a la gubernamental al ser retomada la idea en la Conferencia de la Paz. En la primera reunión de ésta se decide crear una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, para elaborar un proyecto de institución permanente que se pusiera bajo la dirección de la Sociedad de las Naciones. El

(5) Díez de Velasco, Ob. Cit., pág. 193.

referido proyecto con algunas enmiendas, fué adoptado por la Conferencia de la Paz, el día 11 de abril de 1919, y figura en la Parte XIII del Tratado de Versalles.

Disposiciones idénticas se insertan en los Tratados de Paz con Austria, Bulgaria, Hungría y Turquía. A partir del año 1919 comienza a funcionar la O.I.T., y su primera Conferencia, celebrada en Washington, data del año 1919. En el período entre las dos Guerras Mundiales la O.I.T., lleva a cabo una obra; enorme, gigante. También a finales del conflicto 1914-1918, se llevó a cabo la CONFERENCIA DE BERNA, a principios de 1919, convocada por la Federación Sindical Internacional, en la cual se redactó la denominada Carta de Berna donde se recopilan las experiencias obtenidas en las conferencias anteriores; tanto los resultados obtenidos en las Conferencias de Leeds, como en la de Berna, son los antecedentes básicos sobre los que se fundamenta la Organización del Trabajo.

A) LA DECLARACION DE FILADELPIA (1944)

Habiendo cumplido la O.I.T., 25 años de existencia y encontrándose en el umbral de su expansión de posguerra, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de Filadelfia. Esta define nuevamente los objetivos y propósitos de la Organización, conteniendo los siguientes principios:

- 1.- El trabajo no es una mercancía.
- 2.- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- 3.- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- 4.- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo

llo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidad.

Esta declaración es un documento de trascendental importancia que reitera, actualiza y amplía los principios y objetivos de la Organización, tal como habían sido definidos en el Preámbulo de su -- Constitución de 1919, en función de las nuevas realidades del mundo -- que habría de surgir de la tragedia bélica.

Posteriormente al nacimiento de las Naciones Unidas, cuya Carta debe tanto al ejemplo de la O.I.T., en lo que respecta a las referencias, a la cooperación económica y social y a los derechos humanos, la Organización Internacional del Trabajo, después de haber adoptado en 1945 las enmiendas a su Constitución requeridas para encarar su participación en el nuevo sistema internacional, se integra en la familia de las Naciones Unidas como un Organismo Especializado.

Su acción, a partir de entonces, se mantiene en la línea -- tradicional a través de la elaboración y constante perfeccionamiento del derecho internacional del trabajo, pero se extiende al campo de -- la asistencia y de la cooperación técnica y profundiza nuevas actividades por medio de la acción regional y la descentralización.

Hoy la Organización que recibió el Premio Nobel de la Paz en 1969 y cuya gran significación no puede ponerse en duda, sufre una crisis que es la consecuencia de la proyección en su interior de nuevos problemas y cuestiones internacionales que necesariamente debían afectar de manera muy honda y grave su estructura tradicional. Pero esta crisis, manifestada en especial por el anuncio del retiro de los Estados Unidos, confirmada el 2 de noviembre de 1977 sin duda ha de ser superada porque no es el resultado de la quiebra o el carácter -- perecedero de los principios fundamentales de la O.I.T., sino de factores externos a ella, que imponen y en particular, por sus especiales características, de la O.I.T., a las realidades de un mundo cuya naturaleza y cuyos elementos esenciales están hoy en un proceso de --

cambio acelerado que impide todavía definirlos y caracterizarlos con total claridad (6).

XI. OBJETIVOS DE LA O.I.T.

La Organización Internacional del Trabajo, constituye, dentro del sistema de las Naciones Unidas, un Organismo Especializado, y su acción ha sido de particular relevancia, no sólo por el prestigio derivado de su antigüedad, de la obra cumplida y de su permanencia a pesar de la crisis de la Sociedad de Naciones sino asimismo, por la importante labor que ha desarrollado después de 1945 y su contribución al esfuerzo de coordinación de las tareas de la O.N.U., en materia económica, social y humanitaria.

Los 150 estados miembros, con excepción de los Estados Unidos de Norteamérica, aceptan los principios que figuran en su constitución, cooperan con sus actividades y proporcionan sus recursos. Estos están representados a todos los niveles de la Organización por Delegados gubernamentales de la más alta jerarquía técnica y humana, — trabajadores y empleadores que deliberan en pie de igualdad, para poder cumplir una obra trascendental de permanente renovación, pero de continuidad en lo esencial.

La experiencia de su acción, el análisis de la obra cumplida y su capacidad de adaptación a la realidad internacional, son elementos de los que se extrae una permanente lección y que nos permiten tener una serena confianza en su futuro.

La O.I.T., participa en la elaboración de políticas de desarrollo y vela por la protección de los derechos fundamentales del

(6) Gros Espiell, Héctor. — "La Organización del Trabajo y los Derechos Humanos en la América Latina". — Edit. U.N.A.M. Ed. la. — México, D. F., 1978 págs. 12-13.

trabajador; para dignificar el trabajo, y a través de él al hombre. - Apoya también los esfuerzos de la comunidad internacional y de los distintos países, principalmente en vías de desarrollo; para conseguir el pleno empleo, elevar los niveles de vida, distribuir equitativamente los frutos del progreso, proteger la vida y la salud de los trabajadores. Para mantener la paz y seguridad internacionales, principios fundamentales de la Carta de las Naciones Unidas.

XII. CARACTERÍSTICAS DE LA O.I.T.

Una de las características principales de la O.I.T., es el tripartismo, es decir, el principio de acuerdo con el que sus órganos: Constitución, Conferencia o por el Consejo; deban estar integrados — por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, elegidos libremente e independientes entre sí. Aunque la O.I.T., es un organismo intergubernamental en el sentido de que ha sido creado por un acuerdo entre Estados y los Estados son los únicos miembros de la Organización, la necesaria integración de sus órganos — con representantes de los trabajadores y empleadores le da a toda su acción un carácter único en el derecho de las Organizaciones Internacionales.

Pero el tripartismo, concebido en 1919 para una sociedad — occidental capitalista, fundada en la característica de que los empleadores tenían casi necesariamente carácter privado y los trabajadores prestaban su fuerza de trabajo a empleadores particulares, no puede ser el mismo que el tripartismo actual, en una O.I.T., generalizada, universal; integrada por 150 miembros pertenecientes a diferentes sistemas económicos y sociales. Esta evolución profunda de los conceptos originales se ha ido efectuando de manera gradual y la O.I.T., ha sabido, en términos generales, adaptarse paulatinamente aunque con dificultades no totalmente resueltas aún, a las nuevas circunstancias. — (7).

(7) Ob. Cit. pág. 14.

"El futuro de la O.I.T., y en especial su capacidad para — seguir siendo un instrumento eficaz para la defensa y protección de — los derechos humanos, radica en gran parte en su aptitud para conciliar la afirmación de sus principios universales y su defensa de la — libertad y de la dignidad del hombre, con el ineludible acatamiento — de las consecuencias que se derivan de un mundo circunscrito en sistemas económicos, sociales y políticos totalmente diversos. En la defensa y afirmación de la existencia de una concepción común a la humanidad entera de los derechos y libertades del hombre, para usar los términos que utiliza el Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la eliminación de todo mecanismo de control que — implique una discriminación o la aceptación de un sistema de moralidad selectiva en materia de derechos humanos; pero asimismo en la comprensión de las consecuencias de su universalidad y la consiguiente — diversidad de los intereses económicos, sociales y políticos de los — Estados miembros, está la garantía del éxito futuro (difícil, trabajoso, crítico y cuestionado) de la O.I.T." (8).

El otorgamiento en 1969 del Premio Nobel de la Paz a la O. I.T., constituyó sin duda, un reconocimiento a la labor cumplida por el Organismo en favor de la paz y con ello, la aceptación de la idea de que sin justicia social y sin libertad es imposible pensar en el — establecimiento de una paz verdadera y permanente.

XIII. LOS ORGANOS DE LA O.I.T.

Actualmente la Constitución de la O.I.T., es un texto de — 40 artículos, dividido en cuatro capítulos, en que se determina la — estructura de la Organización y se enumeran las competencias de sus — órganos (Cap. I), se dan las REGLAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA CONFERENCIA GENERAL, y se establece el sistema de adopción de los Convenios y Recomendaciones y el régimen para el control de su aplica—

(8) *Ibidem.*

ción (Cap. II), contiene asimismo normas respecto a las enmiendas y - la interpretación constitucional y las conferencias regionales (Cap. - III), y disposiciones diversas sobre la personalidad jurídica y privilegios e inmunidades de la Organización (Cap. IV).

Pero la Constitución incluye también un preámbulo destinado, desde 1919, a determinar los principios en que la Organización se funda y los objetivos que ésta busca obtener. Es para alcanzar estos fines y objetivos que las partes contratantes, es decir, los Estados-miembros, han convenido en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Por tanto, el cumplimiento de estos objetivos y - el respeto de los principios a los que éste se refiere; la libertad - sindical, constituyen no sólo enunciados programáticos, sino obligaciones cuyo cumplimiento es un deber convencionalmente aceptado por - los Estados Miembros.

La O.I.T., está formada principalmente por:

- A) LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
 - B) EL CONSEJO DE ADMINISTRACION.
 - C) LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (9)
- A) LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Es el órgano principal de la O.I.T., y toma las decisiones sobre la política general de la Organización. Está formada por Delegaciones de todos los Estados-Miembros, compuesta cada una de ellas por cuatro personas, dos que representan al gobierno, una a los empleadores y otra a los trabajadores.

(9) Constitución de la O.I.T. Artículo II.

La Conferencia celebra reuniones ordinarias una vez al año en Ginebra, pero la Constitución prevé la posibilidad de que se celebren reuniones extraordinarias, al señalar que pueden tener lugar cada vez que sea necesario (ordinarias-extraordinarias). Sus funciones son atribuidas al órgano general representativo en las Organizaciones Internacionales: Fijar la política de la Organización y llevar el control del presupuesto, tanto a través de su aprobación, como de su distribución entre los miembros, que deben contribuir en la forma que la Conferencia fije, a los gastos de la Organización.

Se reserva el derecho de decidir acerca del cambio de Sede de la Organización, y elige a los miembros del Consejo de Administración, excluidos los que designan los diez países de mayor importancia industrial.

Su función primordial es la de servir de órgano de discusión de los problemas del trabajo en todo el mundo, para llegar a la adopción de convenciones y recomendaciones, a través de las cuales la O.I.T., lleva a cabo su objetivo principal. Sólo podrán participar en las discusiones y votaciones los delegados; pero los consejeros técnicos podrán intervenir en las discusiones con autorización del delegado y el presidente de la sesión. Los delegados votan a nivel personal e individual y si falta alguno de los no gubernamentales, el otro tiene derecho a participar en los debates exclusivamente, pero no tiene voto en nombre del ausente.

La Conferencia formula su reglamento interno y elige un Presidente y Tres Vicepresidentes; gubernamental, patronal y laboral. El procedimiento de votación es por mayoría de votos; en caso de excepción y específicos, se exigirán unanimidad superior; por disposición expresa de la Constitución o por medio de convenios autorizados por la Conferencia.

B) EL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

Eligido cada 3 años por la Conferencia, el Consejo de Admi

nistración de la Oficina Internacional del Trabajo, es el órgano ejecutivo de la Organización. Constituye el núcleo vital en el que convergen todas las actividades y del que fluye toda la actividad; la composición del Consejo, es tripartita, lo integran 56 miembros, la mitad de los cuales son gubernamentales, 10 son miembros de derecho, es decir, los países de mayor importancia industrial. Y los restantes son elegidos por el grupo de delegados miembros de la Conferencia.

Las funciones del Consejo de Administración podrían resumirse en dos grandes rubros; la preparación y la vigilancia de la aplicación de las decisiones de la Conferencia general. Las correspondientes al primero de ellos incluyen la elaboración del orden del día de las reuniones de la Conferencia y la realización de estudios preliminares, en particular en materia presupuestaria. Para llenar las del segundo, asume principalmente una función de vigilancia respecto a la aplicación de los convenios y las recomendaciones por los miembros de la Organización. También el Consejo ha creado comisiones y comités temporales permanentes.

C) LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Con sede en Ginebra, es la Secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. En calidad de tal prepara las reuniones de la Conferencia, del Consejo y otras reuniones, así como los informes que sirven en base a los trabajos de la Organización. Dirige las actividades de cooperación técnica de la O.I.T., en el mundo, publica obras y revistas especializadas y mantiene relación con las demás Instituciones Internacionales, con los Ministerios del Trabajo y de asuntos sociales de los Estados miembros, así como con las Organizaciones de trabajadores y de empleadores.

La O.I.T., es así al propio tiempo, una gran administración, un lugar de investigación, una oficina de documentación y un centro de acción. Unos 2950 funcionarios en su plantilla pertenecen a un centenar de Naciones. Prestan servicio en Ginebra, en los países -

donde se llevan a cabo las actividades de cooperación técnica y en las cuarenta Oficinas Exteriores de la Organización.

Estas oficinas regionales de la O.I.T., funcionan en Lima para América Latina y el Caribe, en Addis Abeba para Africa, en Bangkok para Asia y el Pacífico, en Beirut para los países árabes y en Ginebra para Europa. Tales estructuras regionales permiten determinar mejor las necesidades especiales de los diversos continentes, al mismo tiempo que se mantiene la unidad de objetivos y de acción.

El Consejo de Administración designa al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Siete hombres han dirigido la O.I.T., desde 1919, a saber: El estadista francés ALBERT THOMAS (1919-1932), HAROLD BUTLER (1932-1938), JOHN WINANT (1939-1941), EDWARD PHILAN (1941-1948), DAVID MORSE (1948-1970), WILFRED JENKS (1970-1973), y el actual titular del cargo, FRANCIS BLAICHAUD, de nacionalidad francesa, funcionario de la oficina desde 1951 y Director General Adjunto desde 1968. Fué designado Director General el 26 de febrero de 1974, con un mando de 5 años, y por nuevos periodos de 5 años el 28 de febrero de 1978 y el 1° de marzo de 1983.

Las funciones de la Oficina podrían resumirse en lo siguiente:

- A) Preparación de las reuniones de la Conferencia.
- B) Asistencia a los gobiernos.
- C) Las derivadas de la aplicación de las convenciones y,
- D) La edición de publicaciones destinadas a difundir temas de interés para la Organización.

"El reclutamiento de personal lo realiza el Director General, según las instrucciones que fija el Consejo de Administración,-

y sus derechos y obligaciones están fijados en el Estatuto Personal. El que se crea perjudicado podrá recurrir, agotado un procedimiento de conciliación, al Tribunal Administrativo de la O.I.T. Como es lógico, los funcionarios internacionales, gozan de un régimen de privilegios e inmunidades diplomáticos, destinados a garantizar su independencia, y no pueden recibir ni solicitar instrucciones de ningún gobierno". (10).

La Oficina Internacional de Trabajo, en su calidad de órgano permanente, ha venido ejecutando una obra inmensa desde su fundación. Y que los Directores Generales han sido los que han impulsado de una manera notable, la acción encaminada a la ampliación de la legislación internacional en materia de trabajo y a favorecer la resolución de las grandes crisis internacionales en estas materias.

XIV. LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE LA O.I.T.

La Constitución de la O.I.T., es fundamentalmente un tratado multilateral pero es también, en cuanto a constitución de un organismo internacional, un texto complejo que establece derechos y deberes de los Estados partes y que regula, asimismo, el funcionamiento del organismo internacional que por ella es creado y las relaciones de los Estados con este sujeto de derecho internacional.

En el sistema de la O.I.T., la fuente normativa esencial para lograr el cumplimiento de los objetivos de la Organización son los Convenios Internacionales del Trabajo. Que son los instrumentos internacionales multilaterales con caracteres particulares, verdaderos tratados-ley que establecen obligaciones para los Estados que los ratifican y crean relaciones jurídicas entre ellos y la O.I.T. — Así como también nos encontramos con las recomendaciones y las resoluciones.

(10) Seara Vázquez Modesto. Tratado de Organización Internacional.— Edit. F.C.E. Ed. 2a. México, D.F., 1982, pág. 490.

A) LAS RECOMENDACIONES.

Junto con la innovación que la Organización Internacional del Trabajo trajo consigo al momento de su creación que fué la de — que no se integrase solo por los representantes de los Estados, mostró las posibilidades de crear derechos en instrumentos que entrañan obligaciones internacionales, respaldados por los principios constitucionales puntualizados y prolongados a través de una actitud jurisdiccional.

La Constitución de la O.I.T., adopta el concepto de instrumentos internacionales en materia de derecho internacional del — trabajo, los cuales se adoptan en virtud de la mayoría de los dos — tercios de votos emitidos por los delegados en la Conferencia Internacional del Trabajo; a diferencia de los Tratados en que la votación debe ser emitida a favor del mismo por todos los Estados parte. Adoptando de esta forma la O.I.T., desde 1919 la armadura de su función casi-legislativa en materias que hasta entonces se consideraban, debían ser sometidas exclusivamente al orden interno, con tal carácter se han creado una serie de instrumentos de los que emanan obligaciones con carácter internacional en el campo laboral, que refuerzan los principios constitucionales de la Organización, los cuales se — puntualizan y prolongan a través de una actividad jurisprudencial de sus órganos de control

La esencia de las normas que formula la Organización, se encuentran precisados en los CONVENIOS y las RECOMENDACIONES.

Los instrumentos internacionales creados por la O.I.T., — tienen naturaleza jurídica distinta. Las recomendaciones, no pueden ser objeto de compromisos internacionales en cuanto al fondo, siendo así que su verdadera finalidad consiste en orientar la acción de los Estados en el plano nacional; implican no obstante ciertas obligaciones tendientes a que el curso que pudiere dárseles sea debidamente — examinado por las autoridades nacionales y que a la Organización se-

le faciliten memorias acerca de su aplicación. Los convenios, por lo contrario están destinados a crear obligaciones internacionales que vinculen a los Estados que los ratifiquen y de esa forma se comprometen a aplicar las disposiciones contenidas en los mismos.

En el curso de los sesenta y cinco años que lleva de vida la O.I.T., ésta ha adoptado 159 convenios y 168 recomendaciones. La línea general seguida por la Organización en el curso de su actividad legislativa, ha sido la adopción sucesiva, tomando siempre en cuenta la urgencia y la madurez de las cuestiones tratadas en la Conferencia. Los instrumentos versan sobre cuestiones claramente determinadas en los mismos. Así podemos observar que la O.I.T., ha procedido progresivamente a la elaboración de normas internacionales de trabajo.

1. PROCEDIMIENTOS DE ADOPCION.

Las recomendaciones se comunican a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerlas en ejecución por medio de la legislación o de otro modo.

Cada miembro se obliga a someter la recomendación en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia; (o, cuando por circunstancias especiales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto como sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de la clausura de la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades competentes para efecto de que le den forma de Ley o adopten otras medidas.

2. OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS RESPECTO A LAS RECOMENDACIONES.

Salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director Gene—

ral de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que -
 fije el Consejo de Administración, sobre el estado que guarda su le-
 gislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en
 las recomendaciones, precisando las medidas que se han puesto o que-
 se proponen poner para la ejecución de las disposiciones de la reco-
 mendación, y las modificaciones que se consideran o pueden conside-
 rarse necesarias hacer a estas disposiciones para adoptarlas y apli-
 carlas.

B) LOS CONVENIOS.

Los convenios como ya se apuntó anteriormente, están des-
 tinados a crear obligaciones que vinculan a los Estados que los rati-
 fican y que de esa forma se comprometen a aplicar las disposiciones-
 contenidas en los mismos.

Los convenios igual que las recomendaciones, se comunican
 a todos los miembros para su ratificación.

Cada uno de los miembros se obliga a someter el convenio-
 en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la
 Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda ha-
 cerse en el término de un año, tan pronto como sea posible pero nun-
 ca más de dieciocho meses después de la clausura de la reunión de la
 Conferencia) a la autoridad o autoridades a quienes compete el asun-
 to, a efecto de que le den forma de Ley o adopten otras medidas.

Los Miembros tienen la obligación de informar al Director
 General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas -
 adoptadas para someter el convenio a la autoridad o autoridades com-
 petentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la -
 autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por
 ellas adoptadas.

Si el miembro obtuviese el consentimiento de la autoridad

o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

Si el miembro no obtuviese el consentimiento de la autoridad a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho miembro ninguna obligación, a excepción de la información que deben enviar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en que medida se han puesto o se proponen poner en ejecución cualquiera de las disposiciones de un convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o por otro medio, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dichos convenios.

1. APLICACION DE LOS CONVENIOS O RECOMENDACIONES EN LOS ESTADOS FEDERALES MIEMBROS DE LA O.I.T.

Los Estados Federales, por necesidades de su división política están sujetos a un régimen específico, mismo que se menciona en la Constitución de la O.I.T.

Respecto a los convenios y recomendaciones, que el gobierno no federal considere de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del estado federal serán las mismas que las de los miembros que no sean Estados Federales.

El gobierno federal será el encargado de acuerdo con su sistema constitucional, de adoptar los convenios o recomendaciones que considere más apropiadas, (total o parcialmente) para los Estados, provincias o cantones.

Adoptará de acuerdo con su Constitución o las Constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someterlas a las autoridades correspondientes, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas.

El Estado Federal, adoptará medidas, condicionadas al -- acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, provincias o cantones interesados, a fin de promover, dentro del Estado Federal, medidas coordinadas para poner en ejercicio las disposiciones de los convenios o recomendaciones.

Informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con la Constitución de la O.I.T., para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades estatales, provinciales y cantonales apropiadas y a las medidas por ellos adoptadas.

El Artículo 19 de la Constitución de la O.I.T., prevee -- los casos que a Estados Federales se refieran.

2. APLICACION DE LOS CONVENIOS O RECOMENDACIONES EN TERRITORIOS NO METROPOLITANOS.

Todos los que tengan la calidad de miembros de la O.I.T., y que ratifiquen un convenio tienen la obligación de acatarlo a -- excepción hecha de que sea inaplicable debido a las condiciones locales; deben ser aplicados aún en los territorios no metropolitanos y en aquéllos territorios en fideicomiso de cuyas relaciones internacionales sean responsables.

Una vez ratificado un Convenio por un miembro de la O.I.T., deberá comunicar al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, en el tiempo más cercano a la ratificación, de las medidas que

adoptará y en que formas se obliga a aplicar las disposiciones contenidas en el convenio del cual se informa al Director.

De acuerdo con las disposiciones de determinados convenios tendrán los Miembros que los han ratificado, la obligación de enviar periódicamente los trabajos que han puesto en práctica para la aplicación del convenio y la situación en que se encuentran los territorios no metropolitanos.

En el caso de que una cuestión contenida en un convenio exija dentro de las autoridades de cualquier territorio no metropolitano; el miembro responsable de las relaciones internacionales, deberá comunicar el contenido del convenio al gobierno del territorio, a la mayor brevedad, para que ese gobierno promulgue la legislación pertinente o adopte las medidas necesarias; una vez puestos de acuerdo el Miembro y el Gobierno del territorio, podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración en la que se obliga en nombre del territorio a aceptar las obligaciones que se encuentran contenidas en el convenio.

La aceptación de obligarse a lo que encierra un convenio, debe ser comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo en los términos siguientes:

a) Por dos o más miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo la autoridad conjunta de ellos.

b) Por cualquier autoridad internacional que a su cargo tenga la administración de determinado territorio, ya sea de acuerdo con la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier disposición vigente para dichos territorios.

Respecto a los párrafos anteriores, la aceptación será en nombre de los territorios interesados y será obligatorio también para ellos, las disposiciones que al respecto de la obligatoriedad de-

los convenios diga la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los territorios que hayan ratificado en esta forma un convenio, podrán en el pliego de aceptación especificar las modificaciones a las disposiciones del convenio que sean necesarias para adoptarlas a las condiciones locales.

Si no son aceptadas las obligaciones que contenga un convenio en nombre de los territorios no metropolitanos, el Miembro, — los Miembros o la Autoridad Internacional según sea el caso, deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la legislación y la práctica que rige ese territorio, respecto a las cuestiones tratadas en el convenio, en dicho informe se deberán indicar en que medida se han puesto o se proponen poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, ya sean por vías legislativas o administrativas, por contratos colectivos o por otros medios y deberán exponer en el documento las dificultades que hacen trabajosa la aplicación del convenio.

C) LAS RESOLUCIONES.

De la Conferencia Internacional del Trabajo que es el Órgano Legislativo de la Organización, surgen también otros instrumentos que no tienen ni la obligatoriedad de los convenios, ni deben acatar las disposiciones que respecto a las recomendaciones indica la Constitución de la O.I.T., y cuyo adjetivo es el de "RESOLUCIONES" y en orden jerárquico ocupa el último lugar de los instrumentos internacionales de trabajo. Son simples sugerencias a las cuales se les da importancia si se aceptan o no por los miembros. Las resoluciones van surgiendo en la Conferencia y no tienen un proceso premeditado como lo tienen los convenios y las recomendaciones.

XV. CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo, para poder llevar a cabo su función, adopta tres formas de acción.

- A) Adopta normas internacionales del trabajo y vigila su aplicación.
- B) Coopera internacionalmente entre los Estados.
- C) Investiga sobre las actividades, recopilando datos e información.

Por lo antes expuesto, el Código Internacional del Trabajo se encuentra integrado por un conjunto de textos establecidos por la O.I.T., para uso de los estados y de la comunicación internacional. Es una compilación de normas mínimas sobre la materia que son competencia de la O.I.T.; éstas son adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, revisten la forma de convenios, recomendaciones y resoluciones.

Su contenido reviste de una gran variedad sobre los temas a tratar de la materia en cuestión, con el objeto de proteger la libertad y dignidad del trabajo forzoso y la eliminación de discriminaciones en materia laboral; otras versan sobre problemas relacionados con el propio trabajo, como el acceso a la formación profesional, — las condiciones de trabajo y de empleo, la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores. Pudiendo ser aplicables a todos los trabajadores o a algunas categorías de ellos.

Entre los años 1919—1983 se adoptaron 159 convenios y 168 recomendaciones. Por lo que los tratados, los convenios están sujetos a ratificación.

Las recomendaciones en cambio, no requieren ratificación, ya que complementan las disposiciones de ciertos convenios o tratan sobre cuestiones que no se prestan a obligación formal. Su finalidad consiste en estimular y orientar la acción nacional en determinados aspectos.

Hablando de convenios o de recomendaciones, los gobiernos de los Estados deben someterlos a sus respectivos parlamentos y — otros poderes legislativos de su competencia, después de su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo. Una vez que se haya ratificado un convenio, los gobiernos competentes deben remitir regularmente memorias sobre su aplicación a la Oficina Internacional del Trabajo, las cuales serán revisadas por expertos y una comisión tripartita de la Conferencia.

El Código Internacional del Trabajo ejerce gran influencia en el mundo contemporáneo, así, ha sido fuente de inspiración para la legislación de algunos países o bien, ha dado paso a la reforma de legislaciones laborales. La O.I.T., a petición de los Estados miembros presta asistencia técnica en cuestiones de legislación laboral y de asistencia social; los expertos colaboran con las autoridades que así se lo soliciten, a la elaboración de proyectos de Leyes o reglamentos sobre la materia. Por ejemplo citemos, la Carta Constitutiva de Garantías del Trabajo de Honduras y el Código del Trabajo de Paraguay. Observando claramente la acción de la O.I.T., al establecimiento de una regulación jurídica y a la protección internacional de los derechos humanos.

Existen además, procedimientos especiales para examinar reclamaciones y quejas sobre la no observancia de los convenios ratificados y quejas sobre la no observancia de los convenios no ratificados y los casos de violación de derechos sindicales. La Comisión de Libertad Sindical del Consejo de Administración ha examinado más de 1,100 casos en los últimos 30 años.

Hasta mediados de 1983, se habían registrado más de 5,100 ratificaciones, que representan un sistema sin igual de obligaciones internacionales. El Código Internacional del Trabajo incluye así de manera considerable en la evolución de la legislación del trabajo y de la política social.

CAPITULO TERCERO.

ALGUNAS GENERALIDADES DE LOS DERECHOS HUMANOS.

XVI. CONCEPTOS.

A) DERECHO. En su acepción más amplia significa; recto, igual, seguido y en otra acepción más restringida es lo justo, fundado, razonable, legítimo.

B) En su acepción más amplia significa perteneciente al hombre o propio á él.

C) DERECHOS HUMANOS. "Los Derechos Humanos no son hoy una materia reservada a la jurisdicción interna de los Estados. Ante la violación de estos derechos, no puede intentarse detener una acción internacional con el argumento de que se trata de una cuestión reservada exclusivamente al Derecho Interno. Desde el momento en que la materia ha sido objeto de regulación internacional, tanto en el ámbito universal como en el regional, la cuestión de los derechos humanos entra también en el contenido propio del Derecho Internacional, en el que incluso se afirma actualmente que la garantía o protección internacional de los derechos constituye uno de los casos *jus cogens* con lo cual se demuestra la importancia capital de su proyección sobre la totalidad de las cuestiones normativas tanto internas como internacionales, ya que todas ellas deben fundarse en una misma base y tener el mismo objetivo: La salvaguardia de la libertad del ser humano" (11)

" Ordinariamente los derechos humanos eran una cuestión doméstica y competían exclusivamente al estado titular. Los derechos del hombre brotan del Derecho Natural (*Jus gentium*), son una emanación de éste y se positivaron en los ordenamientos internos desde fines del Siglo XVIII, transformándose en preceptos clave, obligatorios para el Estado" (12)

(11) GROS, Espiell.- Ob. Cit.- pág. 23.

(12) SEPULVEDA, César.- Derecho Internacional.- Edt. Porrúa, S. A.- Ed. 13a.- México, D. F.- 1983.- pp. 503 y 504.

Los derechos humanos constituyen una parte de los derechos - que uno, dos o más Estados otorgan a un individuo, a un grupo de personas de una nación, a una minoría étnica, al personal de una empresa o incluso, a toda la población. En la actualidad los derechos humanos son tanto en el plano internacional como en el orden internacional los derechos deseables. Están reconocidos o simplemente proclamados en las constituciones de los Estados, en acuerdos internacionales multilaterales - llamados Convenciones o pactos, o bien declaraciones emitidas por las - asambleas o por los órganos competentes de las organizaciones internacionales como la O. N. U., la U. E. F. S. C. O., y la O. I. T. Los derechos humanos no pueden existir sin la voluntad apropiadamente expresada - de los Estados soberanos, o sin la cooperación y el acuerdo entre éstos.

Debemos diferenciar con toda claridad la idea filosófica y política de los derechos humanos y el deseo de crear un derecho humano determinado de este Derecho en sí mismo. (13)

Los derechos humanos difieren de otros derechos, primordialmente, porque su misión consiste en la protección, promoción y garantía de ciertos valores y necesidades individuales y colectivas, esenciales - para asegurar condiciones humanitarias de vida y un pleno desarrollo de la personalidad.

XVII. CUESTIONES HISTÓRICAS.

"Todos sabemos que la idea sobre la protección de los derechos del hombre se originó en el ámbito interno de algunos países pertenecientes a la cultura occidental, traducándose en lenguaje internacional, sólo hasta después de que el mundo atravesó por una de las terribles masacres que haya contemplado la humanidad" (14)

(13) LOPÁTKA, Adam.- Ponencia: "El Derecho a vivir en paz como un derecho humano".- Edt. U.N.A.M. "La protección internacional de los derechos del hombre".- Ed. la.- México, D.F.- 1983.- pág. 135.

(14) FRIAS, Yolanda.- Logros Jurídicos Internacionales en Materia de Derechos humanos.- Sobretiro de Foro Número 18.- Julio/Septiembre.- - México.- 1979.- pág. 63.

Actualmente, la cuestión de los derechos humanos ha asumido una urgencia en su trato que, consideramos, presenta nuevos matices en la historia de esta institución jurídica. La teoría y la práctica del respeto a los derechos del hombre tiene su base fundamental en un factor de tipo político-económico. El presidente Carter de los Estados Unidos, en 1976, identificó a los derechos humanos como una cuestión importante, tanto en lo interno como en lo internacional, - la mayor parte de la comunidad de los Estados ha creído conveniente-revisar su posición al respecto.

Desde tiempos atrás, la protección de los derechos individuales de nacionales o de extranjeros había entrado a formar parte de las materias que son propias del Orden Jurídico Internacional. Sin embargo, y dado que el individuo es un sujeto que cae bajo la jurisdicción interna del Estado, la protección de sus derechos en el ámbito internacional fué abriéndose camino, no sin serios obstáculos.

El primer ejemplo de interés nacional hacia la protección del individuo dentro del territorio de un Estado fué hecho hacia algunos grupos minoritarios en términos de raza, idioma y religión. La práctica de celebrar tratados protectores de minorías data de la Primera Guerra Mundial, protegiéndose entonces los derechos sobre la vida, la libertad y el ejercicio de cualquier credo; además de otros de carácter civil y político.

En 1966 y dentro del marco de las Naciones Unidas, el Pacto sobre Derechos Civiles y Políticos garantizará el derecho de las minorías a su propia cultura, religión e idioma. Este concepto de protección minoritaria ha sido, realmente, sustituido por los conceptos más amplios de eliminación de la discriminación racial o apartheid y, aún, por el del "respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión". (15)

(15) Carta de San Francisco. Art. 1-13 referente a los propósitos de la O.N.U.

Así tenemos a varias organizaciones universales y regionales que como ejemplo señalaremos, las cuales en una y otra medida se han preocupado por los derechos del hombre. Por lo que, tenemos: La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (U.N.E.S.C.O.) y la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), éstas en el ámbito internacional observan el aspecto socio-cultural de los derechos humanos.

Asimismo, contamos con la creación de la Conferencia de las Naciones Unidas para el Comercio y Desarrollo (U.N.C.T.A.D.), en 1964 y de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (O.N.U.D.I.); en 1966 se iniciaron los programas de ayuda comercial y financiera y los relativos a la industrialización, como parte de una tendencia hacia el desarrollo global y fué a partir de las siguientes reuniones de la U.N.C.T.A.D., cuando se dió un verdadero impulso a la proyección de los derechos humanos, por parte de los países en vías de desarrollo, quienes pusieron énfasis en el respeto a los derechos económicos y sociales, entre las naciones grandes y pequeñas marcando un camino para el logro de un orden internacional más justo.

XVIII. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

A) LA CARTA DE SAN FRANCISCO.

"Fué proclamada por el Presidente norteamericano ROOSEVELT y el Primer Ministro Británico WINSTON CHURCHILL en 1941, con el nacimiento de este documento principia un interés internacional por los derechos del hombre, ya que se expresan cuatro libertades importantes como son: Libre de necesidad, libre de temor, libres para expresarse, libres para abrazar a cualquier religión, en una reafirmación de la dignidad del individuo como ser humano; era una reacción contra las terribles persecuciones dirigidas a los individuos de los países del eje, pero al mismo tiempo una promesa y el reconocimiento de que sin bienestar no puede haber libertad y en el fondo,

la admisión de que una nueva organización internacional debería contar con métodos y procedimientos internacionales para tutelar esas libertades básicas" (16)

Estos dos gobiernos juzgan conveniente para dar a conocer ciertos principios comunes de la política en los cuales descansan — sus esperanzas de lograr un porvenir mejor para el mundo como son:

1.- Sus respectivos países no buscan el engrandecimiento, ni territorial ni de ninguna otra índole.

2.- No desean que se realicen modificaciones territoriales — que no estén de acuerdo con los deseos que expresan libremente los — pueblos interesados.

3.- Respetan el derecho de todos los pueblos a elegir el régimen de gobierno bajo el cual han de vivir y desean que se restituyan los derechos soberanos y la independencia de los pueblos que han sido despojados de dichos derechos por la fuerza.

4.- Con el debido respeto a sus obligaciones existentes, se esforzarán porque todos los Estados, sean grandes o pequeños, victoriosos o vencidos, disfruten el acceso, en igualdad de condiciones, — al comercio y a las materias primas del mundo que necesiten para su desarrollo económico.

5.- Desean lograr en el campo de la economía la colaboración más estrecha entre las naciones con el objeto de conseguir para todos mejoras en las normas de trabajo, progreso económico y seguridad social.

6.- Después de la destrucción completa de la tiranía nazista esperan que se establezca una paz que proporcione a todas las nacio-

(16) Sepúlveda César.- Derecho Internacional.- Edit. Porrúa, S.A. — Ed. 14a. México, D.F., 184 pág. 504.

nes los medios de vivir seguras de sus propias fronteras y que asegure a todos los hombres en todas las tierras una vida libre de temor y de necesidad.

7.- Tal paz permitirá a todos los hombres cruzar libremente todos los mares.

8.- Oren que las naciones del mundo, por razones tanto realistas como espirituales, tendrán que abandonar el uso de la fuerza. Y que no podrá mantenerse la paz futura si las naciones que amenazan o pueden amenazar, cometen una agresión fuera de sus fronteras, marítimas o aéreas, oren que hasta que se establezca un sistema más amplio y permanente de seguridad general, es esencial desarmar a dichas naciones. Asimismo, prestarán ayuda y darán aliento a todas - - aquéllas otras medidas prácticas que puedan aliviar a la pesada carga de los armamentos a los pueblos que aman la paz.

B) CONFERENCIA DE CHAPULTEPEC (1945)

El movimiento internacional en pro de un sistema de derechos humanos empieza prácticamente en nuestro país en Chapultepec, - en 1945 en la Conferencia de Estados Americanos sobre problemas de la Guerra y la Paz; proclamada en la Resolución XL, llamada "Declaración de México" en la cual a través de un Comité Jurídico Interamericano, se presentó un proyecto de convención regional sobre los derechos y deberes internacionales del hombre. Que proclamaba categóricamente "la adhesión de las Repúblicas Americanas a los principios consagrados en el Derecho Internacional para la salvaguardia de los derechos del hombre, y se pronunciaba por un sistema de protección internacional de esos derechos". (17)

C) DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. (1948)

(17) Ibidem.

El movimiento mundial por el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales del hombre culmina con la declaración Universal de los Derechos del Hombre, proclamada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, "como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, en cumplir y hacer cumplir". La declaración universal constituye un texto de derecho internacional positivo, vigente que impone deberes a los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas. (18)

Esta declaración es también tomada como:

"Una fuente de doctrina jurídica, que ha inspirado acuerdos, alegatos, constituciones, sentencias, resoluciones y tratados, constituye la necesaria protesta contra millares de años de explotación y explotación del hombre por el estado, los grupos u otros individuos y es, al propio tiempo, una ratificación en el plano mundial de los derechos y libertades fundamentales del hombre". (19)

En el anexo podremos encontrar lo referente al contenido y análisis de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

(18) Sepúlveda César. Ob. Cit. págs. 505-509.

(19) Camargo Pedro P.- La Protección Jurídica de los Derechos Humanos y la Democracia en América. Edit. Excelsior.- México.- 1960 pág.

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
(10 DE DICIEMBRE DE 1948).

P R E A M B U L O

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana;

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias;

Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea obligado al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión;

Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones;

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres; y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad;

Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre; y

Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso;

LA ASAMBLEA GENERAL PROCLAMA

la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los

Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

ARTICULO 1 - Todos los seres humanos nacen libres e iguales e en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

ARTICULO 2 - (1) Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

(2) Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

ARTICULO 3 - Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

ARTICULO 4 - Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

ARTICULO 5 - Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

ARTICULO 6 - Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

ARTICULO 7 - Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

ARTICULO 8 - Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

ARTICULO 9 - Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

ARTICULO 10 - Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

ARTICULO 11 - (1) Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad -

conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.

(2) Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueran delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

ARTICULO 12 - Nadie será objeto de ingerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales ingerencias o ataques.

ARTICULO 13 - (1) Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.

(2) Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

ARTICULO 14 - (1) En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

(2) Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

ARTICULO 15 - (1) Toda persona tiene derecho a una Nacionalidad.

(2) A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar nacionalidad.

ARTICULO 16 - (1) Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.

(2) Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.

(3) La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del estado.

ARTICULO 17 - (1) Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.

(2) Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

ARTICULO 18 - Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

ARTICULO 19 - Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

ARTICULO 20 - (1) Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

(2) Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

ARTICULO 21 - (1) Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.

(2) Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

(3) La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro equivalente que garantice la libertad del voto.

ARTICULO 22- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

ARTICULO 23 - (1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

(2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

(3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

(4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

ARTICULO 24 - Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

ARTICULO 25 - (1) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

(2) La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

ARTICULO 26 - (1) Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

(2) La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

(3) Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

ARTICULO 27 - (1) Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

(2) Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

ARTICULO 28 - Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

ARTICULO 29 - (1) Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

(1) En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

(3) Estos derechos y libertades no podrán en ningún caso ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

ARTICULO 30 - Nada en la presente declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta declaración. (20)

D) DECLARACION AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES

Considerando que los pueblos americanos han dignificado la persona humana y que sus constituciones nacionales reconocen que las instituciones jurídicas y políticas, rectoras de la vida en Sociedad, — tienen como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritual y materialmente y alcanzar la felicidad;

Que en repetidas ocasiones, los estados americanos han reconocido que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional en determinado estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana;

Que la protección internacional de los derechos del hombre debe ser gufa principal del derecho americano en evolución;

"Que la consagración americana de los derechos esenciales del hombre, unida a las garantías ofrecidas por el régimen interno de — los estados, establece el sistema inicial de protección que los estados americanos consideran adecuado a las actuales circunstancias sociales jurídicas, no sin reconocer que deberán fortalecerlo cada vez más en el campo internacional, a medida que esas circunstancias vayan siendo más propicias." (21)

Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros.

El cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos. Derechos y deberes se integran correlativamente en toda actividad social y política del hombre. Si los derechos exaltan la dignidad de esa libertad.

Los deberes del orden jurídico presuponen otros, que los apoyan conceptualmente y los fundamentan.

Es deber del hombre servir al espíritu con todas sus potencias y recursos, porque el espíritu es la finalidad suprema de la existencia humana y su máxima categoría.

(21) Camargo, Pedro P.— Ob. Cit.— Págs. 167-170.

Es deber del hombre ejercer, mantener y estimular por todos -- los medios a su alcance la cultura, porque la cultura es la máxima expresión social e histórica del espíritu.

Y puesto que la moral y buenas maneras constituyen la floración más notable de la cultura, es deber de todo hombre acatarlas -- siempre.

D E R E C H O S .

ARTICULO 1.- Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

ARTICULO 2.- Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

ARTICULO 3.- Toda persona tiene el derecho de profesar libremente una creencia religiosa y de manifestarla y practicarla en público y en privado.

ARTICULO 4.- Toda persona tiene derecho a la libertad de investigación, de opinión y de expresión y difusión del pensamiento por cualquier medio.

ARTICULO 5.- Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar.

ARTICULO 6.- Toda persona tiene derecho a constituir familia, elemento fundamental de la sociedad, y a recibir protección para ella.

ARTICULO 7.- Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tiene derecho a protección, cuidados y ayuda especiales.

ARTICULO 8.- Toda persona tiene derecho a fijar su residencia en el territorio del estado de que es nacional, de transitar por el libremente y no abandonarlo sino por su voluntad.

ARTICULO 9.- Toda persona tiene derecho a la inviolabilidad de su domicilio.

ARTICULO 10.- Toda persona tiene derecho a la inviolabilidad y circulación de su correspondencia.

ARTICULO 11.- Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad.

ARTICULO 12.- Toda persona tiene derecho a la educación, la que debe estar inspirada en los principios de libertad, moralidad y solidaridad humanas.

Asimismo, tiene el derecho de que, mediante esa educación, se le capacite para lograr una digna subsistencia, en mejoramiento del nivel de vida y para ser útil a la sociedad.

El derecho de educación comprende el de igualdad de oportunidades en todos los casos, de acuerdo con las dotas naturales, los meritos y el deseo de aprovechar los recursos que puedan proporcionar la comunidad y el estado.

Toda persona tiene derecho a recibir gratuitamente la educación primaria, por lo menos.

ARTICULO 13.- Toda persona tiene el derecho de participar en la vida cultural de la comunidad gozar de las artes y disfrutar de los beneficios que resulten de los progresos intelectuales y especialmente de los descubrimientos científicos.

Tienen asimismo derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le corresponden por razón de los inventos, obras literarias, científicas y artísticas de que sea autor.

ARTICULO 14.- Toda persona tiene el derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí mismo y su familia.

ARTICULO 15.- Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear utilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.

ARTICULO 16.- Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la inoapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física y mentalmente para obtener los medios de subsistencia.

ARTICULO 17.- Toda persona tiene derecho a que le reconozcan en cualquier parte como sujeto de derecho y obligaciones, y a gozar de los derechos civiles fundamentales.

ARTICULO 18.- Toda persona pueda acudir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia la ampara contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

ARTICULO 19.- Toda persona tiene derecho a la nacionalidad que legalmente le corresponda y el de cambiarla si así lo desea, por la de cualquier otro país que este dispuesto a otorgársela.

ARTICULO 20.- Toda persona, legalmente capacitada, tiene derecho a tomar parte en el gobierno de su país directamente o por medio de sus representantes, y de participar en las elecciones populares, que serán de voto secreto, genuinas, periódicas y libres.

ARTICULO 21.- Toda persona tiene el derecho de reunirse pacíficamente con otras, en manifestación pública o en asamblea transitiva, en relación con sus intereses comunes de cualquier índole.

ARTICULO 22.- Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

ARTICULO 23.- Toda persona tiene derecho a la propiedad privada correspondiente a las necesidades esenciales de una vida decorosa, que contribuya a mantener la dignidad de la persona y del hogar.

ARTICULO 24.- Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a cualquier autoridad competente, ya sea por motivo de interés general, ya por particular, y el de obtener pronta resolución.

ARTICULO 25.- Nadie puede ser privado de su libertad sino en los casos y según las formas establecidas por las leyes preexistentes.

Nadie puede ser detenido por incumplimiento de obligaciones - de carácter netamente civil.

Todo individuo que haya sido privado de su libertad tiene derecho a que el juez verifique sin demora la legalidad de la medida y a ser juzgado sin dilación injustificada, o, de lo contrario, a ser puesto en libertad. Tiene derecho también a un tratamiento humano durante la privación de su libertad.

ARTICULO 26.- Se presume que todo acusado es inocente hasta - que se pruebe que es culpable.

Toda persona acusada de delito tiene derecho a ser oída en -- forma imparcial y pública, a ser juzgada por tribunales anteriormente establecidos de acuerdo con leyes preexistentes y a que no se le imponga penas crueles, infamantes o inusitadas.

ARTICULO 27.- Toda persona tiene el derecho de buscar y recibir asilo en territorio extranjero, en casos de persecución que no - se motivada por delitos de derecho común y de acuerdo con la legislación de cada país y con los convenios internacionales.

ARTICULO 28.- Los derechos de cada hombre están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y del desenvolvimiento democrático.

D E B E R E S .

ARTICULO 29.- Toda persona tiene el deber de convivir con las demás de manera que todas y cada una puedan formar y desenvolver íntegramente su personalidad.

ARTICULO 30.- Toda persona tiene deber de asistir, alimentar, educar y amparar a sus hijos menores de edad, y los hijos tienen el deber de honrar siempre a sus padres y el de asistirlos, alimentarlos y ampararlos, cuando éstos lo necesiten.

ARTICULO 31.- Toda persona tiene el deber de adquirir a lo mas nos la instrucción primaria.

ARTICULO 32.- Toda persona tiene el deber de votar en las elecciones populares del país de que sea nacional cuando este legalmente capacitado para ello.

ARTICULO 33.- Toda persona tiene el deber de obedecer a la ley y además mandamientos legítimos de las autoridades de su país y de aquél en que se encuentre.

ARTICULO 34.- Toda persona hábil tiene el deber de prestar los servicios civiles y militares que la patria requiere para su defensa y conservación, y en casos de calamidad pública, los servicios de que sea capaz.

ARTICULO 35.- Toda persona tiene el deber de cooperar con el Estado y la comunidad en la asistencia y seguridad sociales de acuerdo con sus posibilidades y con las circunstancias.

ARTICULO 36.- Toda persona tiene el deber de pagar los impuestos establecidos por la ley para el sostenimiento de los servicios públicos.

ARTICULO 37.- Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

ARTICULO 38.- Toda persona tiene el deber de no intervenir en las actividades políticas que de conformidad con la ley, sean privativas de los ciudadanos del estado que sea extranjero. (22)

Estos documentos internacionales señalan dos amplias categorías de derechos: los civiles y los políticos, económicos, sociales y culturales, pero a pesar de su amplio contenido, por su carácter enunciativo, no imponen obligaciones ni sanciones para aquellos Estados que violaran sus disposiciones. Pero éstos sirvieron de guía general para la preparación de lo que más tarde serían los Pactos de 1966.

(22) IX Conferencia Internacional Americana.- Adoptada el 2 de mayo - 1958.- Bogotá.- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.- UNESCO.- 1978.- Págs. 121 a 126.

E) LOS PACTOS SOBRE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS Y SOBRE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. (1966)

La novedad de estos documentos está en que ellos ya se contienen medidas para ser efectivo su cumplimiento.

En el Primero, una Comisión de Derechos Humanos ha de considerar los informes sometidos por los estados partes y dirigirá observaciones a dichos estados y al ECOSOC. La Comisión se encuentra también autorizada para considerar las comunicaciones recibidas de un estado miembro que denuncie una falta, por otra parte de otro estado, en el cumplimiento de sus obligaciones. Si el asunto planteado no queda solucionado, cabe la posibilidad de establecer, con el conocimiento previo de los Estados afectados, comisiones de conciliación "ad Hoc" que intentarán lograr una solución amistosa.

Por otra parte, queda la alternativa que ofrece el Protocolo - opcional al Pacto Sobre Derechos Civiles y Politicos según el cual, - la Comisión también podrá considerar informes de cualquier particular que resulte afectado, por parte de algún estado que haya aceptado el Protocolo, en cualquiera de los derechos protegidos por el Pacto. La Comisión deberá dar su opinión al estado parte interesado y al propio individuo.

En el Segundo Pacto, para la custodia de los derechos económicos, sociales y culturales que contiene, las partes quedan obligadas a someter informes periódicos al ECOSOC, con relación a las medidas - adoptadas al progreso alcanzado, en tal sentido. No, obstante el hecho de haberse establecido los mecanismos antes mencionados el éxito de estos pactos universales pueden quedar garantizados.

F) LA CONVENCION DE ROMA DE 1950.

Por su parte los Estados europeos han sido más efectivos en la formulación y aplicación de normas obligatorias en la materia sobre la base de acuerdos regionales. Así, en 1950 se adoptó en Roma la Convención para Protección de Derecho Humanos y Libertades Fundamentales que

entró en vigor en 1953. Esta Convención surgió como medida para ejercitar las finalidades del Consejo de Europa en materia de protección a los derechos humanos. La Asamblea Consultiva y la Comisión de Ministros órganos para actuar y decidir a nombre del Consejo de Europa, aprobaron la Convención compuesta de 66 artículos.

El documento es digno de atención por las medidas de que dispone para asegurar el cumplimiento de sus normas. Prueba de ello es el artículo 19 que estableció, como órganos de observancia, una Comisión Europea de los Derechos Humanos y una Corte Europea de Derechos Humanos.

Ante la Comisión se presentan los grupos y se procede al examen y a la investigación de los mismos. Una vez lograda una solución amistosa se presenta un informe del caso y su solución. De no haber acuerdo, el asunto puede turnarse a la Comisión de Ministros (que es el órgano de decisiones del Consejo de Europa), o a la Corte.

Es interesante mencionar que el artículo 24 de la Convención autoriza a cualquiera de los Estados miembros para someter ante la Comisión, a través del Secretario General del Consejo de Europa, cualquier violación que se alegue de las disposiciones de la Convención por parte de otro Estado.

Ante la Corte de Europa de Derecho Humanos pueden acudir los Estados partes y la propia Comisión (nunca el individuo), en segunda instancia (Art. 44).

La jurisdicción de la Corte se extiende a todos los casos que las partes, o la Comisión, le sometan y que estén relacionados con la interpretación y aplicación de la Convención. Sin embargo, su competencia debe ser expresamente aceptada por los Estados y, al igual que en la Corte Internacional de Justicia, cualquiera de las partes contratantes podrá declarar en cualquier momento que reconoce como obligatoria, "ipso facto" y sin convenio especial, la jurisdicción de la Corte en todo los asuntos sobre interpretación y aplicación de la Convención - cláusula facultativa - como ya antes se mencionó. Lo anterior puede hacerse incondicionalmente o bajo condición de reciprocidad y/o por determinado tiempo. Tales declaraciones deberán ser remitidas para su depósito al Secretario General del Consejo de Europa para que transmita copias de las mismas a los demás Estados partes.

En relación con el carácter de los fallos, éstos serán motivados debiendo, en caso de no existir la opinión unánime en los magistrados, - agregar la opinión disidente de alguno de ellos (Art. 51). La sentencia de la Corte será definitiva y deberá ser transmitida a la Comisión de - Ministros, la cual cuidará de su ejecución (Art. 54).

La Corte Europea de Derechos Humanos es quizá excepcional entre las instituciones de derechos humanos existentes actualmente, dadas sus funciones de decisión. Pero, en cuanto a las funciones sancionadoras no hay institución sobre la materia, que las ejerza; ni siquiera la propia Corte Europea puede sancionar y, según el artículo 50 de la Convención, sólo puede operar una satisfacción equitativa, es decir, una indemnización a la víctima de una violación.

Es quizá solamente, dentro de los cuadros políticos donde las - violaciones de los derechos humanos pudieran ser sancionados y, aún en ese ámbito, las situaciones no son nada satisfactorias como lo han demostrado los esfuerzos infructuosos para hacer que Sudáfrica ponga fin a su política de apartheid, abiertamente contraria a la noción de derechos del hombre; o el caso de Nicaragua, en donde la labor de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos no pudo impedir los actos de genocidio perpetrados en ese país.

Como bien dice el profesor Karel Vasak en su artículo *Le Droit - International des Droits de L'Homme*, publicado en el *Recueil des Cours* 1974, IV, p. 354, ante situación de hecho, el jurista no puede más que redoblar esfuerzos para movilizar la única arma verdadera de que dispone la opinión pública.

G) EL PACTO DE SAN JOSE DE COSTA RICA DE 1969.

En el ámbito regional latinoamericano, la preocupación por el respeto a los derechos humanos se puso de manifiesto a lo largo del Panamericanoismo. En las diferentes Conferencias Interamericanas encaminadas a la creación de un organismo regional, que siempre estuvo presente el espíritu de la protección de ciertos derechos, como por ejemplo, el de la igualdad de trato entre hombre y mujeres, el derecho al trabajo y a mejorar sus condiciones, o el derecho de asilo - institución propia del -

Derecho Internacional Latinoamericano-

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948 y la Carta Interamericana de Garantías Sociales,⁷ fueron documentos de cierto impacto en el ámbito regional latinoamericano, que procedieron al Proyecto de Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1959. Diez años más tarde, tal proyecto sería discutido y aprobado en la capital de Costa Rica, con el nombre de Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José; pero no fue sino hasta el 17 de Julio de 1978 cuando fueron depositados los onos documentos de ratificación requeridos para su entrada en vigor.

El Pacto, inspirado en la Convención de Roma de 1950, agrupa a los derechos civiles y políticos y marca un compromiso, para los firmantes, en el sentido de desarrollar progresivamente los derechos económicos, sociales y culturales en la Región Latinoamericana.

La Convención establece, como medio de protección de los derechos humanos, una Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que se llamará la Comisión, y una Corte Interamericana de Derechos Humanos, que se llamará la Corte (Art. 33).

La Comisión se compone de siete miembros que duran en su cargo cuatro años pudiendo ser reelegidos una vez. Este órgano tiene como función principal la promoción de la observancia y la defensa de los derechos humanos (Art. 41).

En cuanto a su competencia, el artículo 44 establece que cualquier persona, o grupos de personas, o entidades no gubernamentales, legalmente reconocidas en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión peticiones sobre denuncias o violaciones de la Convención, por un Estado parte.

En los artículos 46, 47 y 48 se establecen ciertos requisitos indispensables para la admisión de una petición (al igual que algunas formas en el procedimiento) que resultan, o pueden resultar, lentos y obstaculizadores cuando se trate de dar solución a un asunto de un presunto lesionado.

"Sin embargo, dice el párrafo 2 del propio artículo 48, en casos graves y urgentes, puede realizarse una investigación previo consentimiento del Estado en cuyo territorio se alegue haberse cometido la violación tan sólo con la presentación de una petición o comunicación que reúna los

requisitos formales de admisibilidad".

La Comisión no tiene función sancionadora, Como otros órganos - custodios de este tipo de cuestiones, se concreta a redactar un informe en el que se expondrán los hechos y las conclusiones de la Comisión. Tal informe será transmitido a los Estados interesados, quienes - no están en facultades de publicarlo. La Comisión, al rendir el informe podrá formular recomendaciones apropiadas para la solución del caso - (Art. 50).

Pero si pasados tres meses, después de rendido el informe, el - asunto no ha sido solucionado -o sometido a la Corte por la propia Comisión o por el Estado interesado- la Comisión podrá emitir su opinión y conclusiones sobre la cuestión a considerar, contando con la mayoría - absoluta de votos de sus miembros (Art. 51-1).

Además, la Comisión hará recomendaciones fijando un plazo determinado para que el Estado actúe con el fin de remediar la situación examinada (Art. 51-2).

Finalmente, transcurrido el plazo fijado por la Comisión, ésta - decidirá, también por mayoría absoluta de votos, si el Estado ha tomado o no medidas adecuadas y si publica o no su informe (Art. 51-2).

Por lo que respecta a la Corte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos trata, específicamente en el Capítulo VIII, artículos del 52 al 69, todo lo relacionado con ella; y, además, los artículos 33, 70 hasta 74 hacen referencia a tal órgano.

La naturaleza jurídica de la Corte, como medio de protección de los derechos humanos, puede ser deducida de los propios artículos de la Convención de San José. La Corte es un órgano especial de la Organización de Estados Americanos, con poderes típicamente jurisdiccionales y con algunas funciones administrativas en materia interna. Podría, de acuerdo con lo anterior, considerársele, al igual que la Comisión, como un órgano autónomo.

Sin embargo, y en relación a esta última, puede pensarse que - existe una cierta subordinación de aquélla hacia la Corte, por el hecho de que ésta tiene, en un momento dado, competencia para revisar y, en cierta medida, modificar decisiones de la Comisión, sobre determinada - materia. Lo que sucede es que en el campo de protección de los derechos

humanos en los Estados Americanos, ambos órganos tienen delimitadas sus competencias. Hay algunas funciones privativas de la Comisión y algunas otras muy propias de la Corte, pero cuando surjan cuestiones que salgan fuera de esas respectivas competencias, otros órganos de la Organización serán los indicados para conocer de tales asuntos.

Sobre la organización de la Corte, la Convención de San José dejó casi totalmente establecido, lo que a tal materia se refiere, dejando poca temática para ser desarrollada en el Estatuto y en el Reglamento correspondientes.

La Corte se compondrá de siete jueces nacionales de los Estados miembros de la OEA, elegidos a título personal. No deberá haber dos jueces de la misma nacionalidad (Art. 52).

Sobre este aspecto, debemos mencionar aquí la opinión del actual presidente de la Comisión, Profesor Dunshee de Abranches, en el sentido de que es justamente este reducido número de jueces el que pueda ocasionar dificultades en el funcionamiento de la Corte. Así, como la Convención sostiene que bastará con un "quorum" de cinco jueces para deliberar (Art. 56), esto implica que bastarían tres votos para aprobar un fallo u opinión, si se adopta la regla de la mayoría de los jueces presentes, — propia de la Corte Europea; por lo que un acuerdo tomado por tres votos — minoría de los jueces de la Corte — podría ser poco después modificado por los demás que no lo suscribieron.

Los jueces de la Corte deberán ser elegidos en votación secreta y por mayoría absoluta de votos de los Estados partes en la Convención, — por la Asamblea General de la Organización, de una lista de candidatos — propuestos por los Estados miembros (Art. 53-1).

Los jueces durarán en su encargo seis años pudiendo ser reelegidos una vez (Art. 54-1).

El artículo 58 trata sobre la sede de la Corte, misma que ha sido fijada en Costa Rica, pudiendo celebrar reuniones en el territorio de cualquier Estado miembro de la OEA.

Sólo los Estados partes y la Comisión tienen derecho, de acuerdo con el artículo 61, a someter un caso a la decisión de la Corte. Pero — cabe aclarar, que la Convención de San José faculta a una entidad no gubernamental para presentar a la Comisión, una petición que contenga una

denuncia de violación, de la propia Convención, hacia un tercero (Art. 44). En este aspecto, la Convención Americana discrepa de la Europea — que limita el derecho a presentar una denuncia a la persona, física o jurídica, víctima de la presunta violación.

En el caso de que fuese sometido a la Corte un caso derivado de una petición presentada a la Comisión por una organización no gubernamental, sin intervención de la posible víctima, pueden plantearse en la práctica algunos problemas de procedimiento; así, cabría la posibilidad de que en algún momento se hubiese dado un arreglo entre la presunta víctima y el gobierno involucrado, sin conocimiento de la Comisión; o bien, que la víctima, por cualquier motivo, retirara la denuncia contra el Estado, o iniciara un juicio interno para obtener una compensación, habiéndose sometido el caso ante la Corte. (23)

Sería indispensable, por lo tanto, prever en el Estatuto diferentes hipótesis de actuación para determinar una atinada forma de intervención ante la Corte, ya sea de un Estado actuando por derecho propio, o de un individuo a través de la Comisión, cuando ésta considere que existen suficientes elementos para hacerlo.

Al igual que la Corte Internacional de Justicia y la Corte Europea de Derechos Humanos, la competencia litigiosa de la Corte Interamericana es facultativa. Según el artículo 62, todo Estado parte puede declarar que reconoce como obligatoria "de pleno derecho y sin convenio especial", la competencia de la Corte sobre casos de interpretación o aplicación de la Convención.

La declaración a que se refiere el mencionado artículo deberá ser presentada ante el Secretario General de la Organización, pudiendo hacerse incondicionalmente o bajo condición de reciprocidad.

En caso de que sea la Comisión quien presenta un caso ante la Corte, es necesario que el Estado parte en el litigio haya aceptado la jurisdicción de la Corte con la consiguiente obligación de cumplir el fallo.

(23) Dunshie de Abromoches, C.A.— La Corte Interamericana de Derechos Humanos.— Conferencia dictada en el Seminario Regional sobre la Convención Americana de Derechos Humanos.— San José de Costa Rica.— 1979.

Aparte de la competencia litigiosa, la Corte tendrá atribuciones consultativas, es decir, podrá emitir una opinión sobre una consulta formulada por el interesado en una controversia acerca de la interpretación de la Convención, de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados Americanos o, aún, acerca de la compatibilidad entre una ley interna y un tratado de los antes, mencionados — (Art. 64).

Finalmente, la Convención estipula con respecto al fallo que éste será motivado, definitivo e inapelable (Arts. 66 y 67).

Hay que hacer notar que el artículo 71 de la parte de Disposiciones Comunes, Capítulo IX de la Convención trata, aunque brevemente, el punto de la incompatibilidad de otras actividades con el cargo de juez, de manera que quede garantizada su absoluta independencia e imparcialidad.

En este sentido, los antecedentes que pueden ayudar a precisar — las actividades incompatibles con el cargo de juez de una Corte de Derechos Humanos, los tenemos en el artículo 16 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia que a la letra dice:

1.— Ningún miembro de la Corte podrá ejercer función política o administrativa alguna, ni dedicarse a otra actividad de carácter profesional.

Y en el Estatuto de la Corte Europea de Derechos Humanos que prohíbe el ejercicio de la función de juez al miembro de un gobierno, o al titular de un cargo o profesión susceptible de afectar la imparcialidad del juez. (Art. 4).

Algunos Estados conscientes de que el Derecho, por sí solo, no — basta para mejorar una realidad social plantearon la posibilidad de crear dentro del sistema universal de las Naciones Unidas un mecanismo que, al lado de los ya existentes, contribuyese en forma más efectiva a la implementación real de todo el material jurídico internacional elaborado. En la segunda parte de este estudio, se reseñarán los esfuerzos realizados, dentro del foro internacional, hacia la búsqueda de una alternativa para el mejoramiento del goce de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

H) CREACION DEL CARGO DE UN ALTO COMISIONADO DE LA ONU PARA LOS DERECHOS HUMANOS.

En marzo de 1965, Costa Rica propuso un tema titulado "Elección de un Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos" para ser incluido en la agenda de la sesión de 1965 que deberá realizar la Comisión de Derechos Humanos.

Después de algunas discusiones, la Comisión decidió incluirlo con el título de "Cuestión concerniente a la implementación de los derechos humanos a través de un Alto Comisionado de las Naciones Unidas, cualquier otro mecanismo apropiado". Sin embargo, por razones de tiempo, la Comisión se vio imposibilitada de discutir el tema en consideración a lo cual se pospuso para la siguiente reunión anual.

Vale la pena mencionar las consideraciones que recibió la propuesta de Costa Rica, primero en el Consejo Económico y Social y después en la Asamblea General.

1.- En el Consejo Económico y Social.

En su sesión de mediados de 1965, el Consejo Económico y Social tuvo ante sí la comunicación de Costa Rica que tenía como fin solicitar que el Consejo recomendara a la Asamblea General el examen, en su vigésimo período de sesiones, posiblemente a través de un grupo de trabajo, de la cuestión de la elección de un Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (24).

Durante la discusión en el Consejo, algunos miembros creyeron que, aunque la realización práctica de tal plan conllevaría, sin duda, algunas dificultades, había una incuestionable necesidad de reforzar la maquinaria existente respecto a la promoción de los derechos humanos.

Otros miembros, aunque no dejaron de considerar el asunto como de gran importancia, no creyeron que pudieran estudiar adecuadamente el tema en aquella sesión.

(24) Carta del 6 de Julio de 1965 de Costa Rica.- Elección de un alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos.- Cfr. *Frfas, Yolanda.- Sobretiros: El Foro.- Pag. 72.*

No faltó quienes consideraron la propuesta de Costa Rica totalmente inaceptable, sosteniendo que su posible adopción podría prejuzgar sobre las muy complejas cuestiones de la aplicación de los derechos humanos. Tal autoridad, deofan, no podría ser conferida a ninguna persona, dado que materias de la soberanía nacional quedaban involucradas, y toda interferencia en asuntos internos de los Estados debía ser evitada.

En este orden de ideas, el Consejo no tomó una decisión formal sobre la materia. (25)

2.- En la Asamblea General.

El tema, con respecto a la Asamblea General, fue considerado en su vigésimo período de sesiones, directamente por la Tercera Comisión — (Social, Cultural y Humanitaria).

En el proyecto de resolución, Costa Rica proponía la creación de un Alto Comisionado para la custodia de los Derechos Humanos, que debería durar en su encargo cinco años y que funcionaría bajo la autoridad de la Asamblea General, debiendo tener las siguientes funciones:

- a) Fomentar los derechos humanos y tratar de asegurar la observancia de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
 - b) Asesorar y Ayudar a la Comisión de Derechos Humanos y a otros — órganos de las Naciones Unidas, en los informes y comunicaciones periódicas, de parte de los gobiernos, relativas a los derechos humanos.
 - c) Informar anualmente a la Asamblea General, a través del Consejo Económico y Social y dar informes especiales cuando lo requiriese cualquier órgano de las Naciones Unidas, o en casos urgentes.
- La propuesta de Costa Rica también pudiera, en requerimiento de cualquier gobierno, otorgar ayuda y servicios y emitir informes al respecto, si así se acordase con el gobierno o gobiernos respectivos.

El documento costarricense fue recibido bajo dos corrientes de criterio o puntos de vista diferentes:

Por una parte, un grupo de miembros de Naciones Unidas consideró que la propuesta podría contribuir significativamente a la implementación de los derechos humanos, a nivel internacional, y que el Alto Comi-

sionado podría traer soluciones satisfactorias a los problemas sobre la materia.

Por otro lado, la propuesta recibió reservas tales como la de que el cargo de Alto Comisionado debería ser definido con mayor precisión y cuidado, para evitar cualquier ingerencia en los asuntos internos de los Estados; también se enfatizó la necesidad de coordinar las actividades del Alto Comisionado con los, hasta entonces, existentes procedimientos internacionales.

Además, otros representantes consideraron inapropiado hablar de un cargo de ese tipo en tanto no se hubiesen adoptado los Factos de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos. (26).

El resultado de las discusiones fue una decisión, más tarde sancionada en la reunión plenaria de la Asamblea General, en el sentido de remitir el asunto al Consejo Económico y Social para que él, a su vez, transmitiera la propuesta a la Comisión de Derechos Humanos para que fuera estudiada en todos los aspectos debiendo informarse, sobre lo que ahí se acordase, a la Asamblea en su vigésimo primer período de sesiones (1966)

La decisión para este efecto fue influida en la Resolución 2062 (XX) de la Asamblea General, adoptada por unanimidad el 16 de diciembre de 1965, basada en la recomendación de la Tercera Comisión que la aprobó el 13 de diciembre del mismo año, por 67 votos a favor, 0 en contra y 10 abstenciones. (27)

LA PROPUESTA ANTE LA COMISION DE DERECHOS HUMANOS

Una vez acordada y aprobada la posibilidad de discutir la elección de un Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Comisión respectiva, en su sesión de 1966, enfrentó el debate sobre el tema propuesto, tomando en cuenta una sugerencia de Argentina, Austria, Costa Rica, Dahomey, Filipinas, Senegal y Suecia, en el sentido de establecer un grupo de trabajo, compuesto de nueve miembros de la misma Comi-

(26) Factos sobre Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que fueron adoptados en 1966.

(27) Ver Yearbook.- 1965.- Pág. 497.

sión, que se avocaría al estudio de todos los puntos relevantes que implicaba la institución del cargo de un Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Tal grupo de trabajo debería tomar en consideración lo discutido en el debate de la Comisión y todos los aspectos surgidos del mismo. El informe respectivo sería presentado ante la Comisión de Derechos Humanos en el siguiente año acordándose, además, que tal informe se consideraría prioritariamente en la sesión de 1967.

Posteriormente, el Consejo Económico y Social informó a la Asamblea General, sobre la labor que realizaba la Comisión de Derechos Humanos, a través del grupo de trabajo, en relación a la "Cuestión concerniente a la implementación de los derechos humanos a través de un Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, o algún otro mecanismo internacional apropiado".

Esta acción del Consejo se fundó en la propuesta de Canadá, Dohomey, Pakistán, Filipinas y Suecia, aprobada por unanimidad en la Comisión Social del Consejo, el 10. de agosto de 1966. (28)

EL INFORME DEL GRUPO DE TRABAJO

En la sesión de 1967, sujetándose al plazo fijado, el grupo de trabajo presentó, a la Comisión de Derechos Humanos, un informe conteniendo los principios básicos para el establecimiento del cargo de un Alto Comisionado.

Con estas bases, la Comisión pidió al Consejo Económico y Social que recomendará a la Asamblea General el proyecto de resolución que había aprobado su Comisión Social con el fin de crear, dentro del Sistema de Naciones Unidas, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos con "el grado de independencia y prestigio requerido para la realización de sus funciones bajo la autoridad de la Asamblea General". (29)

El Consejo recomendaba que la Asamblea instruyera al Alto Comisionado para contribuir a la promoción y fortalecimiento de los derechos Hu

-
- (28) Informe del ECOSOC.- Asamblea General.- Resolución 1163.- Agosto - 1965 y Resolución 1237.- Junio.- 1967
 (29) Resolución 1237.- ECOSOC.- E. 4387.- Enmienda presentada por la República Unida de Tanzania, Yearbook.- 1967.- Pág. 533

manos y libertades fundamentales,"... sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión", como lo establece la Carta de San Francisco y otras declaraciones e instrumentos auspiciados por la Organización o por agencias especializadas. Sin contradecir las funciones y poderes de los órganos existentes.

Para tal efecto, el Alto Comisionado debería mantener estrechas relaciones con la Asamblea General, el Consejo Económico y Social, la Comisión de Derechos Humanos, la Comisión sobre la Condición de la Mujer y otros órganos relativos a la materia, a los cuales podría asesorar y ayudar.

Asimismo, el Alto Comisionado prestaría ayuda al Estado miembro de las Naciones Unidas, o de los organismos especializados, o del Organismo Internacional para la Energía Atómica, o a cualquier Estado parte del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia; el informe de tal ayuda quedaría sujeto al consentimiento del Estado afectado.

El proyecto de resolución establecido, además, que el Alto Comisionado tendría acceso a las comunicaciones dirigidas a las Naciones Unidas concernientes a los derechos humanos y podría llevarlas a la atención del gobierno respectivo, todas las veces que aquél juzgara apropiado.

Otra función del Alto Comisionado sería la de informar a la Asamblea General, a través del Consejo Económico y Social, sobre el desenvolvimiento de los derechos humanos, incluyendo sus observaciones sobre la implementación de declaraciones e instrumentos relevantes adoptados por la Organización y sus organismos especializados, junto con una evaluación de los progresos significativos en este campo.

Para la preparación de sus informes, el Alto Comisionado estaría capacitado para consultar, cuando fuese necesario, a cualquier gobierno o agencia especializada.

En su labor, el Alto Comisionado se asesoraría y asistiría por un grupo de expertos, que no excedería de siete miembros, designados por el Secretario General, teniendo en cuenta una distribución geográfica equitativa y una adecuada representación de los diferentes sistemas jurídicos.

La Oficina del Alto Comisionado, finalmente, estaría financiada por las Naciones Unidas.

Algunas de las anteriores propuestas fueran objeto de enmiendas -

que, se sugirió, fuesen revisadas por la Asamblea General en su vigésimo segundo período de sesiones, en 1967.

LA PROPUESTA EN EL PERIODO 1967-1973

Sin embargo, en vista del exceso de trabajo de la Asamblea General el asunto del Alto Comisionado no pudo ser discutido en la sesión de 1967 y fue propuesto para la de 1968.

Justamente, aquel año fue declarado el Año Internacional para los Derechos Humanos, por celebrarse el XX Aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Debido a esta circunstancia y, lógicamente a lo pesado del programa de trabajo de la Asamblea General, se decidió, — una vez más, posponer el tema para ser tratado, con carácter de prioridad en la sesión de 1969.

Lo mismo sucedió en el siguiente debate y para 1970, en el vigésimo quinto período de sesiones de la Asamblea, lo único que quedó en — claro fueron las grandes divergencias de opinión sobre la viabilidad del establecimiento de la Oficina propuesta.

Los defensores de ella, entre los que se encontraban Costa Rica, — Estados Unidos, y Francia, sostuvieron que la continua plenitud de la — agenda anual de la Asamblea y de otros órganos de las Naciones Unidas relacionados con los derechos humanos, indicaban que las actividades en este campo tendrían que ser racionalizadas y estimuladas.

Por su parte, los que se oponían a la creación de la nueva Oficina entre los que se incluían Arabia Saudita, Ceilán (hoy Sri Lanka) y la — URSS, argüían que los trabajos que implicaría la institucionalización de la propuesta, duplicarían las actividades de los órganos respectivos y — podrían conducir a una interferencia en los asuntos internos de los Estados.

El tema quedó estancado y la Tercera Comisión, teniendo en cuenta la Resolución 1237 (XLII) y las enmiendas relativas a ella, decidió sugerir que el debate fuese, de nueva cuenta, programado para la siguiente sesión de la Asamblea en 1971; pero tampoco aquí se logró nada efectivo, por el contrario, el tema se pospuso hasta 1973.

En aquel año la Asamblea sí se enfrentó al acervo de documentos - existentes desde 1967 sobre la cuestión del establecimiento del Alto Comisionado. Básicamente fue la Tercera Comisión (Social, Cultural y Humanitaria) la que se encargó de su discusión. Ante ella se presentaron - - otras tres propuestas que en sus textos hacían, más bien, referencia a - los derechos humanos en general y no al asunto, tantas veces postpuesto, - del Alto Comisionado.

La primera de ellas fue la de Costa Rica, Suecia, y Uruguay en la que se insistió en el contenido fundamental de la Resolución 1237 (XLII) de 1967. De las tres propuestas fue la única que se refirió a la creación de una Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

La segunda propuesta fue la que presentó Bulgaria y Yemen Democrático. Ahí se recordó la necesidad de cooperar más estrechamente en la - promoción y fortalecimiento de los derechos humanos, siempre de acuerdo con la Carta de Naciones Unidas, y se resaltaba la esperanza en la futura aplicación de los Pactos de Derechos Humanos de 1966. Esta propuesta sugirió dejar para más adelante el tema del Alto Comisionado.

La tercera proposición fue el texto irlandés que resultó aprobado por la Comisión para ser turnado, posteriormente, a la Asamblea General - para su aprobación; en él se reafirma la convicción de adoptar medidas - que aseguren el respeto universal de los derechos humanos y libertades - fundamentales y se sugería seguir estudiando las alternativas dentro del sistema de las Naciones Unidas, para el goce efectivo de tales derechos y libertades, para lo cual se acordaba incluir en la agenda de 1974 el análisis de los mismos, junto con una revisión de los mecanismos existentes para la custodia de unos y otras.

Con respecto al Alto Comisionado, los que hablaron en contra, durante el debate de la Tercera Comisión, seguían sosteniendo que el cargo interferiría en los asuntos internos de los Estados con lo cual se violaba el artículo 2 de la Carta.

Bulgaria actuó que en un cargo de ese tipo solamente duplicaría las actividades de los órganos existentes, sobre la materia de los derechos humanos, dentro de las Naciones Unidas agregando que tal funcionamiento únicamente podría realizar las funciones que pretendían encomendarse

le, "si estuviese dotado de poderes mágicos". ¿Cómo lograría compeler, - por ejemplo, a regímenes racistas como el de sudafrica a renunciar a su política de apartheid y discriminación racial?; o bien ¿cómo se evitarán los sufrimientos de millones de víctimas del coloniaje portugués?

Arabia Saudita y otros Estados consideraron que el costo de una - Oficina del Alto Comisionado resultaría prohibitivo en relación a los resultados prácticos que de ella se obtendrían.

La Unión Soviética se opuso, drásticamente, a la creación del cargo porque legal, política y financieramente ofrecía desventajas más que ventajas y agregó, que de ninguna manera, el Alto Comisionado evitaría - las más terribles violaciones de los derechos humanos.

Estos argumentos, frente a los de quienes se inclinaban a favor de la idea argumentando que el cargo en cuestión podría ser de gran autoidad moral, y ejecutado con independencia e imparcialidad lograría, como sostuvo Suecia, que se esfumara el miedo a la ingerencia en los asuntos de los asuntos internos de los Estados, prevalecieron en el ambiente de la sesión de 1973.

Podemos decir que con tal sesión se cerró el período en el que, - a pesar de los obstáculos señalados, se discutió el tema del establecimiento de una Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para - los Derechos Humanos.

LA PROPUESTA EN EL PERIODO 1974-1978.

En los debates subsiguientes el asunto nunca se trató con prioridad: aunque es cierto que en la sesión de 1974, dentro del vigésimo "ovo" no período de sesiones de la Asamblea General, se incluyó en la Segunda como parte del tema genérico relativo al "Mejoramiento del goce efectivo de los Derechos Humanos Universales Fundamentales".

Sin embargo, según consta en la Resolución respectiva, no se avanzó en el mismo, y, únicamente, quedó asentada una invitación a los Estados, a los Organismos especializados, a los Organismos regionales y a los Organismos intergubernamentales y no gubernamentales apropiados, en el - sentido de emitir sus criterios de opinión y cualquier material pertinente, "... teniendo en cuenta que el material no habrá de tener motivos po-

líticos en contravención de los principios de la Carta de Naciones Unidas".

Con base en lo anterior, el Secretario General prepararía un informe analítico que debería ser presentado ante la Asamblea General en su trigésimo período de sesiones.

El informe en cuestión agrupó, además de las propuestas a favor, los siguientes puntos de vista:

a) Las funciones relativas a la custodia de los derechos humanos no debería recaer en una persona, ya que eran de la responsabilidad colectiva de los Estados miembros, por lo que se debería recurrir a los servicios de los órganos existentes en las Naciones Unidas, sobre la materia.

b) La institución propuesta sería contraria al principio de la Carta relativo a la igualdad soberana de los Estados. Se opinó que sólo mediante una Convención Internacional, se podría establecer un mecanismo como el del Alto Comisionado.

c) Bastaría con la entrada en vigor y la aplicación efectiva de los Pactos sobre Derechos Humanos.

d) Las funciones previstas para el Alto Comisionado se confiarían al Secretario General de la Organización.

La Asamblea General en su resolución 3451 (XXX) expresa su reconocimiento al Secretario General por tal informe sobre los distintos criterios y medios posibles para mejorar el goce efectivo de los Derechos Humanos y libertades fundamentales e invitó a los Estados miembros que — que aún no lo hubieran hecho, a presentar sus opiniones al respecto, para que en el trigésimo segundo período de sesiones se discutiera, con carácter prioritario el tema.

En el período del 20 de septiembre al 21 de diciembre de 1977, el Secretario General rindió a la Asamblea General otro informe global sobre los "Distintos Criterios y Medios posibles del Sistema de las Naciones Unidas, para mejorar el goce efectivo de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales".

La mayor parte de los puntos de vista sobre el Alto Comisionado — giraron alrededor de los ya antes mencionados; pero, además, se propusieron otros que resultaron interesantes, como el de la creación de una Junta de cinco Comisionados de Derechos Humanos — uno por cada grupo regional

de las Naciones Unidas- integrada por expertos independientes, bajo la - autoridad de la Asamblea General y cuyas funciones principales serían, - entre otras, la de utilizar buenos oficios para la solución de problemas de derechos humanos, a nivel regional. Este grupo, según la propuesta, - trabajaría en contacto con la Comisión de Derechos Humanos y la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las minorías.

En opinión del Gobierno de Finlandia, las Resoluciones de la Asamblea General y el senti de un buen número de Estados miembros, indicaban que, por el momento, no existían posibilidades reales "de crear el cargo de un Alto Comisionado, ni ningún otro órgano nuevo que tuviera funciones jurídicas análogas dentro de las Naciones, independientemente de la utilidad que pudiera tener ese órgano".

Por lo que hace al criterio de las Organizaciones no gubernamentales parece ser que, según se desprende del informe del Secretario General se inclinaron a favor de la creación del cargo.

Resulta interesante la Resolución 32/130 de la Asamblea General -- surgida del trigésimo segundo período de sesiones, porque al abarcarse en su texto las cuestiones de Derechos Humanos en forma global, se dedica un apartado a la "... realización del nuevo orden económico internacional, - como elemento esencial para el fomento efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, debiendo dársele prioridad".

En aquella Resolución se pidió a la Comisión de Derechos Humanos - que, al su trigésimo cuarto período de sesiones emprendiese un análisis general sobre los medios posibles para hacer más efectivo el goce de los derechos humanos y, sobre esa base, preparase un informe, con conclusiones y recomendaciones, para ser presentado a la Asamblea General, en ese mismo período, a través del Consejo Económico y Social. Además, se acordó informar a la Asamblea, sobre la marcha de tales trabajos, en su trigésimo tercer período de sesiones a realizarse en 1978.

Con base en lo anterior, en su cuarta y quinta sesiones plenarias, celebradas el 22 de septiembre de 1978, la Asamblea General, decidió incluir en su programa el tema de los distintos criterios y medios posibles - para la mejor custodia de los derechos humanos, incluida la cuestión de la creación del cargo de un Alto Comisionado, y asignarlo a la Tercera Comisión.

Tal Órgano en sus sesiones de noviembre y diciembre, examinó el asunto y recogió las opiniones de los representantes de los Estados miembros teniendo en cuenta, entre otros documentos, el informe de la Comisión de Derechos Humanos surgido de su trigésimo cuarto período de sesiones.

Se examinaron tres proyectos de Resolución con sus respectivas enmiendas de los cuales uno, presentado por Costa Rica y Senegal, se inclinaba por la creación del cargo de un Alto Comisionado pero ahora bajo la autoridad del Secretario General. Los otros dos proyectos surgirían que el asunto se siguiera tratando en forma global y no tomar, por el momento medida alguna acerca de la creación del cargo que proponía.

La Tercera Comisión, después del debate respectivo, recomendó a la Asamblea General la aprobación de dos proyectos de resoluciones:

I. Distintos criterios y medidas posibles dentro del sistema de las Naciones Unidas para mejorar el goce efectivo de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales.

II. Distintos criterios y medios posibles dentro del sistema de las Naciones Unidas para mejorar el goce efectivo de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, incluida la creación de un cargo de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Sobre la base del Informe de la Tercera Comisión, la Asamblea General, en su Trigésimo tercer período de sesiones aprobó:

a) La Resolución A/RES/33/105 del 16 de diciembre de 1978, pidiendo a la Comisión de Derechos Humanos que continúe con el análisis global y tome en cuenta los puntos de vista expresados sobre el tema, inclusive lo relativo al cargo de Alto Comisionado para considerar, nuevamente, estas cuestiones una vez completado el análisis de la Comisión; y

b) La Resolución A/RES/33/104 del 16 de diciembre de 1978, por la que "... aguarda con interés el examen, de las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos, para su trigésimo cuarto período de sesiones, a realizarse en 1979".

El XXXIV período de sesiones se ha incluido ya pero habrá que esperar los resultados del mismo, no muy difíciles de descubrir si tomamos en consideración el escepticismo, más o menos general, demostrado en los debates desde 1965.

El principio, y desde nuestro muy particular punto de vista, no parece del todo mala la idea a favor de la creación de un Alto Comisionado -

para los Derechos Humanos, aunque no dejamos de reconocer que este cargo individual, para ser medianamente exitoso, tendría que recaer en una persona de reconocida reputación moral, dotada además con una dosis de carisma, cualidades éstas difíciles de valorar en un foro regido, primordialmente, por la razón política. (30)

(30) FRIAS, Yolanda.- Logros Jurídicos Internacionales en Materia de Derechos Humanos y otros esfuerzos tendientes a Mejorar el Goce Efectivo de los mismos. Ed. El Foro.- Organó de la Barra Mexicana de Abogados 6a. Época.- Número 18.- Julio-Septiembre.- México.- 1979.- pp. 72 y a s.

CAPITULO CUARTO

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJO

XIX. CONSIDERACIONES.

La declaración de Filadelfia proclama: El trabajo no es una mercancía. Es uno de los principios básicos de la acción de la O. I. T., la - - cual consagra uno de sus programas más importantes de hacer más humano el trabajo, a fomentar condiciones en las cuales el trabajo respeta la vida y la salud del trabajador; le deja tiempo libre para el descanso y la recreación e lo capacita para servir a la sociedad y para realizarse plenamente así mismo.

Todas las actividades de la O. I. T. se refieren directa o indirectamente a los Derechos Humanos, sin embargo, existe toda una serie de libertades fundamentales que de modo muy especial caen dentro de la competencia de la Organización. Se trata de la libertad Sindical de la protección contra el trabajo forzoso, de la protección contra la discriminación en materia de empleo y de Derecho al trabajo. He aquí algunos de los Convenios esenciales que se refieren a los Derechos Humanos Fundamentales:

XX. CONVENIO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO (1930).

Exige que se elimine lo antes posible el trabajo forzoso u obligatorio en todas las formas. Se prevén, sin embargo, ciertas excepciones: - servicio militar, trabajo por sentencia jurídica; causas de fuerza mayor - tales como guerras, insendios, terremotos, etc., ratificaciones registradas; 124.

XXI. CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICALIZACION (1948).

Estipula el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir organizaciones y afiliarse a ellas por propia elección y sin autorización previa, y enumera una serie de garantías para el libre funcionamiento

to de tales organizaciones sin que intervengan las autoridades públicas.
Ratificaciones: 93

XXII. CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICALIZACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA (1949).

Ampara contra la discriminación, protege a las organizaciones de trabajadores y empleadores contra toda mutua ingerencia y propugna medidas que fomentan la negociación colectiva. Ratificaciones: 110.

XXIII. CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACION (1951).

Se prevé en este convenio la igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Ratificaciones registradas: 110.

XXIV. CONVENIO SOBRE ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO (1957).

Prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coersión o de educación pbltica, castigo por opiniones políticas o ideológicas, movilización de la mano de obra como medida disciplinaria de trabajo, como castigo por haber participado en huelgas o como discriminación. Ratificaciones registradas: 107.

XXV. CONVENIO SOBRE DISCRIMINACION (1958).

Insita a eliminar la discriminación en relación con la obtención de empleo y las condiciones de trabajo, por razón de raza, color, sexo, religión, política, procedencia nacional u origen social. Ratificaciones registradas: 101.

XXVI. CONVENIO SOBRE LA POLITICA DE EMPLEO (1964).

Estipula que debe fomentarse una política de pleno empleo, productivo y libremente elegido. Ratificaciones registradas: 68.

XXVII. CONVENIO SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES
(1975).

Garantiza los Derechos de estas organizaciones y señala medidas - para fomentar su desarrollo.

La discriminación por motivos de raza es todavía frecuente en la - practica aunque no lo sea en las legislaciones nacionales pese a que la mayoría de los países han reconocido que es necesario eliminarla. Con to do, algún país que otro persiste en el principio mismo de la discrimina- ción racial como la República Sudafricana, donde se aplica el sistema - del apartheid en todas las esferas, especialmente en el empleo.

La Conferencia Internacional del Trabajo condena el apartheid des de 1961, formuló un programa con recomendaciones sobre los cambios que - deberfan tener en Sudafrica en tres campos de competencia de la O. I. T. es decir, en la igualdad de oportunidades en materia de formación y de - empleo, la protección contra el trabajo forzoso y la libertad sindical.

En 1981 se adoptó una nueva Declaración referente a la política - de apartheid en Sudafrica, invitando a los gobiernos, empleadores, de los Estados miembros a una eliminación del apartheid e invitando a la O. I. T. a aumentar su ayuda a los pueblos de Africa del Sur. La evolución de la - situación en Sudafrica se refleja desde entonces en un informe que se pre - senta todos los años a una Comisión especial de la Conferencia.

Ahora bien, en lo que respecta a condiciones generales de trabajo, se sigue progresando en materia de duración del tiempo del mismo. El hora rio fijo, el descanso semanal y las vacaciones pagadas ganan cada vez más aceptación. Pero queda aún mucho por hacer. La práctica sistemática de - las horas extraordinarias produce jornadas de trabajo muy prolongadas en - algunas industrias, además, muchos trabajadores en la agricultura y en pe- queñas fábricas y tiendas no gozan de un límite reconocido de tiempo de tra bajo, descanso semanal y vacaciones. Recientemente han surgido tendencias en pro de un enfoque más flexible de la Organización del tiempo de trabajo parcial y el horario a la jubilación flexibles.

La organización en el trabajo y el contenido de las tareas son as- pectos que requieren una mejora considerable, tanto para mejor responder a las necesidades y preferencias de los trabajadores como para evitar los al tos costos y baja productividad debida a la atención y al descontento. Hay

que prestar atención a las calificaciones, carreras, a la colaboración, a la intensidad del trabajo y a otros factores relacionados con la elección de tecnología, con el diseño ergonómico de las máquinas y el equipo y la concepción de las tareas y sistemas de trabajo, especialmente en presencia de la automatización.

Se puede contribuir significativamente a satisfacer las necesidades de los trabajadores y de sus familias mediante una buena planeación y una mejor gestión de los servicios de bienestar. En los países en desarrollo es particularmente importante instalar o mejorar comedores de fábricas y otros servicios alimentarios, transportes, viviendas, servicios de higiene y guarderías infantiles.

Por lo que se refiere a la seguridad e higiene del trabajador, tenemos que la protección del trabajador contra las enfermedades y accidentes del trabajo constituye en palabras del preámbulo de su constitución, una de las tareas de la O. I. T.

Cada año mueren en todo el mundo alrededor de 100 000 trabajadores industriales a consecuencia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, estimándose en unos 50 millones el número de personas que sufren lesiones profesionales no mortales. Además de sufrimiento, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causan, tanto al individuo y su familia como al conjunto de la sociedad considerables pérdidas económicas.

Las innovaciones en materia del método de trabajo y el progreso técnico han producido una gradual disminución de ciertos riesgos, pero desafortunadamente han agravado otros o han originado otros nuevos. Por ejemplo, en los últimos 20 años se ha acentuado mucho más la contaminación en los lugares de trabajo debido a la improducción en gran escala de nuevas sustancias químicas, sintéticas que se producen y usan a diario, se cuentan por centenas de millares de cigarras que no dejan de aumentar. También se sabe que muchas sustancias rebelan su toxicidad o peligrosidad tras varias décadas de uso generalizado. Elocuentes ejemplos son los casos de cáncer en hígado que hoy se atribuyen a la exposición al cloruro de bencilo y los casos de mesotelioma, al parecer debidos a la inhalación de fibras de amianto.

Pero el movimiento mundial en pro de la seguridad y la higiene en el trabajo ha entrado en una nueva fase. Ya no sólo se preocupa de eliminar los riesgos manifiestos de enfermedad y accidentes, sino que, cada vez más

tiende a una prevención y a un mejoramiento globales, tomando en consideración tanto los riesgos físicos y químicos como los aspectos psicosociales de la empresa.

Para hacer un trabajo más humano, en el pleno sentido de la palabra, actualmente se fomenta la creación de condiciones que se adapten - lo mejor posible a la capacidad física y mental del trabajador de un entorno laboral seguro y saludable en el que se apliquen los principios ergonómicos y se eviten situaciones de tensión y fatigas excesivas.

XXVIII. CONVENIO DE LA RECOMENDACION SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD DE TRABAJO (1981).

En este nuevo enfoque es esencial una colaboración cada vez más estrecha entre empleadores y trabajadores. Tal tendencia se refleja en la labor de fijación de normas por parte de la O. I. T., entre 1960 y 1979 se adoptaron convenios y sus correspondientes recomendaciones relativos a protección contra las radiaciones, protección de la maquinaria, higiene y el comercio a las oficinas, exámen médico de los menores para el trabajo subterráneo en las minas, pero máximo que puede ser transportado por uno trabajador, prevención de accidentes de trabajo de la gente de mar, protección contra los riesgos de intoxicación por benceno, prevención del cáncer profesional, prevención de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el medio ambiente de trabajo y seguridad e higiene en los trabajadores portuarios.

En contraste con la naturaleza fragmentarias de estas normas, el Convenio de la recomendación sobre higiene y seguridad de trabajo, adoptado en 1981, sientan por primera vez a nivel internacional, las bases de una política nacional que irradia a las empresas. Se quiere introducir un sistema global y coherente de prevención que tome en cuenta la verdadera situación actual del mundo del trabajo y procure cubrir a todos los trabajadores, todos los procesos y todas las ramas de trabajo y actividad.

Como complemento de su labor de fijación de normas, la O. I. T. ha elaborado códigos modelo y repertorio de recomendaciones prácticas, a veces acompañado de guías o manuales ilustrados para que sirvan de referencia a los encargados de formular reglamentos detallados a los responsables de seguridad e higiene en el trabajo.

Hasta la fecha han sido redactados unos quince repertorios de recomendaciones prácticas que abarcan diversos sectores de actividad (minas, agricultura, trabajo forestal, construcción de obras públicas, construcción y reparación de buques, construcción de instalaciones fijas en el mar), y determinados riesgos como por ejemplo: (protección contra las radiaciones, el ruido y las vibraciones, exposición a las subestaciones no civas en suspensión en el aire).

La serie de estudios seguridad, higiene y medicina del trabajo comprende en la actualidad unos 50 títulos sobre una amplia variedad de temas, tales como problemas de salud de los trabajadores, jóvenes y de los migrantes, prevención de cáncer profesional, uso de insecticidas, riesgo de amianto para la salud y aplicación de principios ergonómicos al diseño de herramientas manuales.

La enciclopedia de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo constituye una importante obra de referencia publicada por la Oficina en sus dos volúmenes contienen las contribuciones de unos mil autores de más de 50 países sobre todos los aspectos de la salud de los trabajadores, la prevención de accidentes y el mejoramiento de la higiene en el trabajo.

El Centro Internacional de Formación Sobre Seguridad e Higiene del Trabajo (C. I. S.) creado en 1959, se ocupa del análisis y registro, en forma de reseñas e índices de todos los documentos de importancia sobre el tema que aparecen en cualquier parte del mundo: artículos, libros, investigaciones, normas y recomendaciones, películas, leyes y reglamentos. Colaboran con el C. I. S. en la prestación de este servicio informatizando los centros de más de 40 países.

Para intensificar aún más el intercambio y la difusión sobre la información de riesgos profesionales, la Oficina ha establecido un sistema internacional de alerta para los riesgos profesionales que difunde con rapidez, a través de una red mundial de unas 100 entidades designadas, información científica y técnica sobre riesgos profesionales recién descubiertos o probables y en los posibles métodos recién creados de protección o prevención.

La C. I. T. organiza también reuniones y congresos científicos y técnicos así como simposios, en los que una o dos veces al año se reúnen varias cientos de especialistas de todo el mundo para intercambiar información y experiencias de hacer acopio de conocimientos sobre temas específicos.

La actividad de cooperación técnicas encaminadas a proteger la vida y la salud de los trabajadores son muy variadas; van desde la colaboración constante de consejeros regionales, el envío de expertos para estudiar problemas particulares o la concesión de becas para estudios y perfeccionamiento, hasta la creación de Institutos, Centros o Laboratorios de Seguridad e higiene del trabajo que faciliten el equipo y el personal calificados de formación necesarios. Se han creado institutos de este tipo en Argelia, Argentina, República de Corea, Ecuador, Egipto, India, Indonesia, Irán, Kenia, República Árabe Siria, Sri Lanka y Turkía.

El objetivo fundamental de la seguridad social como se le entiende hoy, consiste en ofrecer las siguientes garantías:

- Proteger las condiciones de vida de las personas mediante prestaciones de substitución en caso de una pérdida de ingresos de vida a una incapacidad de carácter temporal o permanente (enfermedad, accidente, invalidez o edad), a la pérdida del empleo o la muerte del sostén de familia, así como beneficios compensatorios para hacer frente en mejores condiciones a los gastos especiales que entrañan el cuidado de los hijos;
- Acceso a la medicina preventiva y curativa y también a la rehabilitación profesional.

Estas garantías deberán abarcar a toda la población y cubrir toda contingencia que perjudique a la salud de las personas o pueda menoscabar sus condiciones de vida. Como principio de esta universalidad, convendría poner de relieve que las prestaciones mínimas corresponden al nivel más bajo de protección necesaria para evitar la pobreza y la necesidad de las contingencias arriba mencionadas.

Desde su fundación la O. I. T. ha sido la responsable de promover esos objetivos a nivel internacional.

Muchas de estas normas internacionales mínimas adoptadas por la O. I. T. tratan de la seguridad social el Código Internacional de Trabajo — comprende casi 30 Convenios y 20 Recomendaciones aplicados específicamente a este campo, así como muchas otras disposiciones que se refieren parcialmente a esta situación.

Convendría mencionar en particular el Convenio de la Seguridad Social (norma mínima) 1952 (Núm. 102), que establece el principio de un sis-

tema general de seguridad social extensivo a las nuevas ramas generalmen-
te reconocidas (asistencia médica, prestaciones de enfermedad, de desem-
pleo, de vejez, engaso de accidente de trabajo, asignación familiar, de
maternidad, de invalidez y de sobrevivientes). Establece el nivel de pres-
taciones considerado mínimo en relación con el "Beneficiario Tipo" que se
define en el mismo instrumento. El Convenio número 102 se caracteriza por
su flexibilidad y dinámismo; está adoptado en gran medida a la diversidad
de pitezas de seguridad social y a los conceptos jurídicos y administrati-
vos que lo inspiran, así como a las distintas fases de su desarrollo. Con-
tinúa siendo un punto esencial de referencia para determinar el grado de -
protección grantizada en un país y para planificar el desarrollo de la -
seguridad social.

Las normas internacionales de la O. I. T. en materia de seguridad
social se revisan, actualizan y complementan periódicamente, así para com-
pletar el Convenio número 102 la O. I. T. aprobó Convenios que tratan es-
pecíficamente de ciertas contingencias; la ratificación de estos Convenios
números 121, 128 y 130, relativos respectivamente, a las prestaciones en
caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, las prestacio-
nes de invalidez, vejez y sobrevivientes y la asistencia médica y pres-
taciones monetarias de enfermedad, entraña la obligación para los países de
grantizar niveles más elevados de prestaciones que los establecidos en el
Convenio número 102. (31)

La fijación de estas normas se basa en un programa de investigación
en gran escala cuyos resultados aparecen en una publicación periódica so-
bre el costo de la seguridad social y en estudios de casos, el más reciente
trata de los regímenes de pensiones en los países industrializados, de
los sistemas de asistencia médica, de la seguridad social en Africa, se-
guridad social de los trabajadores migrantes, pensión e inflación, desem-
pleo y seguridad social, financiación de la seguridad social y las técni-
cas actuarias pertinentes, seguridad social de la gente del mar y adminis-
tración de la seguridad social.

La actividad normativa se completa con un programa muy amplio de ac-
tividades prácticas para ayudar a los países desarrollados y en desarrollo

(31) Introducción a la Seguridad Social.- O. E. A.- Ed. 3a.- p. 208.

a establecer, ampliar, actualizar y consolidar sus sistemas de seguridad social, conseguir que éstos sean más eficaces. En el transcurso de los años, centenares de expertos han participado en estas actividades y un número aún superior de funcionarios nacionales de la seguridad social se han beneficiado de la experiencia de la O. I. T. mediante becas y seminarios.

Se ha concedido una atención considerable a la protección social a los trabajadores migrantes. No sólo la O. I. T. ha adoptado normas internacionales sobre el particular (Convenio número 48, revisado por Convenio número 157, Convenio número 118 y Recomendación número 167), sino que también ha ayudado a países o grupos de países a coordinar su legislación de seguridad social, es decir, adoptar instrumentos bilaterales o multilaterales que establezcan la igualdad de trato y protejan o garanticen los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familias fuera de su país de origen, la O. I. T. colabora estrechamente con organizaciones europeas y norteamericanas (respectivamente, la comunidad económica europea, el Consejo de Europa y la Comisión de los Estados del Rin); la Organización de la Unión Africana y Malgache de Cooperación económica, la Comunidad económica de los países de los grandes lagos, la Unión Aduanera y económica de África Central, la Comunidad económica de los Estados de África Occidental y el Pacto Andino).

La O. I. T. apoya y mantiene relaciones especialmente con la Asociación internacional de seguridad social y con el Comité permanente interamericano de seguridad social. Estas organizaciones cuentan entre sus miembros a Instituciones nacionales de seguridad social de más de 100 países.

La O. I. T. teniendo en cuenta el gran aumento que ha sufrido varios países del mundo en lo que se refiere a el proceso de industrialización que de una u otra manera repercute en las economías, y concretamente modifica las pautas de trabajo femenino en los diversos sectores de la economía y considerando además que más de la tercera parte de mano de obra en el mundo está compuesta de mujeres que trabajan fuera del hogar, ha creado ciertas normas que conciernen directamente a las trabajadoras, tres apuntan específicamente a eliminar la discriminación y contribuyen a los nuevos valores y normas económicas y sociales sobre la mujer y el trabajo. Estas normas se refieren a igualdad de remuneración, discriminación

en el empleo y políticas hacia los trabajadores con obligaciones familiares. Otras normas que afectan directamente a las mujeres se refieren al trabajo nocturno, a las actividades peligrosas o arriesgadas y a la protección de la maternidad.

En 1975, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una declaración y dos Resoluciones sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras. Estos textos examinan todos los aspectos de la vida profesional de las mujeres y garantizan sus derechos económicos y sociales al empleo, a la formación y orientación profesionales, a los salarios y a la protección en el trabajo.

Otras disposiciones abarcan la prestación de servicio social y de otra naturaleza a las mujeres con responsabilidades familiares, la seguridad social y el sistema fiscal. Más recientemente, la Conferencia incluyó en sus Resoluciones y Conclusiones una mención específica al derecho general de las mujeres a elegir libremente su ocupación, y exámino las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras en la industria.

Atendiendo a una petición formulada en 1975 por la Conferencia, en 1976 se estableció en la O. I. T. una Oficina para las cuestiones relativas a las trabajadoras, esta Oficina coordina las actividades de la O. I. T. relacionadas con las trabajadoras dentro y fuera de la organización, y desde 1977 publica semestralmente un boletín, (32) como otra de las actividades de la O. I. T., encaminadas a la protección de los derechos humanos tenemos a los jóvenes y a los trabajadores de edad, ya que más de un tercio de los países industrializados y la mitad de los países en desarrollo tienen menos de 25 años de edad.

Sin embargo, el problema de estos países donde la expansión económica es una necesidad vital y donde se encuentra el mayor número de jóvenes sin trabajo ni formación. En un país de Asia, el censo reveló hace poco que el 79% de los desocupados tienen menos de 25 años de edad, y de ellos tienen 18 años la mitad.

Dos factores han influido para que en los países en desarrollo - para que aparezcan estas masas de jóvenes privados de formación y de trabajo. El más importante en la expansión demográfica, que tiene como consecuencia duplicar el número de personas con menos de 20 años en el decenio en curso y en triplicado antes de finales de siglo. El otro factor es la incapacidad de los sistemas de enseñanza y de formación profesional para absorber la tarea creciente de la juventud. Millones de niños no han recibido instrucción y sólo la mitad de los que han ido a la escuela primaria siguen sus estudios después de los 11 o 12 años; a los 15 años, menos del 10% frecuenta un establecimiento docente o profesional.

La O. I. T. se ha preocupado por los jóvenes desde su fundación, - la Organización desempeñó una función esencial en la lucha contra esta plaga social adoptando numerosas normas que reglamentaban la edad de admisión al empleo, las condiciones de trabajo y la ejecución de tareas peligrosas e insalubres. Por ello la Conferencia adoptó en 1973 un Convenio y una Recomendación sobre la edad media de admisión al empleo. Desde entonces la Organización se ha esforzado en obtener el máximo número de ratificaciones de este Convenio. La O. I. T. en 1979 hizo suyas las metas del Año Internacional del Niño y pidió a sus integrantes que intensificaran la acción en favor de los jóvenes trabajadores. También publicó un estudio sobre la situación de los niños que trabajan en el mundo entero.

En 1983, La Conferencia Internacional del Trabajo discutió nuevamente el trabajo infantil en su reunión plenaria. Concluyó que, pese a una extensa legislación en muchos países para proscribir al trabajo de los niños, la explotación de los más débiles está lejos de haber sido eliminada y que la clave para su abolición efectiva del trabajo infantil está en el mejoramiento de las condiciones de vida en los países más pobres.

Además la O. I. T. ha cooperado con otros organismos internacionales en la realización de proyectos en muchos países en desarrollo que se refieren a este tipo, a fin de orientar al mismo tiempo las políticas nacionales en esta materia, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 1970 una Recomendación sobre los programas especiales de empleo y de formación para jóvenes con miras al desarrollo, cuyo doble objetivo consiste en dar un oficio a los jóvenes desocupados y sin instrucción y permitir a los jóvenes calificados que apliquen sus conocimientos en proyectos de desarrollo.

LA O. I. T. toma parte activa en la preparación del Año Internacional de la Juventud (1985), la Conferencia discutió en 1982 el problema de la juventud ante el empleo en su debate planario. Como contribución a este Año Internacional, la O. I. T. prepara varios estudios sobre normas internacionales de protección a los jóvenes trabajadores, y sobre formación, empleo y seguridad social.

En lo que se refiere a los trabajadores de edad, la Conferencia ha reconocido desde hace mucho tiempo los graves problemas de empleo que deben encararse. En 1970, la Conferencia solicitó al Consejo de Administración de la O. I. T. que preparara un estudio sobre los diferentes sistemas y métodos de formación y jubilación. Dos informes bajo el título "Trabajadores de Edad Madura": "Trabajo y Jubilación", sirvieron de base para la Recomendación número 162, adoptada en 1980, que trata de la protección en el empleo y de la preparación y acceso al retiro para esta categoría de trabajadores.

La O. I. T. también participó activamente en la Asamblea Mundial sobre el envejecimiento (1982), en la que presentó cuatro informes técnicos sobre los problemas de empleo y ocupación, seguridad de los ingresos y protección social de los trabajadores de edad.

Otro de los graves problemas que interesan a la O. I. T. como D. H. son los millones de los trabajadores empleados fuera de su país. Sólo en Europa se calcula que con sus familias llegaron a unos 12 millones. — también existen corrientes migratorias considerables en África y en América Latina. En muchos países el trabajador migrante representa un capital humano valioso; sin él resultaría más lento el progreso económico y tecnológico.

Todos los días, millares de hombres abandonan su patria en trenes, autobuses, camiones, aviones; con destino a una tierra de promisión en la que esperan encontrar trabajo y buen salario. Unos emigran de manera legal con los documentos necesarios; otros atraviesan las fronteras clandestinamente.

Los trabajadores extranjeros tropiezan con dificultades considerables para encontrar viviendas y llevar a sus familias, incluso para encontrar un trabajo conveniente. Existen leyes que limitan en ocasiones sus posibilidades de empleo. Tampoco sus calificaciones profesionales respon-

den siempre a las exigencias del país de acogida, o bien los certificados obtenidos en países de origen no se les reconocen. Los impedimentos del idioma y la xenofobia pueden acentuar su aislamiento.

Las consecuencias sociales de semejante situación son bien conocidas. La mitad, por lo menos, de los trabajadores migrantes casados con pados en Europa viven sin sus familias, el acceso a perfeccionamiento profesional suele ser difícil y los trabajadores inmigrantes sufren accidentes de trabajo con una frecuencia dos veces y media mayor que los nacionales.

En la actualidad se considera que las nuevas normas internacionales podrían ofrecer un medio útil a los esfuerzos emprendidos en el plano nacional y regional para organizar las migraciones y proteger a los trabajadores migrantes.

La cuestión de los trabajadores migrantes se discutió en la Reunión de 1975 de la Conferencia, que adoptó un Convenio y una Recomendación destinados a completar los textos de 1949 y de 1958. El Convenio establece normas y políticas para la eliminación de todo empleo y trabajadores migrantes en condiciones ilegales, y para extender a este grupo el principio de igualdad de trato. La investigación en curso sobre estas discusiones revelará nuevo datos nada placenteros. También se imparte ayuda a los gobiernos para la creación de instituciones que organicen los flujos de trabajadores.

CAPITULO QUINTO.

ASISTENCIA TECNICA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Los Estados miembros han contado siempre con la colaboración directa de la O. I. T.; la expresión "Asistencia Técnica" figuraba ya en un informe de la Oficina Internacional del Trabajo de 1930. Los funcionarios de la Oficina que a la sazón partían en misión consultiva eran los precurosos de los expertos de cooperación técnica de la época moderna.

El concepto de la "asistencia técnica" se ha ampliado con los años y han aparecido en la escena internacional nuevos países independientes y el empeño del desarrollo ha cobrado un impulso sin precedentes, instaurándose por conducto de las Naciones Unidas y de sus Organismos especializados una cooperación sistemática.

En la actualidad, las actividades de cooperación se inscriben cada vez más en los planos nacionales de desarrollo, según prioridades establecidas por los gobiernos. Revisten creciente importancia, entre otras, el desarrollo de recurso humanos, la elevación del nivel de vida, la promoción del empleo productivo y otras cuestiones que le incumben a la O. I. T.

Junto con las autoridades la Organización prepara proyectos concretos de cooperación y los ejecuta.

Para poder llevar a cabo lo anterior se envía a especialistas alrededor de 700 expertos de la O. I. T. presentan de ese modo servicios de unos 140 países. Su función va desde un breve misión preparatoria hasta una acción en gran escala, como el establecimiento de una red de centros de formación profesional o la puesta en marcha de un extenso programa de desarrollo rural.

Un proyecto de cooperación técnica sólo alcanza sus fines cuando su acción puede proseguir por el esfuerzo nacional independiente, son, pues numerosos los proyectos de cooperación técnica en los que se prevé la concesión de becas de estudio y la organización de cursos y seminarios de este modo la O. I. T. ha hecho posible que 17 000 personas competentes perfeccionen sus conocimientos en el extranjero. Cuando además resulta esencial el suministro de material -talleres de formación, por ejemplo, - el proyecto de cooperación técnica lo proporciona-.

XXIX. PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (P.N.U.D.)

Financia la mayor parte de este tipo de cooperación técnica internacional. El P.N.U.D. ha confiado a la O. I. T. entre 1972 y 1980 más de 1500 grandes proyectos, cuya ejecución requiere varios años y equipo de expertos. Hasta la fecha de procedencia P.N.U.D en esos proyectos (la mitad es para efectos de formación profesional) alcanzan casi 460 millones de dólares, sin contar las sumas considerables que invierten los propios países interesados.

Además de los proyectos de este tipo existen otros muchos de menor amplitud en materia de legislación del trabajo, seguridad social y readaptación de inválidos.

Por otra parte, algunos Estados industrializados encomiendan fondos a la O. I. T. para realizar proyectos de cooperación con el mundo en vías de desarrollo. Acuerdos de esta naturaleza se llevan a cabo en la República Federal de Alemania, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Italia, Japón, Noruega, Países Bajos, Suecia y Suiza.

Entre 1972 y 1980 el aporte multilateral de las actividades de cooperación técnica de la O. I. T. ascendió a 65 millones de dólares. La O. I. T. concentra sus esfuerzos en las actividades que producen efectos duraderos y multiplicadores, como la creación de una institución o la forma de educadores. Apoya a organizaciones y centros regionales de empleo, capacitación y administración del trabajo. Procura también conseguir la participación de los empleadores y de los trabajadores en las tareas de cooperación técnica.

Por lo demás, la cooperación técnica está ligada a la obra normativa, pues las normas confieren a las actividades prácticas un ámbito preciso y una base sólida, de la cual es un ejemplo la asistencia en materia de legislación o de administración del trabajo. La O. I. T. ayuda por su parte a promover la aplicación de las normas y la experiencia permite que la acción normativa permanezca directamente en contacto con la realidad.

La cooperación técnica, así como la acción normativa, deben basarse en estudios y documentación sólidos. La O. I. T. lleva a cabo por consiguiente numerosos trabajos de investigación, recopilación y análisis de datos.

La O. I. T. es un importante centro editor internacional que publi-

ca anualmente una amplia variedad de material impreso, en parte o en la totalidad de sus idiomas de trabajo, sobre todo en los temas que son - competencia de la organización. Entre estas publicaciones cabe citar - los informes para las reuniones anuales de la Conferencia Internacional del Trabajo y otras varias reuniones y Conferencias especializadas.

La Revista Internacional del Trabajo, que contiene artículos sobre temas económicos y sociales de alcance internacional; el Boletín Oficial que informa sobre las actividades de la O. I. T. y publica textos - adoptados de carácter oficial; la Serie Legislativa que reproduce los textos de las principales leyes y reglamentos en las esferas laborales y - de la seguridad social; el Boletín Actualidad Laboral que reseña importan - tes acontecimientos de actualidad, tanto nacionales como internacionales, de interés para la organización; Women at work, un nuevo Boletín exclusi - vamente dedicado a temas relativos a la contribución de la mujer y la so - ciedad; educación obrera, concebida para promover las actividades educati - vas de las organizaciones sindicales y otros órganos de educación obrera. Otra parte importante de esta labor es la recopilación y publicación de - estadísticas de trabajo: en el anuario y estadísticas de trabajo aparecen datos sobre empleo, desempleo, horas de trabajo, precios de consumo, lesio - nes profesionales y conflictos del trabajo que se obtienen de los países - miembros.

Además de estos documentos y publicaciones periódicas, existe una - amplia gama de publicaciones en forma de libros: Estudios internacionales so - bre múltiples temas, trabajos de investigación, monografías y series sobre temas más especializados, repertorios y guías de seguridad e higiene en el trabajo, cursos de educación obrera, manual sobre administración y temas - conexos, libros de referencia, etc.

Puede dar una idea de la importancia de, programa de publicaciones de la O. I. T., el hecho de que los ingresos por concepto de ventas de derechos de autor se elevan en la actualidad a más de 1 500 000 dólares anuales. La O. I. T. ha creado dos establecimientos de formación superior que son:

XXX. INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES.

Fundado en Ginebra en 1960, es un centro de estudios científicos -

acerca de las cuestiones del trabajo. En él se organizan ciclos de estudio y seminarios destinados a aquellas personas llamadas a ejercer responsabilidades en la esfera social y del trabajo. Hace asimismo, investigaciones cuyos resultados se publican y se convoca a reuniones para estudiar las relaciones profesionales o sociales.

El Instituto mantiene igualmente contactos no sólo con los círculos gubernamentales, patronales y sindicales, sino también con las Universidades e Instituciones del Trabajo, sin olvidar a los investigadores. Fomenta los estudios sociales en los países en desarrollo. Ha creado a este efecto un servicio internacional de intercambio de material didáctico.

XXXI. CENTRO INTERNACIONAL DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Y TÉCNICO.

Se inauguró en Turín (Italia) en 1965, con el fin de proporcionar información y perfeccionamiento avanzados en materias que comúnmente no se imparten en los países de desarrollo.

Los programas de formación organizados por el Centro están destinados al personal directivo de una gran variedad de sectores (Dirección General de Empresas, gestión, mantenimiento, hoteles y turismo, cooperativas, institutos de capacitación, etc.), a formadores en tecnología de la educación (sistema y metodología, material didáctico audiovisual y de otro tipo), a instructores de programas de educación obrera y a dirigentes sindicales, a especialistas, técnicos e instructores de tecnología industrial (técnicas alternativas de energía, mantenimiento de diversos equipos, inspección, procesos electrónicos, calificaciones profesionales).

Estos programas comprenden formación superior de carácter teórico y metodológico en el Centro mismo, a la que generalmente sigue un período de prácticas en instituciones o empresas en países no desarrollados.

De los 50 a 60 cursos de formación avanzada que se organizan todos los años (promedio anual, 1000 participantes), unos 40 tienen lugar a petición de un determinado país en desarrollo.

Estos cursos concebidos especialmente, tienen a satisfacer las necesidades de formación fijadas por, los planes nacionales de desarrollo, a ayudar a las economías en desarrollo, a promover la autosuficiencia en ciertas ramas de especialización técnica y de gestión a mejorar la capacidad del personal nacional en industrias claves y en sistemas de orientación profesional.

El calendario de cursos especiales del Centro se completa cada año con cierto número de cursos abiertos a la participación interregional sobre temas de primera importancia para el programa de actividades de la O. I. T. que ofrece participación en políticas y en principios referentes a condiciones y medio ambiente del trabajo, seguridad e higiene, y en administración laboral.

Las facilidades con las que cuenta el Centro para diseñar y producir módulos de enseñanza le permiten llevar a cabo la normalización y la adaptación de materiales didácticos que se utilizan en los sistemas nacionales de formación profesional. En el curso de los programas se ponen a prueba nuevos métodos y material didáctico, a fin de difundirlos por los Centros nacionales y locales, fomentan así la transferencia de métodos y medios didácticos adaptables a los países en desarrollo.

El Centro es así mismo responsable de la organización, administración y supervisión de todas las becas internacionales concedidas a título individual para perfeccionamiento en el extranjero, en virtud de los proyectos P.N.U.D./ O.I.T. de cooperación técnica cada año se organizan alrededor de 500 programas para estos becarios.

Con el fin de ayudar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y trabajadores a crear o a consolidar las instituciones y mecanismos necesarios, la O. I. T. desarrolla actividades en esferas como la legislación y la administración del trabajo, la relaciones laborales, la educación obrera y la promoción de las actividades de los empleadores.

XXIII. ASISTENCIA JURIDICA.

LA labor normativa de la O. I. T. ha influido en la legislación del trabajo de muchos países en todo el mundo. Con frecuencia la organización ha facilitado asesoramiento especializado a los países que lo solicitaban, bien de manera directa o mediante el envío de expertos en cooperación técnica.

De esta manera les ayuda a ampliar o perfeccionar su legislación laboral, por ejemplo, en las siguientes esferas: relación individual de empleo (con conclusión de la seguridad en el empleo), condiciones de trabajo y de vida, seguridad e higiene, derechos de sindicación, relaciones de

de trabajo, Tribunales de trabajo y administración laboral.

Al facilitar tal asesoramiento, la O. I. T. toma en consideración las normas de trabajo pertinentes, en particular (pero no exclusivamente) los Convenios ratificados en el país en cuestión, así como las necesidades y condiciones de este país. Se ha facilitado este tipo de asesoramiento a muchos países del mundo.

XXXIII. PROGRAMAS DE TRABAJO.

Ayudar a los Estados en su lucha por el pleno empleo es un deber primordial para la O. I. T. El Derecho al trabajo, que comprende el derecho de cada persona a tener la oportunidad de ganarse la vida con un trabajo libremente elegido o aceptado, está proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Una parte considerable de las normas de O. I. T. tiende a la materialización de este derecho. Estas normas van del Convenio a la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, donde se dispone de una política destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido al Convenio y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, que tienen por objeto proteger a los trabajadores contra la terminación del empleo sin causa justificada, garantizar la protección de los ingresos en caso de pérdida del empleo y establecer los procedimientos a seguir en caso de supresión.

Basándose en las normas internacionales del trabajo, y a menudo con la asistencia práctica de la organización, muchos países han adoptado medidas para mejorar el funcionamiento de los mercados del empleo mediante la creación de Oficinas de Empleo y Servicios de Formación Profesional. Pero estas medidas distan mucho de ser suficientes para resolver el inmenso problema del desempleo que aqueja al mundo de hoy.

A principios de los años 80's, la fuerza laboral ha venido desarrollándose, notándose un crecimiento de un promedio anual de 33 millones. De este número, 27 millones viven en el mundo un desarrollo. Sin embargo, si bien el desempleo abierto en muchos países industrializados de economía de mercado alcanza su nivel más alto de posguerra, el problema del empleo en el mundo en desarrollo es diferente. El desempleo abierto afecta a los

jóvenes que terminan la enseñanza obligatoria, pero en todas las edades son legión los trabajadores, incluso los ocupados a tiempo completo, -- que no ganan ni con mucho lo suficiente para ofrecer a sus familias un nivel de vida decente. Los trabajadores empleados de manera irregular -- u ocasional viven a menudo muy por debajo del nivel de pobreza". (33)

Las causas de las crisis del empleo en el mundo son complejas. -- En los países industrializados con la economía de mercado se han combinado factores de corto a largo plazos, para producir una crisis deflacionaria en África, América Latina y Asia, la mayor parte de la población vive en zonas rurales. Muchos no consiguen asegurar su asistencia con la tierra, cuyo distorsionado sistema de propiedad contribuye a su mala explotación. Los pobres sin tierra se refugian en las poblaciones miserables de los centros urbanos, pero generalmente no encuentran un trabajo que -- valga la pena. Carecen de calificaciones y de experiencia, y sólo sirven para tareas ocasionales, al mismo tiempo, las empresas industriales, orientadas hacia el aumento de la producción, tienden a utilizar técnicas que requieren menos mano de obra.

Este círculo vicioso muestra que la industrialización no es necesariamente la panacea del pleno empleo. Como consecuencia, se registra un aumento rápido del sector informal, donde los que buscan empleo, por pésimos que sean sus ingresos y sus condiciones de trabajo.

Urge adoptar un conjunto coherente de medidas para resolver el problema del empleo y del subempleo en el tercer mundo y lograr el crecimiento y la justa repartición de sus frutos entre todos. Estas medidas comprenden el desarrollo de las zonas rurales y de pequeños centros urbanos, así como la industrialización urbana, la concentración del esfuerzo de desarrollo en sectores y técnicas que faciliten la absorción de la mano de obra, y más oportunidades de adquirir calificaciones adecuadas. La creación de empleos no derivará automáticamente de la expansión económica mientras en el desarrollo no se atribuya prioridad al ser humano. Así lo reconoció la Conferencia Internacional del Trabajo, cuando adoptó en 1964 un Convenio y una Recomendación sobre la política del empleo; actualmente el fo--

manto y la planificación del empleo se han convertido en parte integrante del esfuerzo de desarrollo de muchos países.

Los problemas de los países industrializados de economía de mercado tienen su origen en una combinación de factores: presiones del cambio estructural a largo plazo; aumento de la participación laboral y reacciones ante la inflación mundial. Una solución equilibrada de los problemas del mundo industrializados es la mayor parte en la prosperidad en el Tercer Mundo. La liberación del comercio para las exportaciones de manufacturas de los países en desarrollo, junto con medidas de asistencia y reg justo dentro de esos países, constituye medios con los que los países industrializados pueden contribuir a una mayor prosperidad mundial.

XXXIV. PROGRAMA MUNDIAL DEL EMPLEO (1969).

Ante la crisis del desempleo en el Tercer Mundo, la O. I. T. lanzó el programa mundial del Empleo en 1969. Fue el punto de partida de los esfuerzos nacionales e internacionales encaminados a dar empleo productivo a una población mundial del rápido aumento.

Su objetivo es doble: poner de relieve la gravedad de la crisis y la necesidad de una acción mancomunada y, cada vez en mayor medida, de una acción conjunta de los países desarrollados y en desarrollo; y prestar apoyo a los gobiernos mediante la elaboración y ejecución de políticas y programas nacionales de empleo.

A fines de esta década se habrán sumado a la población del mundo - centenares de millones de personas en edad de trabajar, sobre todo en África, Asia y América Latina, en los países del Tercer Mundo hay millones de familias que no han conseguido mejorar su suerte a pesar del crecimiento económico registrado. La miseria hará millones de nuevas víctimas y no se encuentra la manera de que reciban su parte de los frutos del desarrollo.

El Programa Mundial del Empleo permite a la O. I. T. ayudar a aplicar en cada país las políticas susceptibles de incrementar los puestos de trabajo en la industria, la agricultura, las obras públicas y otros sectores y elegir técnicas industriales y criterios de capacitación que apliquen un máximo de recursos humanos a la persecución del progreso económico y social.

El desarrollo del empleo involucra a todos los sectores de una soc-

nomía. En determinados países, las misiones de estrategias de empleos han sido un medio muy eficaz para diagnosticar los problemas y proponer soluciones en el marco de este programa. Tres subdivisiones regionales — para Asia, América Latina, el Caribe y África proporcionan un marco permanente de acción al programa Mundial del Empleo. Los equipos regionales del empleo en Asia y América Latina proporcionan un servicio de asistencia especializada a los gobiernos que desean asesoría sobre problemas de mano de obra y empleo.

XXXV. CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE EL EMPLEO.

La Conferencia Mundial Tripartita sobre el Empleo (C. M. E.), la distribución de los ingresos, el progreso social y la división internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en junio de 1976, decidió que la satisfacción de las necesidades esenciales de los más pobres de un plazo de 25 años deba constituir el objetivo prioritario de las políticas de desarrollo.

Declaró un aumento del volumen en el empleo productivo será componente vital de esta estrategia de necesidades esenciales, destinada a — proporcionar entre otras cosas, un mínimo de alimentación, vivienda, repar y servicios comunitarios a nivel de cada país.

Esta Conferencia adoptó por Consejo una Delcaración de Principios y Programas de acción que contiene recomendaciones en materia de acción nacional e internacional en las siguientes esferas:

- 1.- Movimiento en un enfoque del desarrollo centrado en las necesidades centrales y esenciales;
- 2.- Movimientos internacionales de mano de obra;
- 3.- Tecnologías para la creación de empleos productivos;
- 4.- Una política activa de mano de obra y asistencia compensatoria — en los países desarrollados. (34)

El programa de acción se centra en la satisfacción de las necesidades esenciales; pide a los gobiernos que modifiquen sus políticas de desa

(34) Informe de Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.— Art. 19, 22 y 35 de la Constitución.— Volumen B.— Informe III.— Parte 4 B.— Conferencia Internacional del Trabajo.— 70a. Reunión.— 1984.— pp. 92 y ss.

rollo para garantizar a su población suficientes empleos, alimentos, viviendas, escuelas, agua potable, servicios médicos, transportes y otros servicios esenciales.

La Declaración de Principios y Programa de Acción recibió el respaldo del Consejo de Administración en noviembre de 1976. Una discusión sobre efectos y seguimiento de la Conferencia Mundial del Empleo tuvo lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1979. Las conclusiones de la C. M. E. fueron ahí reafirmadas y actualizadas.

Ahora bien, tomando en cuenta la anterior Declaración llegamos a la conclusión de que la O. I. T. por sí sola no puede crear empleos, la tarea incumbe a las autoridades nacionales, y el cometido de la Organización es ayudar a los países estimulando la acción nacional y la cooperación internacional.

La promoción del empleo interesa a todos los sectores de la industria y de la agricultura al comercio interior y exterior; a la educación, la formación profesional, las inversiones y las finanzas. Por tanto, varios países han solicitado de la O. I. T. que labore recomendaciones para una estrategia global del empleo y que los asesore sobre medidas concretas para ponerla en práctica. Diversos proyectos de tipo más o menos convencionales llevados a cabo, por ejemplo, en México, Tunes, Madagascar, Indonesia y Argentina han ayudado a los gobiernos a delimitar su problemática del empleo y a aplicar políticas y programas. Otros países han recibido equipos de expertos que han sugerido planteamientos globales para solucionar el problema del empleo, entre estos países figuran Egipto, Sudán, Filipinas, Sri Lanka.

Otro medio importante de asesorar a los gobiernos a constituido en la actuación de los cuatro equipos regionales de empleo de P. M. T, tiene sede en Bang Kok, Santiago de Chile, Lusaka y Addis Abeba. Estos equipos combinan la investigación con el asesoramiento técnico que han ayudado a los países de sus respectivas regiones tanto sobre empleo global y sectorial como sobre políticas de satisfacción de las necesidades esenciales. Al mismo tiempo, mediante un programa continuo de investigación aplicado se estudian temas tales como los medios de implantar técnicas de producción más intensivas en mano de obra, los obstáculos para la producción del sector urbano y rural, la relación de la política demográfica y la política del empleo, los efectos sobre el empleo y la liberación del comercio in-

ternacional, las consecuencias tanto para las zonas rurales como urbanas del aumento de la migración, los problemas de la mujer en el desarrollo, la evaluación de los efectos sobre la pobreza de la creación de infraestructura a nivel local, los determinantes de la pobreza rural, los sistemas agrarios y de tenencia de tierras y la participación y organización de los pobres del medio rural.

El objetivo de este programa de investigación es arrojar cierta luz sobre las interrelaciones de todas estas cuestiones, mal llevadas hasta ahora, y fomentar la adopción de políticas nacionales integradas de empleo, los estudios corren a cargo esencialmente de universidades y de instituciones de investigación del Tercer Mundo, con la ayuda técnica y económica de la O. I. T.

Como rasgo esencial, del nuevo orden económico internacional, es que se debe ayudar a los países en desarrollo a incrementar sus exportaciones de productos de alto valor añadido. De hecho, algunos países han logrado aumentar sus exportaciones de productos manufacturados hacia el mundo industrializados.

Sin embargo, la actual crisis del empleo constituye un obstáculo para una libración comercial sostenida. La O. I. T. es plenamente consciente de los problemas que aquejan a los trabajadores víctimas de cambios estructurales incontrolados, así como del problema de la pobreza en el mundo en desarrollo.

Por consiguiente, la O. I. T. estudia la problemática de los ajustes estructurales de la readaptación de los trabajadores a nuevas tareas. Los problemas de un ajuste estructural armónico varían entre los diversos sectores industriales. Sin embargo, es evidente que algunos países han tenido más éxito que otros en el paso desde los sectores y productos avanzados de una rama industrial a otros más prometedores.

Los estudios revelan reiteradamente la poca contribución relativa de la exportación de productos manufacturados desde los países en desarrollo hacia los países desarrollados sobre el desempleo de estos últimos. Paralelamente, en general, los países industrializados mantienen una posición excedentaria en su comercio en su Tercer Mundo. Una expansión comercial equilibrada, a través de la liberalización y de una mayor demanda de pro-

ductos de los países industrializados por parte del mundo en desarrollo, contribuiría a resolver los problemas de empleo de todos.

Como ejemplos de cooperación citaremos algunos países como son:

En Madagascar un equipo de expertos de la O. I. T. ha ayudado al gobierno en su afán de poner en pie un sistema nacional de planificación del empleo. Mejoró la información sobre el empleo, lo que permitió a los planificadores evaluar los niveles y tendencias en este campo. Se prestó especial atención al desarrollo de una estrategia regional de (necesidades esenciales) por la vía de una administración regional y subregional descentralizada. La O. I. T. prestó su ayuda para la formación de funcionarios recientemente elegidos en las provincias, mediante seminarios técnicos y curso de planificación regional. Una característica interesante del Proyecto de Madagascar fue que, transcurridos tres años, se retiró el personal de la O. I. T. y el proyecto continuó durante otros tres años únicamente con personal nacional.

En Malí, Rwanda y Togo, la O.I.T. presta su cooperación a los gobiernos para incrementar el empleo y la productividad de la mano de obra en el sector urbano no estructurado. Se han construido talleres comunes para perfeccionar la técnica y para la formación. El objetivo del proyecto es facilitar el acceso a los recursos y mercados por parte de los productores del sector informal y ayudarlos a organizarse. (35)

Una de las principales tareas operativas llevadas a cabo por la O.I.T. durante estos últimos años ha sido el programa especial de obras públicas con utilización intensiva de mano de obra. Abarca una gran variedad de proyectos comunitarios con alta densidad en mano de obra, tales como: pequeños planes de irrigación, conservación del suelo, repoblación forestal, obras de contención de las inundaciones, caminos vecinales y agrícolas, servicios rurales de suministro de aguas, y viviendas baratas.

Con estos programas se facilita trabajo a los grupos más desfavorecidos de los menos desarrollados de los países en desarrollo. La O. I. T. - facilita asistencia técnica y canaliza el apoyo económico directamente re

cibido de donantes multilaterales. Se llevan a cabo programas en unos 16 países de Asia, África y el Caribe, de los que se benefician miles de trabajadores durante la prolongada estación seca. La actividad de la O. I. T. en este terreno incluye: Elaboración de directrices adecuadas, evaluación de programas y planes, preparación de manuales y material de formación, apoyo técnico para la ejecución de proyectos, organización de reuniones conjuntas de donantes para buscar la financiación de los programas nacionales. El apoyo directo económico para los programas en curso se sitúa en unos 40 millones de dólares.

En un proyecto llevado a cabo en el Congo se presta ayuda para mejorar el rendimiento agrícola a raíz de los decepcionantes resultados de las explotaciones agrícolas estatales, el gobierno optó por un sistema de cooperativismo agrario. En el proyecto se organizan agrupaciones cooperativas en las cuales las tierras se cultivan durante dos días a la semana, dedicando el resto del tiempo a los lotes de propiedad individual o a otras actividades privadas. El proyecto también presta ayuda para organizar cooperativas de jóvenes, cuyo objetivo es facilitar empleo a tiempo completo, implantar una división más equitativa del trabajo entre los sexos hacia las ciudades.

Mediante proyectos de asistencia técnica en Senegal, India, y México se contribuye a crear oportunidades de empleo para la mujer rural a través de sus organizaciones. Estos proyectos tienen dos facetas: evaluación de las repercusiones que sobre las mujeres rurales más necesitadas tienen los proyectos y programas de desarrollo rural en curso, y asistencia a los gobiernos y a las organizaciones femeninas para reorientar y aplicar proyectos y programas generadores de ingresos y empleo basados en los resultados de la evaluación.

En Bangladesh, la O. I. T. ayuda a la cooperación de la pequeña industria doméstica a desarrollar a la economía rural mediante la consolidación de las industrias familiares existentes, el perfeccionamiento de sus técnicas, la determinación de nuevos grupos de productos adaptados a las necesidades locales y a la diversificación de las actividades manufactureras. Así, el programa contribuye a la aplicación de las oportunidades de

empleo, al mejoramiento de los niveles de ingresos y a la distribución de los mismos, reduciendo con ello la incidencia de la pobreza y de la migración en las zonas rurales del país.

En Ecuador, mediante un proyecto realizado por el gobierno, pero planificado con la ayuda de la OIT, se está creando centros de tecnología rural en las regiones más desvalidas.

Estos centros prestan asistencia a las comunidades locales mediante el perfeccionamiento de las técnicas de producción existentes, la adaptación de las necesidades locales de la tecnología adecuada desarrollada en otros lugares, la divulgación de la información técnica y la formación de productores y usuarios potenciales, inclusive artesanos rurales, pequeños empresarios y miembros de las cooperativas de producción.

El componente de población y empleo del programa mundial del empleo tiende a perfeccionar los conocimientos acerca de las interrelaciones de las políticas de mano de obra, empleo y recursos humanos, por una parte, y las variables demográficas, tales como la fertilidad, mortalidad y migración por otra.

Uno de los muchos países a los que la OIT ha prestado asistencia en este campo es Sri Lanka, cuyo rápido crecimiento demográfico ha sido un elemento esencial del prácticamente inabordable problema del empleo. Desde los inicios del decenio de 1970 el gobierno adoptó un vigoroso programa nacional para moderar la fecundidad y solicitó la ayuda de la OIT para movilizar a la población. A través de la cooperación técnica con el ministerio de trabajo, la O.I.T. ha contribuido a comprometer el apoyo efectivo de sindicatos, empresas y organismos gubernamentales. Todo esto ha significado la formación del personal de los ministerios del Trabajo y de las Plantaciones, la obtención del apoyo firme en el plano nacional de sindicatos y empleadores para respaldar las iniciativas y la creación en las plantaciones y empresas de comisiones obrero-patronales. Más de 200 divulgadores laborales y 300 funcionarios de bienestar familiar (del Ministerio de las Plantaciones), tras de recibir la debida formación en métodos didácticos y modalidades audiovisuales de presentación, realizan actualmente actividades educativas de asistencia familiar como parte de sus funciones normales. Varias miles de animadores populares debidamente

formados llevan el mensaje de bienestar familiar a los talleres, plantaciones o a los hogares de los trabajadores. (36)

CAPITULO SEXTOMEXICO EN LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Los Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados desde la — creación de la O.I.T., reflejan la solidaridad de los miembros de la comunidad Internacional que han buscado, a través de dichos instrumentos — la expresión conjunta de los derechos que deben reconocerse a quienes con su trabajo y recursos crean la riqueza de los pueblos.

"En plena congruencia con los principios surgidos de la Revolución Mexicana de 1910, plasmados en el artículo 123 de la Constitución de 1917 y reglamentados por la Ley Federal del Trabajo de 1931, México ha ratificado 61 de los 158 convenios adoptados hasta ahora por la O.I.T. Los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país abarcan importantes aspectos de la esfera del trabajo, como son Derechos Humanos; empleo; condiciones de trabajo; seguridad social; trabajo de mujeres; trabajo de los menores; libertad sindical; administración del trabajo; inspección y consulta tripartita." (37)

Los Convenios suscritos por México forman parte de nuestro Derecho del Trabajo conforme dispone la Ley Fundamental.

XXXVI.- MEXICO EN LA O.I.T.

México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo el 12- de septiembre de 1931, adquiriendo con ello las obligaciones y derechos de los demás miembros. Desde el año de 1925, el grupo de trabajadoras había sugerido que el Consejo de Administración examinara la posibilidad de invitar a nuestro país a ingresar a la Organización sobre las bases aceptadas por otros países que no eran aún miembros de la Sociedad de Naciones. Sin embargo, la decisión de participar en los trabajos de la O.I.T. no se produjo sino después de que nuestro país ingresó a la Sociedad de Naciones.

(37) Convenios de la O.I.T. ratificados por México.— Srfa. del Trabajo y Previsión Social.— O.I.T.— Ed. 3a.— México.— 1984.

La participación de México en la Organización ha sido particularmente activa. Esto le ha valido a nuestro país numerosas distinciones; — ha sido miembro del Consejo de Administración por trece periodos y ha ocupado su presidencia en cuatro ocasiones; actualmente México preside, por segunda ocasión consecutiva, el grupo gubernamental del Consejo, tarea que durante varios años fue desempeñada por un país desarrollado.

Asimismo, México resultó electo, en la persona del Secretario del Trabajo y Previsión Social, para presidir la 64a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, sesión que fué particularmente importante pues en ese momento la O.I.T. enfrentaba una grave crisis financiera debido al retiro de su principal contribuyente, los Estados Unidos de América. Por otra parte, tanto el sector trabajador como el sector empleador de México han estado representados permanentemente en el Consejo de Administración. La experiencia y prestigio de sus representantes les ha permitido influir directamente en las decisiones de los grupos no gubernamentales de este importante órgano de la O.I.T. (38)

XXXVII. JERARQUIA QUE LA LEGISLACION MEXICANA OTORGA A LOS CONVENIOS INTERNACIONALES.

Como ya se ha señalado, las constituciones y leyes nacionales establecen el rango que otorgan a los Convenios Internacionales. En México, el artículo 133 de nuestra Ley Fundamental dispone que "Esta Constitución las leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Nación..."

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo señala, en su artículo 6, — que "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, a partir de la fecha de Vigencia".

Ahora bien, dado el carácter técnico y detallado de las disposiciones de los Convenios, algunos pueden llevarse a la práctica inmediatamente, como sucede con los artículos de los convenios de naturaleza "aut ejecutiva". Al respecto, la Oficina Internacional del Trabajo ha elaborado un Manual de Procedimientos en materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo a fin de auxiliar a los Gobiernos sobre cuestiones procesales relacionadas con los Convenios.

XXXVIII. ENLACE PARA LAS RELACIONES INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL

El Gobierno Federal mexicano ha estructurado, a partir de la reforma administrativa iniciada en 1977, un Sector Laboral al que se le ha encargado de las tareas de estudio, regulación y promoción en el ámbito del trabajo y de la previsión social. El sector Laboral está integrado por Unidades sustantivas y operativas en los aspectos de normatividad, supervisión y fomento de la política laboral, así como por Unidades de apoyo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social coordina sus acciones en materia Internacional con la Secretaría de Relaciones Exteriores. Para llevar a cabo esta tarea de vinculación con el exterior, el Sector Laboral ha creado una Unidad Administrativa dentro de su estructura, denominada "Dirección General de Asuntos Internacionales". Sus funciones de esta, se realizan en el marco del Subprograma de Cooperación y Asuntos Internacionales, el cual se integra por varios proyectos entre ellos los relativos a la participación de México en la Organización Internacional del Trabajo y el cumplimiento de sus obligaciones como Estado Miembro de este organismo especializado de Naciones Unidas. (39)

XXXIX. CUADRO CRONOLOGICO DE LOS CONVENIOS DE LA O.I.T.
RATIFICADOS POR MEXICO.

<u>CONVENIO</u> No.	<u>TITULO OFICIAL</u>
8	Sobre las indemnizaciones de desempleo (naufra- gio) 1920.
9	Sobre la colocación de la gente de mar. 1920
11	Sobre el derecho de asociación (agricultura) 1921
12	Sobre la indemnización por accidentes del Trabajo (agricultura), 1921
13	Sobre la cerusa (pintura) 1921
14	Sobre el descanso semanal (industria), 1921
16	Sobre el examen médico de los menores. 1921
17	Sobre la indemnización por accidentes del Traba- jo. 1925
19	Sobre la igualdad de trato (accidentes del Traba- jo. 1925
21	Sobre la inspección de los emigrantes, 1926.
22	Sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar 1926
23	Sobre la repatriación de la gente de mar. 1926
26	Sobre los métodos para la fijación de salarios - mínimos. 1928
27	Sobre la indicación del peso en los fardos trans- portados por barco, 1929
29	Sobre el trabajo forzoso. 1930

- 30 Sobre las horas de trabajo (comercio y Oficinas) 1930
- 34 Sobre las agencias retribuidas de colocación, - 1933
- 35 Sobre las enfermedades profesionales (revisado) 1934
- 42 Sobre las enfermedades profesionales. 1934
- 43 Sobre las fábricas de vidrio. 1934
- 45 Sobre el Trabajo subterráneo (mujeres) 1935
- 46 Sobre las horas de trabajo (mínimas de carbón) 1935
- 49 Sobre la reducción de las horas de trabajo — fábricas de botellas) 1935
- 52 Sobre las vacaciones pagadas. 1936
- 53 Sobre los certificados de capacidad de los Oficiales. 1936
- 55 Sobre las obligaciones del armador en caso de - enfermedad o accidente de la gente de mar. 1936
- 56 Sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar
- 58 Sobre la edad mínima (trabajo marítimo) (revisado). 1936
- 62 Sobre las prescripciones de seguridad (edificación). 1937
- 63 Sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo. 1938
- 80 Sobre la revisión de los artículos finales. 1946
- 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 1948

- 90 Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria) 1948
- 95 Sobre la protección del salario. 1949
- 99 Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura). 1951
- 100 Sobre igualdad de remuneración. 1951
- 102 Sobre seguridad social (norma mínima) 1952
- 105 Sobre la abolición del trabajo forzoso. 1957
- 106 Sobre el descanso semanal (comercio y Oficinas) 1957
- 107 Sobre poblaciones indígenas y Tribuales. 1957
- 108 Sobre los documentos de identidad de la gente de mar. 1958
- 109 Sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado). 1958
- 110 Sobre las plantaciones. 1958
- 111 Sobre la discriminación (empleo y Ocupación). 1958
- 112 Sobre la edad mínima (Pescadores). 1959
- 115 Sobre la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes.
- 116 Sobre la revisión de los artículos finales. 1961
- 118 Sobre la igualdad de trato (seguridad social). - 1962
- 120 Sobre la higiene (comercio y oficinas). 1964
- 123 Sobre la edad mínima (trabajo subterráneo). 1965
- 124 Sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo). 1965

- 131 Sobre la fijación de salarios mínimos. 1970
- 134 Sobre la prevención de accidentes (gente de mar). 1970
- 135 Sobre los representantes de los trabajadores. 1971
- 140 Sobre la licencia pagada de estudios. 1974
- 141 Sobre las organizaciones de trabajadores rurales. 1975
- 142 Sobre el desarrollo de los recursos humanos. 1975
- 144 Sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo). 1976
- 150 Administración del trabajo. 1978
- 152 Sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios. 1979
- 153 Sobre duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera. 1979
- 155 Sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. 1981

CONCLUSIONES.

- 1a.- La Organización Internacional es un fenómeno que surge a partir de la Segunda Guerra Mundial en forma inocontestada, para reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de los hombres y mujeres y de las Naciones grandes y pequeñas.
- 2a.- Esta Organización Internacional tiene como finalidad, mantener la paz y la seguridad internacionales, fomentando entre las Naciones relaciones de amistad, la igualdad de derechos, la libre determinación de los pueblos y la cooperación internacional. Basado lo anterior en los principios de la Justicia y el Derecho Internacional.
- 3a.- Las Organizaciones Internacionales son actos jurídicos, creadoras - llamadas de muy diversas maneras: Tratados, Carta, Estatutos, Organismos especializados, etc. formadas por sujetos de Derecho Internacional.
- 4a.- Los Organismos especializados se encuentran establecidos por acuerdos intergubernamentales, con amplias atribuciones internacionales definidas en sus Estatutos y relativos a materias de carácter económico, social, cultural, educativo, sanitario y conexas; vinculados a la O.N.U., de acuerdo con las disposiciones del Artículo 63 de su Carta.
- 5a.- La O. I. T. pasó a ser el primer Organismo especializado de la O.N.U. en 1946, al cual se le reconoció especial responsabilidad por las cuestiones sociales y laborales. La base de su fundación la encontramos en la parte XIII del Tratado de Versalles.
- 6a.- La finalidad de la O. I. T. considera que el trabajo no es una mercancía, que la libertad de expresión y asociación es una condición -

indispensable para el progreso; fomenta el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; el empleo de los trabajadores en las ocupaciones en que ellos puedan encontrar la satisfacción digna, para contribuir al progreso común; la posibilidad de participar de una manera equitativa, un salario mínimo vital; el reconocimiento del derecho de negociar libremente contratos colectivos de trabajo; la extensión de la seguridad social y de la legislación protectora; etc.

7a.- Lo anterior posiblemente sea algo significativo, aunque quizás no hayamos recogido en toda su extensión los objetivos que la O. I. T. se propone para la misión amplia y elevada que debe cumplir en el mundo del trabajo.

8a.- Los medios concretos a través de los cuales podría llevar a cabo esta misión serían especialmente a través de preparación de Convenciones Internacionales y de Recomendaciones aprobadas por la Conferencia general y dirigidas a los gobiernos de las Naciones; no sólo para llegar a una legislación internacional uniforme en materia de trabajo, sino también el contribuir a que se lleven a cabo todos los objetivos que el Organismo se propone (O.I.T.).

9a.- Los Convenios, son los instrumentos internacionales más importantes que emite la O. I. T. y están destinados a crear obligaciones y derechos que vinculan a los Estados miembros que los ratifican.

10a.- La diferencia entre los convenios y las recomendaciones que surgen en la O. I. T. consisten en que los primeros, equivalen a un Tratado celebrado entre los poderes ejecutivos de los Estados y sujetos de Derecho Internacional, debiendo ser ratificados en sus términos. — Por lo que respecta a las Recomendaciones son sugerencias dirigidas a los Estados a efecto de ser analizadas y de ser aceptadas, se formula un Proyecto-Ley.

11a.- Todas las actividades de la O. I. T. se refieren de una forma directa o indirectamente a los Derechos Humanos.

- 12a.- La Carta de las Naciones Unidas no contiene el término de seguridad social, pero sus propósitos revelan la misma fuerza de la Carta del Atlántico, con la igualdad principia un interés de la comunidad internacional para los derechos del hombre.
- 13a.- La O. I. T. podríamos atrevernos a decir, que es la única institución internacional en la que los gobiernos, sindicatos y organizaciones patronales cooperan en un plano de igualdad, contribuyendo - de esta manera al progreso económico, social y equilibrado de cada país para el bienestar y plenitud humana del individuo.
- 14a.- La O. I. T. presenta ayuda y apoyo técnico y servicios de consultoría a programas y actividades de educación y de investigación establecidas. Regidas por los sindicatos en todas partes del mundo, a su vez que patrocina y ejecuta directamente proyectos educativos, - consistentes en seminarios, cursos y asistencia técnica-profesional para establecer y elevar los programas de trabajo.
- 15a.- El conjunto de Convenios, recomendaciones y Resoluciones adoptadas por la O. I. T. constituyen el Código Internacional del Trabajo, - que entre sus principales materias figuran las horas de trabajo, - protección para la maternidad, protección para el trabajo de menores, libertad sindical, salarios mínimos, etc. Este instrumento internacional ha sido fuente de inspiración para la legislación laboral de algunos países.
- 16a.- Para el control de aplicación de los Convenios o normas internacionales de trabajo, la O. I. T. cuenta con los procedimientos para - ello, los que se basan en el examen de las memorias sobre la aplicación de los Convenios ratificados que anualmente están obligados a facilitar a la Organización, los Estados miembros.
- 17a.- Estas memorias son sometidas para su estudio y dictamen por la Co-

misión de expertos en la aplicación de los Convenios y Recomendaciones, siendo observadas para su cumplimiento; en caso contrario las quejas formuladas por un Estado en contra de otro o por algunas Organizaciones de empleados y de trabajadores son cuestionadas y analizadas para su Resolución.

- 13a.- La O. I. T. ha logrado ampliar los horizontes y la naturaleza del Derecho Internacional al introducir una función legislativa internacional al adoptar instrumentos internacionales de los que no hay precedentes hasta la fecha de su origen.
- 19a.- Ordinariamente los Derechos Humanos eran una cuestión interna y competían exclusivamente al Estado titular. Los Derechos del hombre - emergen del Derecho Natural (*ius Gentium*), son una emanación de éste, y se positivaron en los ordenamientos internos desde fines del siglo XVIII, transformándose en preceptos claros, obligatorios para el Estado.
- 20a.- México se convirtió en miembro de la O. I. T. en el año de 1931, y conforme a la Constitución de dicha organización, tal carácter le fue reconocido por haber ingresado antes del primero de noviembre de 1945, y a partir de esa fecha ha tratado de cumplir con los compromisos contraídos y cooperar en las soluciones que da la misma, - por lo que con su política de paz y entendimiento con todos los Estados miembros y del mundo. Por lo que, México se ha ganado un reconocimiento en el foro de las Naciones.
- 21a.- Las quejas en México llegan a la Secretaría de Relaciones Exteriores con carácter confidencial como en cualquier otro país, remitiéndose a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que se cumpla dentro del plazo determinable-razonable, las declaraciones que el gobierno mexicano considere convenientes, y de esta forma iniciar el procedimiento de queja.

22a.- La comunidad internacional ha considerado a través de los diferentes instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos y del Trabajo, como una de las principales normas obligatorias del Derecho Internacional.

23a.- Este sencillo trabajo de investigación, contempla no sólo el orden jurídico interno sino los alcances y perspectivas del Derecho Internacional de la materia (derechos humanos, y organización internacional); y el esfuerzo que la comunidad internacional ha llevado para sostener los principios primordiales de la Carta de la O. N. U. señala: El mantenimiento de la paz y seguridad internacionales entre las Naciones.

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- CABAZOS FLORES, Baltazar y otros.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática.- Edit. Trillas.- México.- 1984.
- 2.- CAMARGO, Pedro Pablo.- La Protección Jurídica de los Derechos Humanos y la Democracia en América.- Edit. Excelsior, S. C. L.- México.- 1960.
- 3.- CAMARGO, Pedro Pablo.- La Problemática Mundial de los Derechos Humanos.- Edit. Universitaria de la Gran Colombia.- Bogotá.- 1974.
- 4.- CAMARGO, Pedro Pablo.- Veinte Años de Evolución de los Derechos Humanos.- Edit. U.N.A.M.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- México.- 1974.
- 5.- CUADRA, Héctor.- La Protección Internacional de los Derechos Humanos.- Edit. U.N.A.M.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- México.- 1970.
- 6.- CENTRO DE EVOLUCION DE APTITUDES Y PREPARACION DE LOS INVALIDOS PARA EL TRABAJO.- 2a. Ed.- 1984.- ISEN 92-2-300993-6
- 7.- DE LA CUESTA, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I y II.- Edit. Porrúa y Cía.- México.- 1984.
- 8.- DERECHOS HUMANOS.- Correo de la UNESCO.- ISSSI.- 0304-3118 No. 10-1978-OPI-78-1-347- S.
- 9.- DERECHOS HUMANOS.- Place de Fontenoy.- 75-700.- París.
- 10.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.- 19 de diciembre de 1978. México.
- 11.- DISPOSICION INTERNACIONAL DE PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS CIUDADANOS.- Correo de la UNESCO.- París.- 1978.

- 12.- DIEZ DE VELASCO, Manuel.- Instituciones de Derecho Internacional Público.- Tomo II.- Organizaciones Internacionales.- Edt. Técnos.- 3a. Ed.- Madrid.- 1981.
- 13.- GROSS, Espiell.- La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América Latina.- Edt. U.N.A.M.- 1a. Ed.- México.- - 1982.
- 14.- INFORME DE LA COMISION DE EXPERTOS EN APLICACION DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES.- Volúmen A.- Informe III.- 1984.- 92-2-30-34396.
- 15.- INTRODUCCION A LA SEGURIDAD SOCIAL.- 3a. Ed.- 1984.- ISBN 92-2-30363 8-0.
- 16.- KAREL, Vasak.- Los Derechos Humanos.- Correo de la UNESCO.- No. 10 1978.- 1-347-S.
- 19.- LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- Memorias del Director General.- Parte I.- 70a. Reunión.- 1984.- ISBN 92-2-303433-7.
- 20.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- Arts Graphiques Imprimeries.- Ginebra.- Noviembre.- 1980.
- 21.- LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA PERSPECTIVA DEL AÑO 2000.- ISBN 92-2-3036 38-0-31-3
- 22.- LEAH, Livia.- Los Derechos Humanos y la Comunidad Internacional.- - Correo de la UNESCO.- 1978.
- 23.- LOPEZ, Julio.- Curso de Derecho Internacional.- Edt. Universitaria.- Madrid.- 1935.
- 24.- MARX, Carlos y F. Engels.- Manifiesto Comunista.- Edt. Progreso.- - Moscú.- 1888

- 25.- MAEK, Carlos y F. Engels.- Obras Escogidas.- 2a. Ed.- Edt. Cultura Popular, S. A.- México.- 1870.
- 26.- MILTON, Briags.- Imperio de las Máquinas.- Edt. Hispano Americana.- México.- 1955.
- 27.- MILTON, Briags.- Historia of England.- Edt. Hispano Americana.- Londres.- 1914.
- 28.- MONTOUX.- The Industrial Revolution.- Edt. Unión Tipográfica.- México.- 1965.
- 29.- MUÑOZ, Orenacio.- Historia de la Economía del Mundo Occidental.- Edt. Hispano Americana.- México.- 1955.
- 30.- O. I. T. y el Mundo de Trabajo.- Oficina Internacional del Trabajo.- ISBN 92-2-303150-8
- 31.- POLITICA DEL EMPLEO.- IV Informa.- Parte II.- Conferencia Internacional del Trabajo.- 70a. Reunión.- 1984.-ISBN 92-2-30-3443-4
- 32.- SEARA VASQUEZ, Modesto.- Derecho Internacional Público.- Edt. Porrúa S.A.- México.- 1981.
- 33.- SEARA VAZQUEZ MODESTO.- Tratado General de la Organización Internacional.- Edt. Fondo de Cultura Económica.- 2a. Ed.- México.- 1982.
- 34.- SEPULVEDA, César.- Derecho Internacional Público.- Edt. Porrúa, S. A.- México.- 1983.
- 35.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Convenios de la O.I.T. Ratificados por México.- O.I.T.- 3a. Ed.- México.- 1984.
- 36.- TENA RAMIREZ, Felipe.- Leyes Fundamentales de México.- Edt. Porrúa, S. A.- México.- 1981.

37.- Women at Work.- Oficina Internacional del Trabajo.- ISEB 92-303631-3.

CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION
INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

PREAMBULO.

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

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

Considerando que si cualquier nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

CAPITULO PRIMERO.- Organización

Artículo I

1.- Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el -- preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a esta Constitución.

2.- Serán Miembros de la Organización Internacional del Trabajo los Estados que eran Miembros de la Organización el 12 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.

3.- Cualquier Miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como Miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General de acuerdo con las disposiciones de la Carta; podrán adquirir la calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo comunicando al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

4.- La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá también admitir a un Estado en calidad de Miembro de la Organización por mayoría de dos tercios de los delegados presentes en la reunión, incluidos -- dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y -- votantes. Esta admisión surtirá efecto cuando el gobierno del nuevo Miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

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

6.- En caso de que un Estado hubiere dejado de ser Miembro de la Organización, su readmisión como Miembro se regirá por las disposiciones de los párrafos 3 o 4 de este artículo.

Artículo 2

La Organización permanente comprende:

- a) la Conferencia General de los representantes de los Miembros;
- b) el Consejo de Administración, compuesto como lo indica el artículo 7; y
- c) la Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de Administración.

Artículo 3

1.- La Conferencia General de los representantes de los Miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, -- por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, -- respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de -- cada uno de los Miembros.

2.- Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la reunión. Cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer.

3.- Todo Miembro que sea responsable de las relaciones internacionales de territorios no metropolitanos podrá designar como consejeros técnicos adicionales para acompañar a cada uno de sus delegados:

- a) a personas nombradas por dicho Miembro en calidad de representantes de cualquiera de esos territorios para los asuntos que sean de la competencia de las autoridades de tales territorios; y
- b) a personas nombradas por dicho Miembro para asesorar a sus delegados en los asuntos relativos a territorios no autónomos.

4.- Cuando un territorio está bajo la autoridad conjunta de dos o más Miembros, podrán designarse personas para asesorar a los delegados de dichos Miembros.

5.- Los Miembros se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate.

6.- Los consejeros técnicos sólo podrán hacer uso de la palabra a petición del delegado a quien acompañen y con autorización especial del Presidente de la Conferencia; no podrán participar en las votaciones.

7.- Cualquier delegado podrá, por nota escrita dirigida al Presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos, quien, en tal caso, podrá participar en los debates y en las votaciones.

8.- Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos serán comunicados a la Oficina Internacional del Trabajo por el gobierno de cada uno de los Miembros.

9.- Los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos serán examinados por la Conferencia, la cual podrá, por mayoría de dos tercios de los votos de los delegados presentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico que en opinión de la misma no haya sido designado de conformidad con el presente artículo.

Artículo 4

1.- Cada delegado tendrá derecho a votar individualmente en todas las cuestiones sometidas a la Conferencia.

2.- En caso de que uno de los Miembros no hubiere designado a uno de los delegados no gubernamentales a que tiene derecho, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar.

3.- En caso de que la Conferencia, en virtud de las facultades que le confiere el artículo 3, rechazare la admisión de un delegado de uno de los Miembros, las disposiciones del presente artículo se aplicarán como si dicho delegado no hubiere sido designado.

Artículo 5

Las reuniones de la Conferencia se celebrarán, a reserva de las decisiones que pueda haber tomado la propia Conferencia en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración.

Artículo 6

Cualquier cambio en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo lo decidirá la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

Artículo 7

1.- El Consejo de Administración se compondrá de cincuenta y seis personas:

veintiocho representantes de los gobiernos;
catorce representantes de los empleadores, y
catorce representantes de los trabajadores.

2.- De los veintiocho representantes de los gobiernos, diez serán nombrados por los Miembros de mayor importancia industrial, y los dieciocho restantes; por los Miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la Conferencia, con exclusión de los delegados de los diez Miembros primeramente mencionados.

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

4.- Los representantes de los empleadores y los de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores a la Conferencia.

5.- El Consejo de Administración se renovará cada tres años. Si por cualquier razón las elecciones del Consejo de Administración no pudieren celebrarse al expirar este plazo, el Consejo de Administración continuará en funciones hasta que puedan realizarse.

6.- La forma de proveer los puestos vacantes y de designar los suplentes, y otras cuestiones análogas, podrán ser resueltas por el Consejo, a reserva de la aprobación de la Conferencia.

7.- 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, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

8.- El Consejo de Administración fijará su propio reglamento, así como las fechas de sus reuniones. Se celebrará reunión extraordinaria cuando lo soliciten por escrito por lo menos dieciséis miembros del Consejo de Administración.

Artículo 8

1.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la Oficina y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudieren serle confiadas.

2.- El Director General o su suplente asistirá a todas las sesiones del Consejo de Administración.

Artículo 9

1.- El personal de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Director General de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración.

2.- Los nombramientos que efectúa el Director General deberán recaer en personas de diferentes nacionalidades, siempre que ello sea compatible con la eficacia de las labores de la Oficina.

3.- Algunas de estas personas deberán ser mujeres.

4.- Las funciones del Director General y del personal serán exclusivamente de carácter internacional. En el cumplimiento de sus funciones, el Director General y el personal no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización. Se abstendrán de toda acción incompatible con su condición de funcionarios internacionales, responsables únicamente ante la Organización.

5.- Todo Miembro de la Organización se obliga a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Director General y del personal y no tratará de ejercer influencia sobre ellos en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 10

1.- Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo, comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.

2.- A reserva de las instrucciones que pueda darle el Consejo de Administración, la Oficina:

- a) preparará los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;
- b) prestará a los gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección;
- c) cumplirá, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios.

d) redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés internacional.

3.- De un modo general, la Oficina tendrá cualesquiera - otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración considere conveniente encomendarle.

Artículo 11

Las dependencias gubernamentales de los Estados Miembros que se ocupen de cuestiones de trabajo podrán comunicarse directamente con el Director General por conducto del representante de su gobierno en el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, o en su defecto, por conducto de cualquier otro funcionario debidamente calificado y designado al respecto por el gobierno interesado.

Artículo 12

1.- La Organización Internacional del Trabajo colaborará de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución, con cualquier organización internacional de carácter general encargada de coordinar las actividades de las organizaciones de derecho internacional público que tengan funciones especializadas, y con las organizaciones de derecho internacional público que tengan funciones especializadas en esferas afines.

2.- La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar medidas apropiadas para que los representantes de las organizaciones de derecho internacional público participen, unvoto, en sus debates.

3.- La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para efectuar consultas, cuando lo considere conveniente, con las organizaciones internacionales de empleadores, de trabajadores, de agricultores y de cooperativistas.

1.- La Organización Internacional del Trabajo podrá celebrar con las Naciones Unidas los acuerdos financieros y presupuestarios que considere apropiados.

2.- Mientras no se hayan concluido tales acuerdos, o si en un momento dado no estuvieren en vigor:

- a) cada uno de los Miembros pagará los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, así como los de sus representantes que participen en las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración, según sea el caso;
- b) todos los demás gastos de la Oficina Internacional del Trabajo y de las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración serán sufragados por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con cargo al presupuesto general de la Organización Internacional del Trabajo.
- c) las disposiciones relativas a la aprobación del presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo, así como las concernientes al prorrateo y recaudación de las contribuciones, las fijará la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, y en dichas disposiciones se establecerá que el presupuesto y las reglas concernientes al prorrateo de los gastos entre los Miembros de la Organización serán aprobados por una comisión de representantes gubernamentales.

3.- Los gastos de la Organización Internacional del Trabajo correrán a cargo de los Miembros, conforme a las disposiciones vigentes en virtud del párrafo 1 o del apartado c) del párrafo 2 de este artículo.

4.- El Miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no --

podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión, ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adeudada fuere igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo, la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, permitir que dicho Miembro vote, si llegare a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro.

5.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será responsable, ante el Consejo de Administración, del empleo de los fondos de la Organización Internacional del Trabajo.

CAPITULO II.- Funcionamiento.

Artículo 14

1.- El Consejo de Administración fijará el orden del día de las reuniones de la Conferencia, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos de los Miembros, por cualquiera de las organizaciones representativas a que se hace referencia en el artículo 3, o por cualquier organización de derecho internacional público.

2.- El Consejo de Administración fijará reglas para lograr que se efectúe una preparación técnica y cabal y se consulte adecuadamente a los Miembros principalmente interesados, por medio de una conferencia preparatoria o de cualquier otro modo, antes de la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia.

Artículo 15

1.- El Director General actuará como Secretario General de la Conferencia y, cuatro meses antes de la sesión de apertura, pondrá el orden del día de cada reunión en conocimiento de los

Miembros y por conducto de éstos, en conocimiento de los delegados no gubernamentales, una vez que hayan sido designados.

2.- Los informes sobre cada punto del orden del día serán enviadas a los Miembros en tiempo oportuno a fin de que puedan ser examinados adecuadamente antes de la reunión de la Conferencia. El Consejo de Administración fijará las reglas para la aplicación de esta disposición.

Artículo 16

1.- Cada uno de los gobiernos de los Miembros tendrá derecho a oponerse a la inscripción de una o varias cuestiones propuestas en el orden del día de la reunión. Los motivos que justifiquen dicha oposición deberán ser expuestos en una nota dirigida al Director General, quien deberá comunicarla a los Miembros de la Organización.

2.- Sin embargo, las cuestiones que hayan sido objeto de oposición continuarán inscritas en el orden del día si la Conferencia así lo decidiera por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

3.- Cuando la Conferencia decida, por la misma mayoría de dos tercios, que una cuestión deba ser examinada (y no se trate del caso previsto en el párrafo precedente), dicha cuestión será inscrita en el orden del día de la reunión siguiente.

Artículo 17

1.- La Conferencia elegirá un presidente y tres vicepresidentes. De los tres vicepresidentes, uno será delegado gubernamental, otro delegado de los empleadores y el otro delegado de los trabajadores. La Conferencia reglamentará su propio funcionamiento y nombrará comisiones encargadas de informar sobre todas las cuestiones que a su juicio deban estudiarse.

2.- Las decisiones de la Conferencia se adoptarán por simple mayoría de los votos emitidos por los delegados presentes.

en todos aquellos casos en que no se requiera mayor número de votos por disposición expresa de esta Constitución, de cualquier convenio u otro instrumento que confiera facultades a la Conferencia, o de los acuerdos financieros y presupuestarios que se adopten en virtud del artículo 13.

3.- Ninguna votación surtirá efecto si el total de votos emitidos fuere inferior a la mitad del número de delegados -- presentes en la reunión.

Artículo 18

La Conferencia podrá agregar expertos técnicos, sin derecho a voto, a las comisiones que constituya.

Artículo 19

1.- Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.

2.- En ambos casos, para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación será necesario una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

3.- Al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.

4.- El Presidente de la Conferencia y el Director General autenticarán, con sus firmas, dos copias del convenio o

de la recomendación. De estas copias, una se depositará en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se enviará al Secretario General de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del convenio o de la recomendación a cada uno de los Miembros.

5.- En el caso de un convenio:

- a) el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que la den forma de ley o adopten otras medidas.
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;
- d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.
- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a

excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en que medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, -- por vía legislativa o administrativa, por medio de -- contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación -- de dicho convenio.

6.- En el caso de una recomendación:

- a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros -- para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la -- clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando -- por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero -- nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le- den forma de ley o adopten otras medidas.
- c) los Miembros informarán al Director General de la Ofi- cina Internacional del Trabajo sobre las medidas adop- tadas de acuerdo con este artículo para someter la re- comendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos -- a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;

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

7.- En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:
 - 1) adoptará, de acuerdo con su constitución o las constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a las autoridades federales, estatales, pro-

vinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas;

II) adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, provincias o cantones interesados, a fin de promover, dentro del Estado federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones;

III) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas;

IV) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fija el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;

V) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

8.- En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará a cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuran en el convenio o en la recomendación.

Artículo 20

Todo convenio así ratificado será comunicado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, pero sólo obligará a los Miembros que lo hayan ratificado.

Artículo 21

1.- Cualquier proyecto de convenio sometido a la Conferencia que en la votación final no obtuviere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los Miembros presentes podrá ser objeto de un convenio particular entre los Miembros de la Organización que así lo deseen.

2.- Todo convenio concertado en esta forma deberá ser comunicado por los gobiernos interesados al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

Artículo 22

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

Artículo 23

1.- El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

2.- Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

Artículo 24

Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleados o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicado por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho-

gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

Artículo 25

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

Artículo 26

1.- Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.

2.- El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.

3.- Si el Consejo de Administración no considerare necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.

4.- El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.

5.- Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 o 26, el-

gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

Artículo 27

En caso de que se decidiera someter a una comisión de encuesta una queja recibida en virtud del artículo 26, cada Miembro, le concierna o no directamente la queja, se obliga a poner a disposición de la comisión todas las informaciones que tuviere en su poder relacionadas con el objeto de dicha queja.

Artículo 28

La comisión de encuesta, después de examinar detenidamente la queja, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse.

Artículo 29

1.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará el informe de la comisión de encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos a los cuales concierne la queja, y procederá a su publicación.

2.- Cada uno de los gobiernos interesados deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las -

recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.

Artículo 30

En caso de que uno de los Miembros no adoptare, para la aplicación de un convenio o de una recomendación, las medidas prescritas por los párrafos 5 b), 6 b) o 7 b) 1) del artículo 19, cualquier otro Miembro podrá someter la cuestión al Consejo de Administración. Si el Consejo de Administración reconociere que el Miembro no ha adoptado dichas medidas, informará a la Conferencia sobre el particular.

Artículo 31

La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se le haya sometido en virtud del artículo 29 será inapelable.

Artículo 32

La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiere haber formulado la comisión de encuesta.

Artículo 33

En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

Artículo 34

El gobierno acusado de incumplimiento podrá informar en cualquier momento al Consejo de Administración que ha adopta-

do las medidas necesarias para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta o las contenidas en la decisión de la Corte Internacional de Justicia y podrá pedir que se constituya una comisión de encuesta encargada de comprobar sus aseveraciones. En este caso, serán aplicables las disposiciones de los artículos 27, 28, 29, 31 y 32, y si el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia fueren favorables al gobierno acusado de incumplimiento, el Consejo de Administración deberá recomendar que se tome inmediatamente cualquier medida adoptada de conformidad con el artículo anterior.

CAPITULO III.- Prescripciones Generales.

Artículo 35

1.- Los Miembros se obligan a aplicar los convenios que hayan ratificado, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sean responsables, incluidos los territorios en fideicomiso de los cuales sean la autoridad administrativa, excepto cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades del territorio, o cuando el convenio sea inaplicable debido a las condiciones locales, o a reserva de las modificaciones que se requieran para adaptarlo a las condiciones locales.

2.- Todo Miembro que ratifique un convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto sea posible después de la ratificación, una declaración en la que indique, respecto a los territorios que no estén comprendidos en los párrafos 4 y 5 de este artículo, en qué medida se obliga a que se apliquen las disposiciones del convenio y en la que proporcione las informaciones prescritas en tal convenio.

3.- Todo Miembro que haya comunicado una declaración en virtud del párrafo precedente podrá comunicar periódicamente de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración que modifique los términos de cualquiera otra anterior y dé a conocer la situación en lo que concierne a tales territorios.

4.- Cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades de cualquier territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de dicho territorio deberá comunicar el convenio al gobierno del territorio, tan pronto sea posible, a fin de que ese gobierno promulgue la legislación pertinente o adopte otras medidas. Posteriormente, el Miembro, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte las obligaciones del convenio en nombre de dicho territorio.

5.- Cualquier declaración en virtud de la cual se acepten las obligaciones de un convenio podrá ser comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

- a) por dos o más Miembros de la Organización, respecto a cualquier territorio que esté bajo su autoridad conjunta; o
- b) por cualquier autoridad internacional responsable de la administración de un territorio en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas de cualquier otra disposición vigente para dicho territorio.

6.- La aceptación de las obligaciones de un convenio en virtud de los párrafos 4 o 5 implicará la aceptación, en nombre del territorio interesado, de las obligaciones establecidas en el convenio y de las obligaciones que según la Constitución de la Organización se apliquen a los convenios ratifi

cados. En la declaración de aceptación se podrán especificar las modificaciones a las disposiciones del convenio que sean necesarias para adaptarlo a las condiciones locales.

7.- Todo Miembro o autoridad nacional que haya comunicado una declaración en virtud de los párrafos 4 o 5 de este artículo podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración por la que modifique los términos de cualquier declaración anterior o por la que deje sin efecto la aceptación de las obligaciones de cualquier convenio en nombre del territorio interesado.

8.- Si no se aceptaren las obligaciones de un convenio en nombre de un territorio al que se refieren los párrafos 4 o 5 de este artículo, el Miembro o los Miembros o la autoridad internacional, según sea el caso, deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la legislación y la práctica que rigen en ese territorio respecto a las cuestiones tratadas en el convenio, y el informe deberá señalar en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo. También deberán exponer en el informe las dificultades que impiden o retrasan la aceptación de tal convenio.

Artículo 36

Las enmiendas a la presente Constitución que adopte la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes surtirán efecto cuando sean ratificadas o aceptadas por dos tercios de los Miembros de la Organización, incluidos cinco de los diez Miembros representados en el Consejo de Administración como Miembros de mayor importancia industrial, de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del artículo 7 de esta Constitución.

Artículo 37

1.- Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los Miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.

2.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, el Consejo de Administración podrá formular y someter a la aprobación de la Conferencia reglas para establecer un tribunal encargado de solucionar rápidamente cualquier cuestión o dificultad relacionada con la interpretación de un convenio que le fuere referida por el Consejo de Administración o en virtud de los términos de dicho convenio. Cualquier fallo u opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia obligará a cualquier tribunal establecido en virtud del presente párrafo. Toda sentencia dictada por tal tribunal deberá ser comunicada a los Miembros de la Organización, y cualquier observación que éstos formulen al respecto deberá someterse a la Conferencia.

Artículo 38

1.- La Organización Internacional del Trabajo podrá convocar las conferencias regionales y establecer los organismos regionales que considere convenientes para la consecución de los fines y objetivos de la Organización.

2.- Las facultades, funciones y procedimiento de las conferencias regionales se regirán por reglas establecidas por el Consejo de Administración y sometidas a la Conferencia para su confirmación.

CAPITULO IV.- Disposiciones diversas.

140

Artículo 39

La Organización Internacional del Trabajo gozará de completa personalidad jurídica y especialmente de capacidad para:

- a) contratar;
- b) adquirir bienes muebles e inmuebles y disponer de ellos;
- c) comparecer en juicio.

Artículo 40

1.- La Organización Internacional del Trabajo gozará, en el territorio de cada uno de sus Miembros, de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para la consecución de sus fines.

2.- Los delegados a la Conferencia, los miembros del Consejo de Administración, así como el Director General y los funcionarios de la Oficina, gozarán igualmente de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con la Organización.

3.- Estos privilegios e inmunidades serán determinados en un acuerdo separado que preparará la Organización para su aceptación por los Estados Miembros.

ANEXO

DECLARACION RELATIVA A LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.

I

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

- a) el trabajo no es una mercancía;
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

II

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social, afirma que:

- a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- b) el logro de las condiciones que permiten llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;

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

III

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

- a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible — sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesitan esta clase de protección;

- e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
- f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- h) proteger a la infancia y a la maternidad;
- i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

IV

La Conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, resaltar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía -- son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por sí mismos interesa a todo el mundo civilizado.