

29/3/27



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA OBLIGATORIEDAD DE LOS CONVENIOS
INTERNACIONALES DE LA ORGANIZACION
INTERNACIONAL DEL TRABAJO RATIFICADOS
POR MEXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA DEL ROSARIO GUTIERREZ OROPEZA

MEXICO, D. F.

1989

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

INTRODUCCION.

I

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.- Las Primeras Organizaciones Internacionales.	1
2.- El Movimiento Obrero de los Siglos XIX y XX.	4
3.- La Primera Guerra Mundial.	9
4.- La Sociedad de Naciones.	10
5.- La Segunda Guerra Mundial.	13
6.- La Reconstrucción y Origen de las Naciones Unidas.	14

CAPITULO II

LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS.

1.- Los Organos de la Organización de las Naciones Unidas.	18
1.1 La Asamblea General.	18
1.2 El Consejo de Seguridad.	18
1.3 El Consejo de Administración Fiduciaria.	19
1.4 La Corte Internacional de Justicia.	19
1.5 La Secretaría General.	20
2.- El Consejo Económico y Social.	20
3.- Los Organismos Especializados.	22
3.1 La Organización de las Naciones Unidas Para la Agricultura y la Alimentación.	22
3.2 La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.	23

3.3 La Organización de la Aviación Civil Internacional.	24
3.4 La Unión Postal Universal.	24
3.5 La Organización Mundial de la Salud.	24
3.6 La Unión Internacional de Telecomunicaciones.	25
3.7 La Organización Meteorológica Mundial.	26
3.8 La Organización Consultiva Marítima Internacional.	26
3.9 La Organización Mundial de la Propiedad Intelectual.	26
3.10 El Fondo Monetario Internacional.	27
3.11 El Banco Interamericano de Reconstrucción y Desarrollo	28
3.12 La Corporación Financiera Internacional	28
3.13 La Asociación Financiera Internacional de Fomento.	28
3.14 El Fondo Internacional de Desarrollo -- Agrícola.	29
3.15 La Organización Internacional de Energía Atómica.	29
3.16 El Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio.	30
4.- Los Organismos Internacionales no Gubernamentales.	30
4.1 La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.	32
4.2 La Organización Internacional de Empleadores.	35

CAPITULO III

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

1.- Creación de la Organización Internacional - del Trabajo.	39
2.- La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.	42
3.- Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.	45
3.1 La Conferencia Internacional del Trabajo.	45
3.2 El Consejo de Administración.	46
3.3 La Oficina Internacional del Trabajo.	47
4.- El Principio del Tripartismo.	49

CAPITULO IV

LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

1.- Finalidad y Contenido de las Normas Internacionales del Trabajo.	53
2.- La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos.	55
2.1 La Libertad Sindical.	58
2.2 Abolición del Trabajo Forzoso.	58
2.3 Protección contra la Discriminación.	59
3.- Los Convenios Básicos de la OIT.	59
3.1 Los Derechos Humanos Fundamentales.	60
3.2 El Empleo.	60
3.3 Condiciones de Trabajo.	61
3.4 Seguridad Social.	64
3.5 Relaciones de Trabajo.	65
3.6 Trabajo de Mujeres.	65

3.7 Trabajo de los Menores.	67
3.8 Marinos y Pescadores.	68
3.9 Otras Categorías Especiales de Trabajadores.	68
3.10 Administración en el Trabajo.	68
3.11 Consultas Tripartitas.	70
4.- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Ratificados por México.	70
5.- Ratificación, Entrada en Vigor y Denuncia - de los Convenios.	75
6.- Obligatoriedad de los Convenios Internacionales de la OIT Ratificados por México.	76
CONCLUSIONES	82
BIBLIOGRAFIA	88

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

Un concepto rudimentario del Derecho del Trabajo y que podríamos considerar como un antecedente histórico de las relaciones obrero-patronales, lo encontramos en el milenio anterior a nuestra era, en las Naciones ribereñas que circundaban el Mar Mediterráneo, todo ello en virtud de que derivado del gran auge comercial, se requería de gente especializada que pudiese laburar en las embarcaciones destinadas al comercio marítimo, potenciando la concertación de los primeros contratos de trabajo como hoy día los entendemos.

Como se puede apreciar, esta regulación de las relaciones obrero-patronales ve la luz en un ámbito cosmopolita, como era el que privaba en el trabajo de la gente de mar aunado al intenso intercambio comercial. Se puede hablar únicamente de estos trabajadores especializados en virtud de que las personas que laboraban en tierra, en su mayoría, estaban sometidos a la esclavitud, en cambio las tareas marítimas implicaron necesariamente una especialización o conocimiento del medio, lo cual condujo a la contratación de este tipo de personal.

Lo anterior apuntado nos lleva a pensar que el origen del Derecho del Trabajo de una manera sui-generis se dio en el campo internacional, toda vez que hasta nuestros días los puertos son considerados por antonomasia lugares de concentración de ciudadanos de todo el orbe, situación que demuestra que las relaciones laborales desde sus más lejanos antecedentes constituyen uno de los fenómenos sociales comunes a todo el linaje humano.

Continuando por el devenir histórico de la humanidad, encontramos una gran laguna en materia de regulación de las relaciones obrero-patronales, ya que no es sino hasta el siglo XIX, en donde encontramos las primeras manifestaciones de preocupa

II

ción por las condiciones de trabajo de los obreros, apareciendo figuras de grandes pensadores e industriales de avanzada - como Carlos Marx, Federico Engels y Daniel Legrand, tan sólo por mencionar algunos, que se ocuparon de abordar con seriedad y verdadero rigor científico los problemas de la desproporción entre los detentadores de los medios de producción y aquellos casi olvidados, cuyo único medio de subsistencia era su fuerza individual de trabajo.

Así tenemos que principalmente como resultado de la lucha de los trabajadores por las reivindicaciones de sus derechos y - las aportaciones doctrinales de los intelectuales, los gobiernos de los diferentes países se vieron constreñidos a respaldar la creación de un Organismo que llevara a conseguir la homogeneidad en el binomio patrón-trabajador; es así como en el año de 1919 en el apartado XIII del Tratado de Versalles, se inscribió sin lugar a dudas uno de los capítulos históricos - más hermosos de cuantos integran el apasionante universo de los Organismos Internacionales, y el cual tomaba como premisa para su actuación el siguiente principio: "La justicia social es la base para la paz universal."

La Organización Internacional del Trabajo dedicada desde su creación al mejoramiento de las condiciones de trabajo en todo el mundo, mediante una acción concertada de carácter internacional, sesionó por primera vez en el año de 1919, en la ciudad de Ginebra, Suiza, decretándose por consenso una Constitución como estatuto supremo a fin de subrayar la importancia del compromiso adquirido por los Estados signatarios.

La confluencia de tres elementos en el ámbito de las relaciones laborales, siendo dos de ellos por naturaleza antagónicas, como son los obreros y empleadores, aunado a la intervención gubernamental como elemento equilibrador y conciliador entre dichas fuerzas, dio pábulo a la concertación de un mecanismo tripartito, que dentro de un mismo foro permite la participación de todos los intereses involucrados. bajo un signo tanto

III

de permanencia como de democracia.

Los rasgos principales que dan acento y carácter propios a la Organización Internacional del Trabajo son: la democracia y la constante y perpetua voluntad de la Comunidad Internacional por la justicia laboral. La vanguardia alcanzada por esta Organización, es en el umbral del Siglo XXI, paradigma a seguir por todas las Organizaciones multilaterales globales y regionales.

México es signatario de los más importantes Convenios Internacionales creados en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, ya que desde la promulgación de la primera Constitución Político Social del mundo, como es la nuestra, se advirtió la intención del constituyente de dotar a los trabajadores con todos los elementos necesarios para su protección en relación con sus actividades laborales. Al efecto nuestra legislación goza de reconocimiento universal por sus avanzadas concepciones en la materia.

Por lo que hace a los Convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo y ratificados por México, cabe mencionar que éstos han sido aceptados por nuestro país de acuerdo a la capacidad tanto industrial como económica del mismo, ya que debe entenderse que el valor del trabajo varía de país a país en función de la dotación media de capital por persona ocupada. Ahora bien, la acumulación de capitales en grupos sectoriales da lugar a que la remuneración del trabajador en nuestro país varíe enormemente en relación con las potencias industriales, todo ello con independencia de las características físicas del producto del trabajo, como ejemplo podemos citar a cualquier trabajador de una industria situada en un país en proceso de desarrollo, esto es, dicha persona obtiene como salario hasta la séptima parte de lo que gana un trabajador que realice la misma operación en un país industrializado, no obstante ser ambos empleados de una misma empresa, utilizar la misma técnica y producir para el mismo mercado.

IV

La pretensión de este ensayo es analizar la obligatoriedad de los Convenios en comentario, en relación con la legislación local en materia laboral de nuestro país, lo cual permitirá en primer término determinar el ámbito de validez de dichos instrumentos internacionales y al mismo tiempo servirá de plataforma propositiva para la aplicación de una política laboral más justa que podría conducir al sometimiento de la acción de los especuladores, reduciendo con ello los focos de inestabilidad, es menester hacer notar que la aplicabilidad de una política de ese alcance requiere de una ejecución gradual, pues los cambios radicales en las costumbres reales de la relación obrero-patronal en un país como el nuestro, puede conducir a inestabilidades sociales o políticas difíciles de prever.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1. LAS PRIMERAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.

Aun cuando diversos tratadistas señalan como punto de partida en el desarrollo de las Organizaciones Internacionales al siglo XIX, es posible encontrar algunas manifestaciones de estructuración de las relaciones entre las naciones. De ellas las más relevantes pueden ser, las Confederaciones Griegas y la Comunidad Cristiana Medieval.

La piedra angular para la construcción y funcionamiento de las Confederaciones Griegas, fue la serie de acuerdos que se dieron entre las diferentes ciudades helénicas, pudiendo establecer que fundamentalmente dichos acuerdos constituyeron alianzas de asistencia recíproca en materia de guerra; como ejemplos podemos citar la Liga del Peloponneso, la Confederación de Atenas, la Confederación de Corinto, etc. El progreso y vida de estas organizaciones se vio frenado por las disputas internas derivadas de la rivalidad existente entre Atenas, Esparta y Tebas, ciudades que buscaban cada una por su parte liderar la cultura y destino de la Nación Griega, lo que impidió el establecimiento y fortalecimiento de una Confederación única que comprendiera a todas las tierras griegas.

La consolidación de la Iglesia Católica y su doctrina cristiana, caracterizaron a la Europa Medieval en el sentido de compartir una misma civilización derivada de la identidad religiosa, esto es, los pueblos de la Europa Occidental sentían pertenecer a una misma comunidad de fe, en la que el papado gozó de gran autoridad, sin embargo, la división creada por la Reforma Protestante, aunada al fortalecimiento de las monarquías nacionales centralizadoras, impidieron la constitución de un poder secular multinacional bajo la dirección del papado.

En el siglo XIX se comienza a vislumbrar la toma de conciencia derivada de la necesidad de interdependencia y cooperación internacional, siendo testigo este periodo del acercamiento de la desorganizada comunidad internacional al tan anhelado orden social mundial.

El Congreso de Viena es el punto de partida para el desarrollo internacional del siglo XIX. Dicho congreso tenía como objetivo principal, reconfigurar Europa luego de las guerras napoleónicas y mantener la paz dentro del nuevo sistema europeo, en cuanto fuera establecido (1).

Durante el desarrollo de este Congreso, quedó manifestado el deseo de las naciones participantes para consolidar la tranquilidad europea.

Sin embargo, es pertinente hacer notar que en el acta final del Congreso no se incluyó disposición alguna referente a la celebración de reuniones periódicas para lograr dicho objetivo, ante esta ausencia, los Estados Europeos concertaron de manera informal la celebración ocasional de reuniones interestatales para lograr el mantenimiento de la tranquilidad y prosperidad de Europa.

Debido a la presión de las potencias europeas en el año de 1820, dichas reuniones dejaron de realizarse, optándose por la práctica de convocar conferencias diplomáticas para considerar los problemas políticos de mayor importancia entre los países del viejo continente, de lo que se concluye la inexistencia de instituciones permanentes en el campo político.

El desarrollo tecnológico puede considerarse como un factor fundamental que da lugar al surgimiento de las Organizaciones Internacionales en el siglo XIX, cabe resaltar que el avance tecnológico se evidencia sobre todo en el campo de las comunicaciones, en las que el rápido incremento del uso del telégrafo y de las técnicas postales hicieron que los Estados se enlazaran más.

Al surgir el telégrafo se pensó en la posibilidad de tender líneas entre varios Estados, y para ello se planteó la necesidad de realizar acuerdos internacionales.

En un principio mantenidos en el plano bilateral, que con posterioridad se concertarían en plano multilateral, cabe hacer mención de la creación de: La Unión Telegráfica de Europa Occidental de 1855 y la Unión Telegráfica Internacional, organismo que adoptó los primeros operativos de sus

(1) SEARA VÁZQUEZ MODESTO. "Derecho Internacional Público". Ed. Porrúa México, D.F. 7ª Edic. p. 111. 1991.
SORENSEN MAY. "Manual de Derecho Internacional Público". Ed. Fondo de Cultura Económica. México, D.F. 2ª Ed. p. 2. 1981.

antecedentes, constituyéndose en la primera organización de Estados verdaderamente internacional.

En 1874, se creó la Unión General de Correos, que en 1878 - en el Segundo Congreso Postal cambió su nombre por el de - Unión Postal Universal, denominación que ha conservado hasta la fecha, siendo un organismo especializado de Naciones Unidas (2).

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

La Unión Internacional de Telecomunicaciones, institución - que actualmente es un organismo especializado de Naciones - Unidas (3).

Surge como resultado de la fusión de la Convención Telegrá- - fica Internacional y la Convención Radiotelegráfica Interna- - cional en el año de 1932.

Las Organizaciones mencionadas constituyen un antecedente y un ejemplo para la creación de otras Uniones Administrati- - vas que surgen en el umbral del siglo XX, pudiendo mencio- - nar a la Unión Internacional para la Protección de la Propie- - dad Industrial, el Departamento Internacional de Salud - Pública, la Convención Internacional de Tránsito y Carga - Ferroviaria, etc.

En el año de 1889 se creó la Corte Permanente de Arbitraje cuya forma y funciones fueron confirmadas en la Conferencia de la Haya de 1907.

En forma individual y a iniciativa de ciudadanos particula- - res se crean a mediados del siglo XIX instituciones priva- - das de varia intención, creándose con ello las primeras or- - ganizaciones internacionales no gubernamentales, siendo la primera la YMCA (Asociación Cristiana de Jóvenes), en el -

(2) Ver infra 3.6 Capítulo II.

(3) Ver infra 3.7 Capítulo II.

año de 1855 a la que siguieron un sin número de organizaciones entre las que cabe destacar la Liga de Sociedades de la Cruz Roja, la Federación Mundial Sindical y la Organización Internacional de Empleadores, etc.

Es pertinente resaltar que dichas organizaciones surgen como una reacción ante la insuficiencia de los Estados de atender una serie de intereses dadas las condiciones que prevalecían en las relaciones internacionales; como la lucha por el poder y la hegemonía mundial entre los imperios europeos.

Podemos concluir con el señalamiento que hace Max Sorensen: "En conjunto, el area de cooperación interestatal permaneció, por consiguiente, limitado a actividades técnicas, no políticas y sólo al estallar la Primera Guerra Mundial, el impulso para el establecimiento de una organización política general comenzó a ganar terreno" (4).

2. EL MOVIMIENTO OBRERO DEL SIGLO XIX Y XX.

Por lo que hace a la idea de una reglamentación internacional en materia de trabajo, encontramos precursores individuales en el grupo de los industriales, entre los que cabe mencionar a Roberto Owen, Federico Engels y Daniel Legrand, quien este último destaca al propugnar por la promulgación de una legislación laboral común entre varios países europeos, para dar término a las luchas despiadadas entre competidores y al mismo tiempo remediar las condiciones de trabajo que imperaban en la industria. Para tal efecto, presentó proyectos de leyes internacionales sobre la jornada de trabajo, la fijación de un día de descanso, el trabajo nocturno, las actividades insalubres o peligrosas y una reglamentación, especial para los menores.

Las pretensiones del industrial francés no encontraron respuesta positiva de las naciones europeas, por el contrario, se enfrentó a argumentos que objetaron de manera terminante la implantación de una legislación laboral, que provocó profundas preocupaciones relativas a la competencia extranjera.

(4) Sorensen, M. Op. Cit. p. 181.

Las ideas de este precursor que pugnaban por la adopción de una legislación internacional tanto para evitar la competencia desleal entre las empresas como para evitar la explotación inhumana de los trabajadores, no obtuvo resultados, quedando aislada durante mucho tiempo, ya que los trabajadores no contaban con la facultad de expresarse libremente debido a que las leyes les impedían asociarse. Pero estas ideas fueron recogidas y defendidas en primer término por entidades privadas como los Congresos Internacionales de Eficiencia celebrados en 1856 y 1857, "que adoptaron una moción en que propugnaban la reducción mancomunada de medidas internacionales para reglamentar el trabajo en la industria como medio de fomentar y extender las medidas tomadas por industriales de avanzada para proteger a sus trabajadores" (5), y más tarde por el movimiento obrero que crecía rápidamente y que comenzaba a formar vínculos internacionales propios.

En forma paralela a estos movimientos sociales, algunos países europeos adoptaron leyes internas que reglamentaban el trabajo de los menores y a veces el de las mujeres (6). Las posibilidades de unificar y extender las medidas laborales de este género en el ámbito internacional, se debatieron en los parlamentos de Francia y Alemania, surgiendo en Suiza en 1889, la primera iniciativa concreta con el envío de invitaciones por parte del Consejo Federal a todos los gobiernos europeos para que asistieran a una conferencia preliminar en donde se examinarían diversos aspectos del derecho laboral que pudiesen reglamentarse provechosamente mediante convenio internacional. Como resultado de dichas gestiones se celebró en Berlín en 1890 una conferencia en la que se establecieron recomendaciones detalladas para reglamentar y proibir el trabajo en las minas, dominical, de los niños y el empleo de los jóvenes y de las mujeres, sin que se llegaran a adquirir compromisos internacionales formales.

(5) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Las Normas Internacionales del Trabajo". Ed. OIT. Ginebra, Suiza. 2ª Edic. pag. 4. 1981.

(6) En particular, en cuanto al trabajo de los niños, en primer lugar Inglaterra en 1802 y más efectivamente en 1833, después Prusia en 1839. Francia en 1841, mediante una Ley que fue consolidada en varios pactos en 1900 y Bélgica en 1849. En cuanto al trabajo de los adultos a veces con la inclusión de las mujeres, la evolución fue más lenta, la oposición por la existencia efectiva de la aplicación de la Ley bastante que desear durante mucho tiempo.

El valor que debe darse a la Conferencia de Berlín es histórico, ya que por primera vez se reunieron gobiernos de diversos países para discutir la aplicación de normas laborales en el ámbito internacional, situación que allanó el camino para tomar medidas más concretas con posterioridad. En el año de 1897, se congregaron en Suiza cerca de 400 delegados de diversas agrupaciones obreras cristianas de 14 países con el fin de celebrar el Primer Congreso Internacional de Protección Obrera, en el que se aprobó una resolución mediante la cual se pedía al gobierno suizo que reanudara esfuerzos para promover leyes internacionales del trabajo, y en particular que se promoviera la creación de una oficina de trabajo.

En la Confederación de Bruselas del mismo año se examinaron los logros de la Conferencia de Berlín y se estudiaron los principios en que debería de basarse la futura Oficina Internacional del Trabajo.

Como resultado inmediato de esta Conferencia, se fundó en París en 1900 la Asociación Internacional de Legislación del trabajo, precursora de la Organización Internacional del Trabajo.

La mencionada Asociación estaba formada por las agrupaciones obreras nacionales que habían hecho propaganda en favor de una acción internacional, pero los gobiernos que aceptaban sus objetivos tenían la posibilidad de hacerse representar en la Comisión Internacional que se reunía cada dos años.

En su corta existencia, la Asociación Internacional celebró tres conferencias internacionales, todas ellas en Berna en los años de 1905, 1906 y 1913 contando con la participación de trece Estados en cada una de ellas (7). Adoptándose dos Tratados Internacionales, uno para prohibir el uso del fosfato blanco y el otro para reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres. Siendo éstos los primeros convenios internacionales del trabajo. También se redactaron dos convenios: el primero para regular la jornada de trabajo de las mujeres y los menores, y otro para prohibir el trabajo nocturno de los infantes. El desencadenamiento de la primera

(7) Participaron los gobiernos de Alemania, Dinamarca, España, Francia, Gran Bretaña, Grecia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Rumanía, Suecia y Suiza.

guerra impidió la firma de estos dos últimos tratados de la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo.

En el desarrollo del conflicto mundial, las organizaciones de trabajadores multiplicaron los encuentros por una parte en plan interaliado y por otra entre las organizaciones de los Estados centrales y neutrales, con el propósito de discutir los diversos problemas que les eran afines, especialmente su deseo de mejorar claramente las condiciones de vida de la clase obrera al final de la guerra.

De tal forma que la postura de las organizaciones obreras estaba dominada por dos preocupaciones: En primer término la de asegurarse de que harían oír su voz al concertarse la paz. En este sentido, proponían alternativamente e incluso en forma paralela dos soluciones: la celebración de un congreso obrero simultáneo con la conferencia de paz y la participación de representantes de los trabajadores en las delegaciones nacionales a la conferencia de la paz. Su segunda preocupación estribaba en que se incluyeran cláusulas que mejorasen la condición de los trabajadores en el Tratado de Paz. En este aspecto, se plantearon como reivindicaciones complementarias: la adopción por la conferencia de paz, de diversas disposiciones de fondo, consagrando los derechos fundamentales de los trabajadores, y la creación por la conferencia de paz de disposiciones institucionales que permitieran la elaboración y desarrollo de una legislación internacional del trabajo.

En el congreso celebrado en Filadelfia en 1914, por la Federación Americana de Trabajo se adoptó una resolución en la que se reclamaba que "Los representantes de los trabajadores organizados, de los diferentes países se congregarían al mismo tiempo y en el mismo lugar que la Conferencia de Paz que se celebraría al final de la guerra, a fin de presentar propuestas y tomar las medidas necesarias para restablecer las relaciones fraternales y la protección de los intereses de los trabajadores y contribuir así al establecimiento de las bases para una paz más duradera (8).

(8) Este último cita, que habla de la justicia social, es una de las bases para la paz duradera, basada de convertirse después en uno de los fundamentos teóricos de la obra de la Organización del Trabajo.

En 1916 se celebró en la ciudad de Leeds, Inglaterra bajo los auspicios conjuntos de los movimientos obreros de Francia y la Gran Bretaña, una Conferencia Sindical en la que se dispuso que en el Tratado de Paz se incluyeran ciertas garantías para los trabajadores en lo referente a la jornada de trabajo, la seguridad social y la seguridad en el empleo. Reclamándose al mismo tiempo la creación de una comisión internacional que vigilara la aplicación de esas disposiciones y organizara futuras conferencias internacionales en las que se pudiese ampliar el conjunto de normas internacionales del trabajo. Cabe destacar como elemento significativo que según la petición, la comisión debía comprender representantes de los trabajadores y de los empleadores. Por último, dicha conferencia pedía la creación de una Oficina Internacional del Trabajo, de carácter permanente. Allí encontramos el germen de la Organización Internacional del Trabajo tal y como lo conocemos actualmente.

En forma paralela al fin de la guerra, se celebraron en Londres en 1918, dos conferencias que congregaron a representantes de los trabajadores de las potencias aliadas. En las que se reclamaba la representación de los trabajadores en las conferencias de paz y la celebración simultánea de una conferencia mundial del trabajo y el socialismo. Siguiendo una iniciativa de la Federación Americana del Trabajo, la conferencia de septiembre adoptó una serie de principios que se tenía la esperanza de insertar en el mismo tratado de paz, a modo de "Carta Internacional del Trabajo", con el fin de que sirviera como base a la justicia social en el mundo entero. Varios de esos principios fueron incorporados con el tiempo en las disposiciones que dieron origen a la Organización Internacional del Trabajo.

Al celebrarse la Conferencia de Paz en 1919, uno de los primeros actos consistió en nombrar una comisión de legislación internacional del trabajo, para que presentara proyectos que se incluirían en el tratado. La comisión sesionó dos meses bajo la presidencia de Samuel Gompers, dirigente sindical de los Estados Unidos. El texto redactado por dicha comisión pasó a ser la parte XIII del Tratado de Versalles, que creaba a la Organización Internacional del Trabajo.

Las reivindicaciones obreras, especialmente los trabajos

de las conferencias del Easo, Berna y Filadelfia, incluyeron de manera definitiva y terminante en las deliberaciones del Tratado de Paz de Versalles, mostrando la gran importancia e influencia del movimiento obrero en la concepción de la Organización Internacional del Trabajo.

3. LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL.

La Europa de principios de siglo se encontraba convulsionada por una serie de grandes contradicciones entre las grandes potencias de aquel Continente, derivadas de un militarismo imperante que fomentaba e impulsaba corrientes ideológicas como el nacionalismo y el imperialismo, dando lugar a una costosísima carrera armamentista, cuyo propósito fundamental consistía en el apuro a la adquisición de nuevos territorios con visos colonialistas.

Dicha situación provocó la formación de una serie de alianzas entre las naciones europeas, surgiendo con ello dos bloques militares adversos: la alianza austro-alemana y la Entente formada por Francia, Rusia e Inglaterra. Las pugnas territoriales de estos dos bloques provocaron la primera conflagración mundial.

La guerra de 1914-1918 fue en esencia una guerra en pos de la conquista de nuevos territorios, sin justificación alguna por ambos lados, Alemania buscaba un nuevo reparto del mundo y sobre todo el dominio de la mayor parte de Europa y el próximo Oriente, la nueva distribución en provecho propio de las colonias y la hegemonía mundial.

La alianza austro-húngara, pretendió el desmembramiento de la guerra con el fin de fortalecer su dominación sobre treinta millones de checos, eslovacos, polacos, ucranianos, serbios, croatas, eslovenos, rumanos e italianos, pueblos oprimidos bajo el yugo de los Habsburgo, para someter a su potestad a los estados independientes de Serbia, Bulgaria y Montenegro, así como Albania y para afirmar la dominación austro-húngara, en toda la Península de los Balcanes, el Mar Adriático y el Archipiélago Egeo.

Inglaterra se proponía combatir a su rival más importante, Alemania, en tanto que, Francia pretendía el Sarre, territorio que había perdido en la Paz de Frankfurt en 1871: en

tanto Rusia deseaba el dominio total del acceso al mediterráneo.

La causa directa y el hecho material que se tomó como pretexto para el desencadenamiento de la guerra, fue el atentado de Sarajevo el 28 de junio de 1914, en el que perdió la vida en la capital de Bosnia el archiduque Francisco Fernando, heredero al trono de Austria-Hungría a manos de miembros de una organización nacionalista Serbia.

A partir de la movilización de tropas austriacas contra Serbia, la guerra se extendió rápidamente, con la incurción de Estados Unidos como aliado de la Entente; la lucha adquirió el carácter de Guerra Mundial. Al mismo tiempo que Estados Unidos participaba activamente, Alemania iba perdiendo fuerza, tanto que, para el otoño de 1918 el gobierno provisional alemán, instaurado a la abdicación y huida del Kaiser Guillermo II solicitó de los aliados el armisticio, con lo cual la guerra llegaba a su fin.

La gran guerra de principios de siglo, contó con la participación de casi treinta naciones.

Los efectos causados fueron desde la desorganización de la industria y la agricultura, hasta la desmoralización de los pueblos, por otro lado las finanzas sufrieron un crack sin precedentes en casi todos los países europeos.

Al término del conflicto los estados europeos sobre todo, consideraron la necesidad de crear una organización internacional lo suficientemente estructurada para garantizar la paz y con el objetivo eminente de evitar que se repitieran los horrores de esta guerra.

4. LA SOCIEDAD DE NACIONES.

El pacto creador de la Sociedad de Naciones se encuentra unido histórica y jurídicamente al tratado de paz de Versalles como el resultado de la toma de conciencia colectiva por parte de las naciones del orbe, en el sentido de considerar urgente la creación de un organismo internacional que evitara conflictos tan desastrosos como la Primera Guerra Mundial.

En cuanto a su formación el nuevo instrumento internacional comienza con los siguientes lineamientos: la Sociedad

de Naciones a crear sería un órgano de cooperación internacional y de garantía contra la guerra, su convenio constitutivo estaría abierto en principio, a todas las naciones civilizadas y sus miembros deberían llevar a cabo reuniones periódicas con la existencia de una organización permanente y una secretaría.

La Sociedad de Naciones fincaba su existencia y funcionamiento en los principios rectores: limitación del derecho a la guerra, la publicidad de las relaciones diplomáticas - realizada por los Estados y el respeto al derecho internacional.

Los miembros de la sociedad de naciones eran originarios o admitidos, en el primer caso se trataba de los signatarios del pacto, en el segundo de aquellos Estados que con posterioridad habían ingresado a la Sociedad una vez que la asamblea lo aprobaba por mayoría de las dos terceras partes. Cualquier Estado estaba en posibilidad de abandonar la sociedad, siempre y cuando diera aviso con dos años de anticipación y hubiese cumplido todas sus obligaciones conforme al pacto.

Esta facultad de los Estados para abandonar la liga hace que la Sociedad de Naciones parezca una confederación con todos los defectos comunes a una asociación política de esa naturaleza, lo que provocó la ausencia de un poder central (9).

Para el desarrollo de sus funciones, la Sociedad de Naciones contaba con los siguientes órganos: La Asamblea, El Consejo y la Secretaría.

La Asamblea era el órgano representativo y democrático de la liga, en ella estaban representados todos los Estados miembros; se reunían una vez al año o cuando las circunstancias así lo exigían, la sede para las reuniones era la Ciudad de Ginebra, la competencia de la Asamblea era general; todas las cuestiones referentes a las actividades mismas de la sociedad o que afectaran la paz del mundo. Contaba con un presidente y seis vicepresidentes elegidos por la Asamblea.

(9) SEPULVEDA CESAR. "Derecho Internacional Público". Edit. Porrúa. México 1983.

El Consejo se formaba por representantes de las principales potencias aliadas, es decir, Estados Unidos, Francia, Japón, Italia y la Gran Bretaña, así como representantes de otros miembros. Las funciones del Consejo también eran generales, esto es, tendientes a la consecución de los objetivos de la sociedad.

La Secretaría contaba con 15 secciones, diversos servicios administrativos y oficinas auxiliares en varios países. Existía asimismo, la Organización Internacional del Trabajo y la Corte Permanente de Justicia Internacional.

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

- a) El Comité Financiero.- Órgano consultivo del Consejo para las cuestiones financieras, actuaba como institución de consulta en varios países y colaboró en la reconstrucción financiera en algunos Estados.
- b) El Comité Técnico.- Órgano consultivo del Consejo en materia económica, quedando dentro de su competencia: políticas comerciales, tarifas, arbitraje comercial, etc.
- c) El Comité Fiscal.- Su objetivo era evitar la doble tributación y evasión fiscal.
- d) El Comité de Expertos Estadísticos.- Realizaban precisamente estadísticas sobre materias económicas.

El resultado de su papel en el contexto internacional, debe dividirse en dos áreas: la técnica y la Política, en la primera la Sociedad prestó un auxilio invaluable a la Comunidad Internacional, sobre todo al hablarse de orientación económica y financiera, de comunicación y transporte, de higiene, de cooperación intelectual y de esclavitud.

En lo que respecta a su actividad política, aún cuando el objetivo primario para el que fue creada no se logró, ello no opaca muchos logros en los asuntos en los que intervino. Al comenzar la Segunda Guerra Mundial, todo estaba escrito, la Sociedad de Naciones estaba destinada a desaparecer, el 18 de abril de 1946 la Asamblea llevó a cabo su última reunión. El 31 de julio de 1947, la Sociedad de Naciones dejó de existir jurídicamente y todos sus bienes se transfirieron a la Organización de Naciones Unidas.

El primer gran experimento por dar vida a un organismo que

pretendía mantener la paz y la seguridad internacional de la que debía existir, sin embargo logró mostrar al mundo que sí era posible la estructuración de una entidad con la magnitud necesaria para el mejor entendimiento entre los pueblos del mundo. Sólo se requería un poco de buena voluntad.

5. LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL.

A finales de la década de los treinta encontramos un continente europeo convulsionado por movimientos populares apoyados en doctrinas basadas en la superioridad de raza, el fomento de una costosísima carrera armamentista, esto es, el fascismo en todo su esplendor, doctrina que encuentra su principal asiento en Alemania e Italia. La primera con el fin de demostrar su poderío y probar sus armas, llega a financiar conflictos fratricidas como la guerra civil española, en tanto que la segunda pretendía revivir las viejas glorias del imperio romano. Toda esta serie de ideas y esa particular pasión nacionalista da lugar a que en el año de 1939 las tropas alemanas ataquen Polonia, presentándose de inmediato las declaraciones de guerra por parte de Inglaterra y Francia. La conquista de Polonia no presentó mayor problema para las huestes alemanas, el último foco de resistencia polaca fue destruido el 6 de octubre de 1939. La primera fase de la guerra concluyó en junio de 1940, con la capitulación por parte de Francia. Desde entonces hasta 1941, Inglaterra, prácticamente sola, hizo fracazar los intentos de Hitler de convenirla u obligarla a firmar la paz. En el verano de 1941, Alemania atacó a Rusia. En diciembre del mismo año, la guerra adquirió el carácter de conflagración mundial al atacar Japón la base norteamericana Pearl Harbor, ataque al que siguió la declaración de guerra por parte de Alemania al gobierno de Estados Unidos. La guerra duró hasta 1945 sobre todo por un empeño suicida de los líderes alemanes, aún cuando a finales de 1944 ya se vislumbraba que no podían obtener la victoria, ello sólo se cedería en el caso de que los aliados firmaran la paz por separado, pero nunca se cedió la posibilidad real de llevar esto a cabo, pese a que los occidentales y los rusos desconfiaban mutuamente de la decisión de los otros de combatir.

hasta el fin.

La invasión de Alemania por el ejército rojo desde el este y por los ejércitos aliados desde el oeste, iniciaron la - derrota de los ejércitos nazis, en 1945, tras la muerte de Hitler, Alemania se rindió.

Japón por su parte continuaba con el conflicto, sin embar- go, la decisión de utilizar la primera bomba atómica dió - fin a las aspiraciones japonesas de dominar el oriente. A pesar del argumento de que si usaban la bomba los Estados - Unidos carecerían de fuerza moral para pedir el control de la energía nuclear, se decidió arrojar la bomba sobre una - ciudad japonesa aún intacta, para, si funcionaba demostrar su poder sin lugar a dudas, y si fallaba evitar el despres- tigio. El 6 de agosto de 1945 se arrojó una bomba sobre - Hiroshima y el 9 otra sobre Nagasaki. El emperador japo- nés, en contra de los grupos militares decide la rendición. Los ataques militares provocaron más de setenta mil muertos en Hiroshima y unos treinta y cinco mil en Nagasaki. El - empleo de la bomba atómica puso de manifiesto la posibili- dad de que pronto la humanidad sería capaz de destruirse - así misma; el mundo contemporáneo daba comienzo.

Durante la segunda guerra mundial murieron alrededor de cua- rents y cinco millones de personas.

Unos diez y seis millones de europeos, la mayoría alemanes, se vieron obligados a abandonar sus hogares.

En la guerra se produjeron más muertos civiles que milita- res, los bombardeos aéreos y la matanza de judíos, determi- naron en mucho estas circunstancias.

La humanidad parecía no entender el pasado, las enseñanzas de la historia no habían sido percibidas. La sociedad in- ternacional tenía que tomar conciencia de lo que acababa de suceder, no podía permitir que su mundo fuera destruido por ella misma. Con cuanta profundidad señaló Albert Einstein que ignoraba cómo sería la tercera guerra mundial, pero que estaba seguro que la cuarta sería con piedras y palos.

6. LA RECONSTRUCCION Y ORIGEN DE LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS.

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, la Unión Soviética

recuperó sus provincias perdidas de: Letonia, Estonia, Lituania y Carelia, y comenzó a explotar sus nuevos territorios de Prusia y la Polonia Oriental. Utilizando las marchas forzadas se dedicó a las labores de la reconstrucción. De esta manera se fue recuperando de las pérdidas materiales más grandes que hasta la fecha haya padecido nación alguna, a velocidad asombrosa.

Alemania y Japón los perdedores oficiales de la guerra, también se abocaron a la reconstrucción de sus territorios, en ambos casos la participación de los Estados Unidos fué determinante de tal suerte que proporcionaron la ayuda económica necesaria a los alemanes y japoneses ponían toda la habilidad técnica de que son capaces para integrar las multinacionales más grandes del mundo.

A este fortalecimiento económico debe agregarse otro de mayor alcance: la ventaja económica de no sostener a un gran ejército; en los casos de Alemania Occidental y el Japón, los Estados Unidos se encargaron de los aspectos militares de estos países. Los vencedores de la guerra acordaron que ni Alemania ni el Japón tuviesen un equipo de guerra de gran magnitud que fuera elaborado por ellos, por esto, lo que se hubiera destinado a armamento se invirtió en fábricas y en la producción en general que se necesitaba para la reconstrucción de estos países.

La gran perdedora de la guerra fue la Gran Bretaña: con la pérdida de su inmenso imperio colonial, lo perdió todo.

En acuerdo de la Asamblea General de las Naciones Unidas se determinó la liberación de todos los países coloniales del mundo. Y no obstante que los ingleses poseían un mayor número de colonias que todos los países juntos, procedieron con la adecuada lentitud a dar fin a dicho colonialismo, concediendo la libertad a sus colonias. Pero al mismo tiempo ejercieron una presión directa hasta donde les fue posible, para que las colonias de mayor importancia aceptasen formar parte de la comunidad británica (commonwealth) lo que logró en los casos de: Canadá, Australia y Nueva Zelanda.

Analizaremos brevemente uno de los instrumentos políticos y económicos que más coadyuvaron a la reconstrucción de la Europa de la post-guerra; el Plan Marshall.

El 5 de junio de 1947, en la Universidad de Harvard, el se-

cretario de la defensa de los Estados Unidos, general George C. Marshall, el mismo que dirigiera la estrategia del ejército norteamericano en la segunda guerra mundial, pronunció un discurso cuyo párrafo fundamental señalaba: -- "Nuestra política no va dirigida contra ningún país, ni contra doctrina alguna, sino a luchar contra el hambre, la desesperación y el caos. Su objeto estriba en reconstruir una economía que funcione en el mundo con la finalidad de posibilitar las condiciones políticas y sociales que permitan la existencia de instituciones libres" (10).

Detrás de este discurso se anunciaba una gran cantidad de dólares destinados a los países que más hubieran sufrido por la segunda guerra mundial.

Entre 1948 y 1952, los norteamericanos proporcionaban a los europeos: 3421 millones de dólares, a la Gran Bretaña; -- 2753 a Francia y cantidades menores a Bélgica, Holanda, Noruega y Yugoslavia, entre otros.

Dentro de este plan se comprendía que incluso Alemania e Italia recibieran auxilio financiero, la primera 1398 y la segunda 1511 millones de dólares en ambos casos.

Por último nos referiremos a la creación de la Organización de las Naciones Unidas, dejando para un capítulo aparte el análisis de su estructura.

En el curso de la guerra, los dirigentes de los principales países víctimas del nazismo, consideraron que era necesario y urgente reunirse en determinadas ocasiones, para resolver algún grave problema de la guerra, plantear la mejor forma de vencer al enemigo, ver la mejor manera de reorganizar las economías nacionales a fin de no sufrir un colapso económico al concluir la guerra, y unir a todos los países del mundo, una vez concluido el conflicto, con el propósito de lograr una armonía universal, tratando de eliminar para siempre las periódicas catástrofes de las guerras.

Una de las reuniones se efectuó del 10 al 12 de agosto de 1941 en el barco de guerra "Ausuta", a la que concurren el presidente Roosevelt y el primer ministro Churchill; el resultado fue la conocida Carta del Atlántico, en la que se señalaba, entre otras cosas: que se trataría de lograr la

colaboración más completa entre todos los países a fin de conseguir para todos mejores niveles de vida, mayor progreso económico y más seguridad social; que luego de la destrucción de la tiranía nazi, se trabajaría por la paz y seguridad internacionales; y que debía suprimirse todo uso de la fuerza, por lo cual se pugnaría por el desarme general.

El 1º de enero de 1942 se emite la declaración de las Naciones Unidas, en lo fundamental los firmantes hacen suyos los puntos de la Carta del Atlántico.

La Conferencia de Moscú celebrada del 19 al 30 de octubre de 1942, dió como resultado la llamada Declaración de Moscú en la que se hablaba de la necesidad de establecer en fecha pronta una organización internacional general, basada en la igualdad soberana de todos los Estados amantes de la paz.

En los meses de agosto y septiembre de 1944 se efectuaron en Dumbarton Oaks (Washington) conversaciones que dieron origen a los lineamientos de la futura Organización Internacional.

Una vez fijadas las bases de discusión, se reunió en San Francisco, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, del 25 de abril al 26 de junio de 1945, el resultado fue la firma de la Carta de las Naciones Unidas por los cincuenta Estados participantes. En la misma conferencia fue aprobado el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia.

La Carta entró en vigor el 24 de octubre de 1945. Una resolución de la Asamblea General, del 14 de diciembre de 1946, estableció la sede permanente de la organización en Nueva York.

C A P I T U L O I I

LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS

1. LOS ORGANOS DE LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS.

De acuerdo con el artículo 7 de la Carta de San Francisco, son órganos de las Naciones Unidas los siguientes: "La -- Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social, el Consejo de Administración Fiduciaria, la Corte Internacional de Justicia y la Secretaría (1)".

1.1. LA ASAMBLEA GENERAL.

Es el órgano supremo en el que están representados todos los miembros de la Organización. Dentro de sus funciones, cabe destacar:

- a) Aprobar los acuerdos presupuestales y financieros celebrados con los Organismos Especializados, haciendo las Recomendaciones que considere pertinente; y
- b) Elegir a los miembros del Consejo Económico y Social (2).

Para esta elección se requieren dos tercios de los votos presentes y votantes, contando cada miembro con un voto.

1.2. EL CONSEJO DE SEGURIDAD.

Compuesto por quince miembros de las Naciones Unidas: 5 permanentes, designados nominalmente por el artículo 23 de la Carta, como son Estados Unidos de Norteamérica, Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, República de China, la Gran Bretaña y Francia; y 10 elegidos por la Asamblea General para un período de dos años.

Está facultado para tomar las decisiones principales de la Organización, incluyendo el uso de fuerzas ar-

(1) Algunos autores opinan que en realidad se está hablando del Secretario General.

(2) Ver infra punto 2 de este capítulo.

means, con el objeto de restablecer la paz en caso de que ésta se hubiere alterado.

Su función principal es mantener la paz y la seguridad internacionales, esta responsabilidad es ejercida en nombre de todos los miembros de las Naciones Unidas (3).

1.3. EL CONSEJO DE ADMINISTRACION FIDUCIARIA.

Su competencia está limitada a debatir y presentar - informes, y se encuentra sometido a la autoridad de - la Asamblea General.

Se compone de los miembros que administran los territorios bajo fideicomiso, de los del Consejo de Seguridad que no están entre los que llevan dicha administración y de todos los demás elegidos por la Asamblea General, por un período de 3 años, hasta el número - necesario para asegurar que el total de los miembros a cargo de dicha administración sea igual al de los - que no la ejercen. Con la gradual extinción de los - territorios bajo fideicomiso.

1.4. LA CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA.

El artículo 92 de la Carta, señala que la Corte Internacional de Justicia es "El Órgano Judicial de mayor investidura de las Naciones Unidas".

Se compone de 15 magistrados, sin importar su nacionalidad con la única limitante de que no pueden ejercer el cargo dos miembros que pertenezcan al mismo Estado. Un principio del Estatuto de la Corte establece que en Ella deben estar representadas las grandes civilizaciones y los principales sistemas jurídicos del mundo.

Sólo los Estados en su carácter de Sujetos de Derecho Internacional pueden ser partes en conflictos sometidos a la jurisdicción de la Corte, sin importar que - sean miembros o no del Sistema de Naciones Unidas. - En principio, su competencia es de carácter voluntario, en tanto que sólo podrá conocer de los litigios que las partes le someten, salvo que los Estados ha-

(3) Artículo 24 de la Carta de las Naciones Unidas.

yan otorgado anticipadamente su consentimiento para que la Corte sea competente.

La función de la Corte Internacional de Justicia consiste en dictar fallos en casos contenciosos y emitir opiniones consultivas. Los primeros obligan a las partes del proceso, pero las últimas no tienen fuerza jurídica obligatoria.

Las cuestiones jurídicas que puedan surgir en las actividades de los Organos de las Naciones Unidas como tales, no caen bajo su competencia judicial.

Las sesiones se toman por mayoría de votos de los magistrados presentes, teniendo el voto de calidad el Presidente de la Corte para el caso de empate en la votación. Su decisión es obligatoria únicamente para las partes en litigio y para el caso concreto que fue decidido, el fallo es definitivo e inapelable.

1.5. LA SECRETARIA GENERAL.

Este Organó se compone de un Secretario General y del personal que requiera la Organización.

El Secretario General es nombrado por la Asamblea General a recomendación del Consejo de Seguridad y es el "más alto funcionario administrativo de la Organización" (4).

Actúa como tal en las sesiones de la Asamblea General, del Consejo de Seguridad, del Consejo Económico y Social y del Consejo de Administración Fiduciaria. Es un "funcionario internacional", entendiéndose por ello que es imparcial, tiene prohibido recibir o solicitar instrucciones de gobiernos o de autoridades ajenas a la Organización.

2. EL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (ECOSOC).

Está compuesto por 54 miembros elegidos por la Asamblea General. Tiene a su cargo iniciar o realizar estudios, informes o recomendaciones, formular proyectos de Convenciones Internacionales en las materias objeto de su competencia.

(4) Artículo 27 de la Carta de Naciones Unidas.

Por la importancia que representa para el conocimiento y estudio de las funciones del Órgano en cuestión, nos permitimos citar los artículos 63 a 66 de la Carta de las Naciones Unidas:

"Artículo 63.- 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 y a los miembros de las Naciones Unidas.

Artículo 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 las materias de la competencia del Consejo.

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

Artículo 65.- 1) El Consejo Económico y Social podrá suministrar información al Consejo de Seguridad y deberá darle la ayuda que éste le solicite.

Artículo 66.- 1) El Consejo Económico y Social desempeñará las funciones que caigan dentro de su competencia en relación con el cumplimiento de las Recomendaciones de la Asamblea General.

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

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

Para el desarrollo de sus funciones, el Consejo Económico y Social cuenta con varias comisiones de trabajo. Una de las clases de comisiones, son las regionales, que tienen a su

cargo el estudio de una zona geográfica determinada:

- a) La Comisión Económica para Europa (CEE)
- b) La Comisión Económica para Asia y el Lejano Oriente -- (CEALO).
- c) La Comisión Económica para América Latina (CEPAL).
- d) La Comisión Económica para Africa (CEPA)
- e) La Comisión Económica para el Asia Occidental (CEPAO).

Debe quedar claro que cuando se dice que hay vinculación - entre el Consejo Económico y Social y los Organos Especializados, esto significa que lo que existe en realidad es un Tratado entre tales entidades (5).

En cuanto a las facultades del Consejo Económico y Social - en este rubro, la Carta de las Naciones Unidas establece la obligación de los Organismos Especializados de presentarle informes periódicos con sus actividades y le otorga el poder de iniciativa para la creación de otros Organismos.

3. LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS.

La Carta de Naciones Unidas considera como Organismos Especializados a aquellas Organizaciones Internacionales Gubernamentales, que tienen "amplias atribuciones internacionales definidas en sus Estatutos y relativas a materias de carácter económico, social, cultural, educativo, sanitario y otras conexas" (6), y que están vinculadas a la Organización de las Naciones Unidas en virtud de acuerdos concluidos con el Consejo Económico y Social aprobados por la Asamblea General.

Nos referimos brevemente a cada uno de los Organismos Especializados, dejando un capítulo especial para la Organización Internacional del Trabajo.

3.1. LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA AGRICULTURA Y LA ALIMENTACION (FAO).

Creada en el año de 1945, en la Segunda Conferencia -

(5) SERRA VAREZQUEZ MARCELO. "Tratado General de la Organización Internacional". Ed. Fondo de Cultura económica. México. p. 182. 1985.

(6) Artículo 57 de la Carta

de las Naciones Unidas sobre alimentación y agricultura, pasó a ser un Organismo Especializado del Sistema de Naciones Unidas al entrar en vigor el Acuerdo de Vinculación con las mismas en el mes de diciembre de 1946.

Los propósitos de esta Organización se pueden resumir de la siguiente manera: facultar el intercambio de información respecto a las materias de agricultura y alimentación; promover el desarrollo de la agricultura en todos sus aspectos y facilitar la asistencia técnica.

Para el desarrollo de sus funciones la FAO cuenta con los siguientes Organos: la Conferencia, el Consejo y el Director General.

3.2. LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACION, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO).

Incorporada a las Naciones Unidas, como Organismo Especializado, en el año de 1946.

Su propósito fundamental es el de contribuir a la paz y a la seguridad, estrechando mediante la educación, la ciencia y la cultura, la colaboración entre las Naciones, a fin de asegurar el respeto universal a la justicia, a la ley, a los derechos humanos y a las libertades fundamentales sin distinción de raza, sexo, idioma o religión, la Carta de las Naciones Unidas reconoce a todos los pueblos del mundo.

Mención especial merece el artículo 19 de los Estatutos de la UNESCO al establecer que "la Organización debe respetar las particularidades culturales de cada país y no puede intervenir en materias que correspondan esencialmente a la jurisdicción interna de los Estados". Con esta disposición se reconoce expresamente la soberanía de los países, circunstancia que no siempre se plasma en el texto de los Organismos Especializados, aún cuando la propia Carta de Naciones Unidas parte del principio de No Intervención en los asuntos que son de la jurisdicción interna de los Estados.

Como Organos encontramos: la Conferencia General, el

Consejo Ejecutivo y la Secretaría.

3.3. LA ORGANIZACION DE LA AVIACION CIVIL INTERNACIONAL (OACI).

Organismo Especializado desde el año de 1947. Tiene como propósito: desarrollar los principios y la técnica de la Navegación Aérea Internacional así como fomentar el establecimiento y desenvolvimiento del Transporte Aéreo Internacional; para ello lleva a cabo las siguientes actividades: impulsa el progreso de la aviación civil, pugna por mejorar las técnicas de construcción de aeronaves, elabora normas uniformes en materia de aviación, etc.

Sus Organos principales son: la Asamblea, el Consejo y la Secretaría.

3.4. LA UNION POSTAL UNIVERSAL (UPU).

Aun cuando los Acuerdos Internacionales sobre la materia postal provienen del siglo pasado (7), no es sino hasta el mes de julio de 1948 cuando la UPU se incorpora a las Naciones Unidas como Organismo Especializado.

Su propósito fundamental consiste en asegurar la organización y el funcionamiento de los servicios postales en el ámbito internacional. La UPU tiene como Organos permanentes: el Consejo Ejecutivo, el Consejo Consultivo de Estudios Postales y la Oficina Internacional; y como Organos no permanentes: el Congreso, las Conferencias Administrativas y las Comisiones Especiales.

3.5. LA ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD (OMS).

El Acuerdo de Vinculación entre la OMS y las Naciones Unidas entró en vigor en el año de 1948, fecha en la que la OMS pasó a ser Organismo Especializado

(7) Es hasta mediados del siglo XIX, cuando se celebran Acuerdos Multilaterales en la materia, antes solo eran bilaterales.

Su propósito por demás loable, es alcanzar para todos los pueblos el mayor grado de salud posible, es de resaltar que en sus Estatutos se establece un medio sumamente amplio para lograr sus objetivos, específicamente en el artículo 2º al preceptuar que una de sus funciones es "tomar las medidas necesarias para alcanzar las finalidades que persigue la Organización".

Para realizar sus funciones, la Organización cuenta con los siguientes Organos: La Asamblea Mundial de la Salud, el Consejo Ejecutivo y la Secretaría, como órganos principales; los Comités, la Conferencia y las Organizaciones Regionales, como órganos auxiliares.

3.6. LA UNIÓN INTERNACIONAL DE TELECOMUNICACIONES (UIT).

Podemos encontrar antecedentes de esta Organización a mediados del Siglo XIX; derivado del invento del telégrafo, se planteó la necesidad de celebrar Acuerdos entre los diferentes países por los cuales cruzaban las líneas telegráficas. La historia de esta entidad es bastante rica, sin embargo, sólo funge como Organismo Especializado de Naciones Unidas desde enero de 1949.

Los fines que se persiguen por la UIT son básicamente: fomentar la cooperación internacional para mejorar el uso racional de toda clase de telecomunicaciones y desarrollar los medios técnicos y su eficaz explotación, para facilitar el empleo de los servicios de telecomunicación.

Son Organos de la UIT: la Conferencia de Plenipotenciarios, las Conferencias Administrativas, el Consejo de Administración, la Secretaría General, la Junta Internacional de Registro de Frecuencias y los Comités Consultivos Internacionales. A manera de comentario cabe resaltar que debido a la importancia que guarda nuestro país en el orden mundial en materia de telecomunicaciones, en el mes de agosto del presente año, la UIT otorgó a México la licencia de ampliación de frecuencia en la banda de amplitud modulada.

3.7. LA ORGANIZACION METEREOLÓGICA MUNDIAL (OMM).

En el mes de diciembre de 1951, esta Organización pasa a formar parte de los Organismos Especializados de la ONU, sus objetivos son: Coordinar, uniformar y mejorar las actividades metereológicas en el mundo y fomentar la intercomunicación metereológica entre los países miembros de la Organización.

Como Organos de la OMM encontramos: el Congreso Metereológico Mundial, el Comité Ejecutivo, las Asociaciones Metereológicas Regionales, las Comisiones Técnicas y la Secretaría General.

3.8. LA ORGANIZACION CONSULTIVA MARITIMA INTERNACIONAL (OCMI).

El 13 de enero de 1959, esta Organización se convierte en un Organismo Especializado de la ONU. Sus fines principales son: fomentar la cooperación internacional en el campo de la navegación marítima comercial y evitar las medidas discriminatorias dentro del mismo terreno.

La OCMI, cuenta con los siguientes Organos para la consecución de sus fines: la Asamblea, el Consejo, el Comité de Seguridad Marítima y la Secretaría.

3.9. LA ORGANIZACION MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL (OMPI).

Fue creada por la Convención de Estocolmo del 14 de julio de 1967, entró en vigor el 26 de abril de 1970 y funge como Organismo Especializado de la ONU desde el 17 de diciembre del mismo año.

Tiene como objetivo principal, facilitar la protección de la propiedad intelectual en el ámbito internacional. Además tiene a su cargo la administración de 2 Convenciones: la de París en 1983, sobre protección de la propiedad industrial, y la Berna de 1886, para la protección de las obras literarias y artísticas.

3.10. EL FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (FMI).

Creado mediante el Convenio celebrado el 27 de diciembre de 1945, en la Conferencia Monetaria y Financiera de las Naciones Unidas llevada a cabo en Bretton Woods (New Hampshire, Estados Unidos). El Acuerdo de Vinculación que convierte al Fondo en un Organismo Especializado entró en vigor el 15 de noviembre de 1947. Fue creado para la cooperación monetaria entre los Estados y para auxiliar a los países a solucionar sus problemas de devaluaciones y desajustes en la balanza de pagos con el propósito de lograr la estabilidad monetaria en la mayor parte del mundo. Para lograrlo lleva a cabo varias funciones que van desde actuar como órgano de consulta y colaboración que permite acuerdos entre los países miembros, hasta el otorgamiento de ayuda financiera cuando lo soliciten éstos. Para realizar sus actividades el FMI, tiene como Organos: la Junta de Gobernadores, los Directores Ejecutivos y el Director Gerente. Cabe señalar que a diferencia de otros Organismos Especializados, los países deben mantener informado al Fondo de su situación económica y financiera interna, de sus reservas de oro y divisas, inversiones, comercio exterior, producto nacional, etc.

A manera de comentario personal consideramos que la realización de las políticas del FMI, constituyen una intromisión en los asuntos internos de un país, contrariando con ello el principio de No Intervención en asuntos de jurisdicción interna de un Estado plasmado en la Carta de las Naciones Unidas, y al mismo tiempo económicas internas, lo que constituye a la luz de cualquier derecho una violación flagrante a la Soberanía Nacional.

Dichas intromisiones se pretextan con el fin de mantener una intercomunicación, siendo que en realidad constituyen la imposición de políticas a seguir, olvidándose del todo que la actuación internacional debe ser guiada por el Principio de Buena Fe, y en este orden de ideas dicho Organismo debe concretar su actuación a la ayuda financiera más no a jugar el papel

de Inquisidor, situación esta última que con mucha frecuencia, y derivado de las políticas entreguistas de los gobiernos latinoamericanos, en la actualidad elementos de un Estado como lo es el pueblo mexicano sufren tan acremente la imposición de dichas políticas inquisidoras y por demás intervencionistas, violando con ello todo principio de soberanía nacional.

3.11. BANCO INTERNACIONAL DE RECONSTRUCCION Y DESARROLLO (BIRD).

Su vinculación con las Naciones Unidas se llevó a cabo por acuerdo de fecha 15 de noviembre de 1947.

Su propósito principal fue promover la recuperación de las economías de los países afectados en la época de las post-guerra; auxiliar a la reconstrucción y desarrollo de sus miembros, facilitando las inversiones de capital, promover la inversión extranjera en los países de menor crecimiento, para fomentar el desarrollo balanceado a largo plazo y mantener el equilibrio en las balanzas de pagos por medio de la inversión financiera.

3.12. LA CORPORACION FINANCIERA INTERNACIONAL (CFI).

El 20 de febrero de 1957 se convirtió en un Organismo Especializado de las Naciones Unidas.

La CFI, funciona como filial del Banco Mundial, los órganos del Banco desempeñan "ex-oficio", es decir, en virtud de su función las mismas actividades en la corporación.

Tiene como objetivos promover el desarrollo económico de sus países miembros menos desarrollados, mediante el apoyo y el estímulo a las empresas privadas, proporcionando y movilizandofondos para el financiamiento de empresas con buena perspectiva en los países en desarrollo.

3.13. LA ASOCIACION FINANCIERA INTERNACIONAL DE FOMENTO (AFIF)

Se inició el 8 de noviembre de 1960, y se convirtió en

Organismo Especializado el 27 de marzo de 1961. De la misma manera que la Corporación Financiera Internacional, la AFIF es un Órgano filial del Banco Mundial. Sus objetivos son promover el desarrollo económico, incrementar la productividad y aumentar los niveles de vida en las áreas del mundo menos desarrollado.

3.14. EL FONDO INTERNACIONAL DE DESARROLLO AGRICOLA (FIDA).

Es el Organismo de más reciente vinculación con la Organización de las Naciones Unidas, el FIDA fue creado por decisión adoptada en Conferencia celebrada por 91 países en 1976, entrando en vigor su Convenio de Vinculación en 1977. El FIDA, se preocupa fundamentalmente por países en vías de desarrollo, teniendo como propósito fundamental conseguir recursos suficientes para el desarrollo agrícola y rural. Podría pensarse que al existir la FAO, el FIDA no tendría razón de ser; pero no debemos olvidar que los objetivos de la FAO no se refieren a países en vías de desarrollo. Aun cuando no son Organismos Especializados de las Naciones Unidas, nos referiremos sucintamente a la Organización Internacional de Energía Atómica (OIEA) y el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), en el primer caso por la importancia de las actividades para el mantenimiento de la paz internacional y en el segundo dada la trascendencia que representa para nuestro país el ingreso a dicho Organismo.

3.15. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE ENERGIA ATOMICA (OIEA).

El documento constitutivo de la OIEA, fue aprobado por 81 países el 23 de octubre de 1956. No es en sentido estricto un Organismo Especializado de Naciones Unidas, pero la relación íntima de sus trabajos con la Organización Universal, hizo que la Asamblea Gene-

ral aprobara en el año de 1957, un Acuerdo de vinculación con dicho Organismo.

Su objetivo es que la energía atómica contribuya al bienestar de la humanidad, fomentando la investigación, el desarrollo y la aplicación de la energía atómica con fines pacíficos.

3.16. EL ACUERDO GENERAL SOBRE ARANCELES ADUANEROS Y COMERCIO (AGA GATT).

Su antecedente directo es el documento constitutivo de la Organización Internacional Comercial (OIC), institución que nunca llegó a funcionar como tal; fue necesario esperar a 1948 para que el Acuerdo sobre disminución de barreras aduaneras y otras restricciones al comercio, entrara en vigor, con el nombre que en la actualidad tiene: Acuerdo General Sobre Aranceles Aduaneros y Comercio, más conocido como GATT.

Su objetivo es crear condiciones favorables que permitan el incremento del comercio entre sus miembros.

A. LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES NO GUBERNAMENTALES.

El Licenciado Pedro Franco Luna, define a estas Organizaciones como "instituciones privadas, autónomas, que agrupan a personas físicas y/o morales, de buena voluntad de diversas nacionalidades, unidas para la búsqueda de un fin común no lucrativo, de trascendencia internacional, y que generalmente tienen un carácter de permanencia de la Comunidad Internacional" (8).

Estos Organismos buscan complementar, suplir o coadyuvar, en las tareas del Estado en el ámbito de la Sociedad Internacional.

(8) Las Organizaciones Internacionales no Gubernamentales y el Caso del Club de Roma. Tesis Profesional de Licenciatura. p. 5. 1976.

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

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

Tomando en cuenta las Organizaciones no Gubernamentales, éstas se clasifican en tres categorías:

- 1ª. Categoría A: Las que realizan actividades que están - bajo la competencia del ECOSOC. Pueden proponer directamente cuestiones para ser incluidas en el Orden del Día provisional de las Comisiones y Conferencias que dependan del ECOSOC, o directamente respecto al Orden del Día del propio Consejo, aunque en este último caso, previa aprobación del Comité del Consejo para las Organizaciones no Gubernamentales. Por otro lado están facultados para presentar oralmente sus opiniones ante el Consejo.
- 2ª. Categoría B: Sólo abarcan un sector muy concreto de las actividades del Consejo. Juntamente con las de la Categoría anterior, pueden enviar declaraciones que serán consideradas y hechas circular, como documentos del Consejo o de sus Comisiones.
- 3ª. Categoría C: Organizaciones inscritas en el Registro. Las de esta categoría pueden de la misma manera que las dos anteriores, enviar observadores a las sesiones públicas del Consejo o de sus Comisiones y -- efectuar consultas con la Secretaría General de las Naciones Unidas en materia de interés mutuo (9).

Los propósitos de cooperación recíproca entre la ONU y los Organismos no Gubernamentales pueden ser, para las Naciones Unidas:

- a) Garantizarse asimismo asesoría técnica competente.

- b) Fomentar la expresión de amplios sectores de la opinión pública mundial, representados por las Organizaciones no Gubernamentales, y
- c) Armonizar esfuerzos y evitar la duplicidad de tareas.

Para los Organismos no Gubernamentales:

- a) El reconocimiento por parte de la Comunidad Internacional.
- b) Aportar a la humanidad su contribución en el campo de su especialidad a través de la ONU.
- c) Llenar en la medida de sus posibilidades, las limitaciones de la ONU, y
- d) Representar los intereses del grupo al que corresponden.

Hay que hacer mención al hecho de que existen Organismos Internacionales, no Gubernamentales y no reconocidos por la ONU que en muchos casos prefieren mantener relaciones no formales con los órganos y dependencias de Naciones Unidas. Entre los Organismos Internacionales no Gubernamentales que pueden prestar asesoría especializada al Consejo Económico y Social, tenemos: la Cámara de Comercio Internacional, la Conferencia Mundial del Trabajo, el Consejo Internacional de Bienestar Social, etc., estos Organismos se encuentran incluidos en la 1ª Categoría.

En la 2ª Categoría se puede contar con los siguientes:

Asistencia Recíproca Petrolera Estatal Latinoamericana, Asociación Europea de Centros Nacionales de Productividad, Asociación Internacional de Promoción y Protección de Inversiones Privadas Extranjeras, Asociación Internacional para el Progreso Social, Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras de Desarrollo, etc.

Las anteriores referencias nos sirven como marco para conocer, aún de manera sinóptica la gama de Organizaciones Internacionales no Gubernamentales que están en posibilidad de asesorar al Consejo Económico y Social, en las materias que este Órgano tiene a su cargo.

4.1. LA CONFEDERACION INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL).

Fundada en 1949, por grupos sindicales disidentes de la Federación Mundial Sindical, que se oponían a las políticas de obediencia comunista que se fomentaban en

dicha Organización, logrando la CIOST englobar por primera vez además de las grandes potencias occidentales a la mayor parte de las Organizaciones Sindicales Libres de los países en vías de desarrollo, a los que se permite expresar sus opiniones en la elaboración de las políticas de la Organización.

En la actualidad la CIOST cuenta con 141 organizaciones afiliadas en 98 países de los cinco Continentes, dicha Organización es una Confederación de Organizaciones Centrales Sindicales Nacionales en cuyo seno están agrupados los sindicatos de un país. Así es como hay por ejemplo el TUC de Gran Bretaña, la LO de Noruega, la CTC de Canadá, la CIM de México, etc. Puede haber algunos países con más de una central afiliada a la Confederación, siendo este el caso de Suecia, India, Italia y Finlandia. En casos particulares la CIOST también puede aceptar la afiliación de los sindicatos individuales.

Dentro de los objetivos de la CIOST destacan:

- a) La promoción de los intereses de la clase trabajadora en todo el mundo.
- b) Laborar por una elevación constante en el nivel de vida, por el pleno empleo y por la seguridad social.
- c) La reducción del abismo entre ricos y pobres, tanto entre las naciones como en el seno de las mismas.
- d) Trabajar con la comprensión internacional, el desarme y la concesión de la paz.
- e) Ayudar a la organización de los trabajadores en el mundo y a conseguir el reconocimiento de sus organizaciones, representantes suyos en negociaciones libres.
- f) Combatir la opresión y la dictadura en todos los países y la discriminación de toda índole.
- g) Defender los derechos humanos y sindicales fundamentales.

Estos fines figuran con más amplitud en los Estatutos de la Confederación y se resumen en las palabras Pan, Paz y Libertad.

En cuanto a su estructura la CIOST cuenta con los si-

güentes Organismos:

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

El Comité Ejecutivo, es elegido por el Congreso y -- consta de 29 miembros, representantes de las diferentes regiones del mundo, se reúne cuando menos dos veces al año, dirige las actividades de la Confederación entre Congresos, eligiendo al presidente y a los vicepresidentes de la CIOSL.

El Secretariado, cuya sede está en Bruselas, lo encabeza el Secretario General que es elegido por el Congreso y al que corresponde la responsabilidad de la administración y del mantenimiento de contactos con las organizaciones afiliadas.

Además de las oficinas permanentes de la Confederación en las Ciudades de Ginebra y Nueva York con el fin de llevar a cabo sus diferentes tareas, principalmente las consistentes en dar activa asistencia en favor del desarrollo de sindicatos en el Tercer Mundo, la Confederación ha creado Organizaciones Regionales, que disfrutan de una amplia autonomía y estas son:

La ORA (Organización Regional Asiática), la ORAF (Organización Regional Africana) y la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores), cuya sede se encuentra en México.

Como hemos visto, la CIOSL está constituida por Organizaciones Centrales Nacionales. Los 6 Secretariados Profesionales Internacionales que le están asociados, agrupan por su parte a Sindicatos Nacionales, según las profesiones o las industrias a nivel internacional.

La CIOSL expresa la solidaridad internacional de los trabajadores, trata de establecer la justicia social en el mundo, organiza y efectúa campañas sobre cuestiones tales como la discriminación, la protección del medio ambiente, la abolición de las dictaduras, el respeto de los trabajadores. Así es como ha dedicado sus esfuerzos a la defensa del Sindicato Independiente de Solidaridad en Estonia, a la defensa de los

Derechos Humanos y Sindicales en países tales como Chile y a la denuncia de los ridículos procesos de que son víctimas los sindicalistas turcos.

En lo concerniente a los derechos sindicales, la Confederación mantiene relaciones particulares estrechas con la Organización Internacional del Trabajo, la cual debe de hecho su existencia a la iniciativa del movimiento internacional libre.

En su lucha contra la pobreza y por disminuir el abismo existente entre ricos y pobres, la CIOST coopera con los sindicatos y con las organizaciones de trabajadores del campo a fin de que los mismos determinen la manera más idónea para vencer los problemas con que están confrontados. Los proyectos de ayuda pueden efectuarse en forma de cooperativas o de industrias rurales de programas comunitarios o de formación práctica de Organizaciones.

Entre sus programas más importantes destacan la lucha por la justicia social y contra cualquier discriminación, la Confederación a propugnado por la emancipación de las mujeres, no sólo reivindicando su salario igual por un trabajo de valor igual, sino también insistiendo en que haya una auténtica igualdad en lo concerniente a la educación y a las salidas profesionales en el mercado de trabajo. En lo concerniente a los jóvenes trabajadores, la CIOST, les incita a afiliarse a los sindicatos libres. Estimula su interés por el sindicalismo y fomenta la solidaridad entre los jóvenes trabajadores de diferentes naciones organizando encuentros tales como el "Segundo Encuentro Mundial de la Juventud Sindical", en agosto de 1981, en Sevilla España.

4.2. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE EMPLEADORES (OIE).

Se fundó en 1920, y es la única realmente representativa de los empleadores libres en el ámbito mundial de los asuntos sociales.

Su finalidad es la promoción de la empresa privada y la defensa de los intereses de los empleadores y de sus organizaciones, especialmente en los países en

vías de desarrollo.

Otorga a sus miembros una ocasión permanente para intercambiar sus ideas, poner en común sus experiencias y definir la actitud empresarial sobre los grandes - problemas del momento. Es el cause reconocido para - los grandes problemas del momento. Es el cause reconocido para la comunicación y la promoción de las opi niones empresariales en asuntos sociales en las Orga nizaciones Internacionales.

La OIE, cuenta con un Estatuto Consultivo con las Na ciones Unidas y la Organización Internacional del Tra bajo. Mantiene relaciones de trabajo con otras Orga nizaciones Internacionales Gubernamentales y no Guber namentales que se ocupan de asuntos que caen dentro - de su propia esfera de competencia.

Esta Organización está formada por las organizaciones centrales de empleadores de la mayoría de los países en el Mundo Libre, pudiéndose incorporar a ella todas las organizaciones centrales de empleadores indepen dientes de cualquier autoridad exterior gubernamental u otra, que esté formada exclusivamente por empleado res y que defienda los principios de la libre empresa. Su función principal es seguir las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, preservando - su carácter tripartita en virtud del cual los emplea dores y los trabajadores están representados en todas las reuniones importantes de la OIT, en pie de igual dad con los gobiernos y en completa independencia, - específicamente a la hora de votar.

De igual manera la OIE desempeña las funciones de Secretaría del grupo de los empleadores en casi todas las reuniones tripartitas de la OIT y al mismo tiempo informa permanentemente sobre las labores de la OIT a sus federaciones afiliadas para que de esa forma pue da participar eficazmente en dichas tareas, esta la- bor de coordinación de la OIE a contribuido en dar a conocer plenamente el papel irremplazable de las Orga nizaciones Libres de Empleadores y de Trabajadores en todas las esferas de actividades de la OIT. La OIE - despliega todos sus esfuerzos para asegurar que el - contenido de la legislación internacional del trabajo

elaborada por la OIT se mantenga dentro de las posibilidades económicas de los países en vías de desarrollo.

La internacionalización creciente de los problemas sociales en relación con el desarrollo económico y el reconocimiento del papel que la empresa privada puede desempeñar en materia de desarrollo, han obligado a la OIE a consagrar cada vez más recursos a la defensa de las opiniones empresariales en las Organizaciones Internacionales como las Naciones Unidas, la CNOCYD y la ONUDI.

A través de sus representantes ante las Naciones Unidas y otras Organizaciones Internacionales, la OIE sigue de cerca sus labores en la medida en que puedan tener repercusiones sobre los problemas sociales.

En relación a su estructura podemos mencionar los siguientes Organos.

El Consejo General, órgano supremo de la Organización, formado por las delegaciones de cada una de las federaciones afiliadas, a quien corresponde el establecimiento de la orientación general de la Organización y las decisiones finales relativas a la admisión de nuevos miembros y al presupuesto.

El Comité Ejecutivo, define la política de la Organización y vela por la ejecución de sus objetivos. Está compuesto por un Representante de cada Federación Miembro, su presidente está asistido por cinco vicepresidentes procedentes de todas las partes del mundo libre.

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

En cuanto a los servicios que la organización proporciona a sus miembros cabe mencionar los siguientes:

- a) La OIE asesora y presta su asistencia para la creación y el reforzamiento de las Organizaciones Empresariales en los países en vías de desarrollo.
- b) Proporciona a sus miembros documentación sobre los problemas sociales nacionales e internacionales a través de estudios e informes.

Publica un boletín de información y lleva a cabo

encuestas entre sus miembros para responder a las solicitudes de información sobre problemas concretos que le envían sus federaciones afiliadas.

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

C A P I T U L O III

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

1. CREACION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo, se funda en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, entre otras instituciones derivadas del Tratado de Versalles, ya que se consideró la necesidad de crear un Organismo Internacional que pudiera tender y proponer soluciones a los problemas sociales, políticos y económicos del ámbito laboral que se contemplaban sobre todo en el Continente Europeo y que al mismo tiempo pudiese constituir una fórmula para mantener la paz.

Para referirnos al nacimiento de esa Institución, hay que ubicarnos en 1919, o quizá a principios de Siglo, esto es, cuando los avances tecnológicos con la aplicación de inventos y descubrimientos muy importantes en esa época, como la electricidad, los procesos y los sistemas automáticos de producción y fabricación, le dieron a la industria un contenido diferente del que se seguía en la tradicional artesanía y que integraría en su conjunto lo que se conoce como Revolución Industrial, que llegó a su punto límite en sus fines de progreso y riqueza, justificando el utilitarismo sin medida mediante el concepto "moral" del trabajo al que se le denominó "ética protestante"(1).

Dentro de este marco jurídico ideológico, no es posible encontrar una evolución correlativa o concomitante en materia de justicia social y el aspecto de protección a los trabajadores está totalmente descuidado, ca be citar como ejemplo, que tanto en Inglaterra como en Francia, los tra bajadores, sobre todo los mineros, de la industria del carbón y los tra bajadores textiles estaban sujetos a condiciones de trabajo totalmente desfavorables, debemos tener presente que en esta época no existía le gislación internacional y en la mayoría de los casos, tampoco nacional en materia de protección al trabajo de menores y mujeres, jornada dia ría, salario mínimo, posibilidad de negociación colectiva y cabe resaltar que la huelga era considerada como un delito penal.

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

En la Primera Guerra Mundial, se produjeron profundos cambios en la posición y peso de la clase obrera de las potencias aliadas. La tregua social y la cooperación que se había establecido en Europa Occidental entre los dirigentes sindicales y los gobernantes, los grandes sacrificios sobrellevados especialmente por los trabajadores y el papel que desempeñaron éstos en el desenlace del conflicto, la presión de las organizaciones obreras para hacer que en el Tratado de Paz se congregasen sus aspiraciones, fueron factores que dieron peso especial a las reivindicaciones del mundo del trabajo, en el momento de las negociaciones del Tratado de Paz.

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

Cabe mencionar, sin tratar de exagerar el papel histórico de la Revolución Mexicana, que los postulados consignados en la Constitución de 1917 sobre todo los que se hayan consagrados en el artículo 123 fueron precursores en ciertos puntos, de una corriente que ya se veía venir en todo el mundo, después de los movimientos sociales que promovieron los Mártires de Chicago, de Río Blanco y los que en otros países sucumbieron en la lucha para tratar de reivindicar sus derechos.

Al término de la Primera Guerra, los movimientos obreros, especialmente en Inglaterra y en Francia, mostraron tendencias de adoptar nuevas corrientes de organización laboral o sindical que surgían como resultado de la Revolución Rusa. Apareciendo líderes sindicales que deseaban imponer el concepto del logro de justicia social y de reivindicaciones para los trabajadores dentro de un marco de libertad del derecho de asociación.

Como resultado de las nuevas corrientes ideológicas inspiradas tanto en la Revolución Mexicana como en la Rusa, así como por las necesidades laborales imperantes en Europa, se creó un Organismo que tuviera carácter tripartita, y pudiera lograr el equilibrio entre los factores de la producción, de diálogo entre las partes afectadas: trabajadores y empleadores, y el gobierno como elemento equilibrador y armonizador de estas fuerzas dando así lugar al nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

La OIT, surgió fundamentalmente con un contenido que presta gran atención a los derechos humanos, de mantenimiento de la paz, de garantía de la tranquilidad social, pero también como una contestación de la Europa Occidental e Inglaterra, frente a los movimientos laborales que se desarrollaban en Europa Oriental. La OIT, que primero tuvo su sede en Londres, luego en París y finalmente en Ginebra, se desarrolla a partir de

1919 constituyéndose como una ⁴¹organización dedicada a crear, elaborar y desarrollar Normas Internacionales de Trabajo, esto es, convenios internacionales fijados bajo un sistema de discusión tripartita, los cuales una vez que son aprobados y ratificados por los Estados Miembros, son incorporados a las legislaciones respectivas.

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

El artículo 388 del Tratado de Versalles designó como órganos principales de la OIT:

- a) La Conferencia General, formada por representantes de todos los países miembros.
- b) La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra que desempeñaba las funciones de Secretaría.
- c) Un Consejo Administrativo, cuerpo de carácter más limitado que la Conferencia.

Un rasgo característico y sumamente interesante de esta Organización, -- era que, excepto la Oficina Internacional del Trabajo, Órgano eminentemente técnico burocrático, en sus órganos principales la representación se dividía en dos: a) Representantes Gubernamentales y b) Representantes privados, que a su vez abarcaba el sector patronal y el sector obrero, en una porción de 50% (2).

Las funciones principales de ese Organismo eran: elaborar Convenios y Recomendaciones en materia laboral y social, y controlar la aplicación que los países miembros hicieron de las convenciones concluidas bajo los auspicios de la Organización y que ellos hubieran ratificado, lográndose a adoptar, en el seno de la Conferencia General más de sesenta proyectos de convenios.

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

(2) Las delegaciones de la Conferencia comprendían cuatro miembros: dos representantes gubernamentales, uno patronal y uno obrero. En el Consejo de Administración que comprendía 32 miembros, la representación era: 16 más 8, más 8.

La Organización experimentó una situación crítica durante la Segunda -- Guerra Mundial, cuando se vio obligada a trasladar su sede de Suiza a -- Montreal, ante la amenaza de invasión que los ejércitos alemanes hicieron a ese país.

En Filadelfia en 1944, su Conferencia General ayudó a preparar a la OIT para hacer frente a los problemas que le esperaban después de la Guerra, de igual manera se reunieron los documentos que integrarían el Código -- Internacional del Trabajo, o sea, la recopilación de todos los Convenios Internacionales del Trabajo.

La OIT, es un Organismo más antiguo que el Sistema de Naciones Unidas, es decir, su existencia es anterior a la ONU que se creó después de la Segunda Guerra Mundial. Otra característica también singular es que ade más de los Estados Miembros que la integran, también se hayan afiliados a la Organización, representantes empleadores y trabajadores de todo el mundo. Hasta 1987 la OIT, contaba con 152 miembros, siendo importante -- destacar que en 1969, en el año de su cincuentenario, le fue otorgado -- el Premio Nobel de la Paz.

2. LA CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Constitución de la OIT, en su carácter de documento fundamental de la Organización, contiene además de las disposiciones de carácter institucional, principios generales que han constituido normas fundamentales -- que con frecuencia han servido de inspiración, no sólo en cuanto a di-- rectivas dirigidas a los órganos de la OIT, con vistas a la elaboración de Convenios y Recomendaciones, sino como fuente directa del Derecho In ternacional del Trabajo. Estas normas figuran tanto en el preámbulo de la Constitución de la OIT, como en la declaración adoptada en 1944 en Fi ladelfia e incorporada a la Constitución de la Organización.

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

La Declaración de Filadelfia, define los objetivos de la Organización -- en el más amplio contexto, subraya la importancia paralela del progreso material y el desarrollo espiritual, de la libertad y la dignidad de to dos los seres humanos. Pone relieve en la necesidad de un esfuerzo concertado, en el plano nacional como en el internacional, "a fin de promover el bienestar común". Afirmar la primacía de lo social en toda planificación económica y la responsabilidad de la Organización en este cam--

po. Al mismo tiempo sirvió de síntesis del pensamiento social del Siglo XX y constituyó un programa de acción para el porvenir, que conserva toda su actualidad.

Esta declaración va más allá del preámbulo de la Constitución y no se limita a describir los principios políticos de un alcance mayor que el puramente laboral.

La declaración comprende cuatro partes:

- I.- Una afirmación de principios fundamentales que es al mismo tiempo una auténtica declaración de derechos políticos: a) "El trabajo es una mercancía"; b) La libertad de expresión y asociación como esencial para el progreso; c) La prosperidad debe ser general para todos los sectores; d) La necesidad de actuación conjunta, en pie de igualdad, de los representantes obreros, patronales y gubernamentales.
- II.- Proyección internacional de las cuestiones laborales: la política nacional e internacional de los países debe subordinarse al logro de la justicia social.
- III.- Política y laboralmente la Organización Internacional del Trabajo, debe promover la adopción nacional de medidas tendientes a lograr: a) El pleno empleo; b) La formación profesional; c) Salario mínimo; d) El reconocimiento al derecho de negociación colectiva de los -- contratos de trabajo; e) La ampliación de la seguridad social.
- IV.- El cumplimiento efectivo de los objetivos que se ha fijado la OIT, está supeditado al desarrollo económico de los países, por lo que la organización debe prestarles su colaboración para promover el -- desarrollo económico.
- V.- Los principios de la declaración son válidos para todos los países, pero las modalidades de aplicación pueden ser distintas en las diversas naciones.

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

El texto original de la Constitución aprobado en 1919 ha sido modificado por diversas enmiendas, resaltando las realizadas en el año de 1986, mismas que detallaremos enseguida.

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

En efecto, la adopción de varias enmiendas a la Constitución de la OIT

y el Reglamento de la Conferencia, es la culminación de un proceso de reforma en profundidad de las estructuras de la Organización, en marcha desde hace varios años, que provocó intensas negociaciones entre las partes involucradas.

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

El Consejo de Administración de la Oficina, órgano ejecutivo tripartito que toma las decisiones relativas a la política y los programas de la OIT, pasará de 56 a 112 miembros (56 gubernamentales, 28 empleadores y 28 trabajadores).

El Consejo, según indican las nuevas disposiciones deberá estar compuesto de manera que sea lo más representativo posible, teniendo en cuenta los diferentes intereses geográficos, económicos y sociales en los tres grupos que lo constituyen sin que por ello se menoscabe la autonomía reconocida a estos grupos. Los puestos gubernamentales no electivos (10 actualmente) serán suprimidos; 54 de los 56 puestos gubernamentales reservados a los gobiernos serán distribuidos en 4 regiones geográficas, 12 para América, 13 para África y 14 y 15 puestos alternativamente para Asia y Europa. Las modalidades de reparto de los puestos y la elección en el seno de cada región se detallará en protocolos regionales, los dos puestos restantes (entre 54 y 56) permitirá a los Estados que no estén incluidos en un protocolo regional participar en condiciones no discriminatorias en el proceso electoral de una región.

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

Otras enmiendas constitucionales están destinadas a evitar ciertas distorsiones en la forma de adoptar decisiones en la Conferencia, originadas por el sistema actual de cálculo de quórum, aunque seguirán sin contarse las abstenciones para el cálculo de la mayoría necesaria.

El Reglamento de la Conferencia fue modificado con el fin de crear un mecanismo especial para tratar los proyectos de resolución que incluyen la condena a un Estado miembro. El punto esencial adoptado, es la creación en el seno de la Conferencia de un Comité tripartito de 13 miembros que decidirá si dicha resolución debe o no distribuirse para ser examinada por la Conferencia. En principio no sería distribuida una resolución si el Comité estima que ésta condena a un Estado miembro es in

precedente por falta de fundamentación en las conclusiones del examen realizado conforme a los procedimientos establecidos por la OIT. Según la actual Constitución, las enmiendas citadas entrarán en vigor -- cuando hayan sido ratificadas o aceptadas por los dos tercios de los -- miembros de la Organización, incluidos los diez miembros de mayor importancia industrial,

3. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

En cuanto a la estructura de la Organización Internacional del Trabajo, cabe resaltar que la fuerza incomparable de la OIT, proviene del hecho de que el sistema tripartito permite a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, en pie de igualdad con los de los gobiernos, participar en todos los debates y decisiones. Esta intervención directa de los empleadores y los trabajadores lado a lado con los gobiernos, constituye la esencia misma del tripartismo.

Para el desarrollo de sus actividades y el logro de sus propósitos, la OIT cuenta con una Asamblea General que se congrega todos los años (Conferencia Internacional del Trabajo). Además de un cierto número de Comisiones que colaboran con la Conferencia y el Consejo de Administración en sus tareas. La acción de la Organización se despliega a través de otros órganos, como las Comisiones y las Conferencias en el plano regional.

3.1 LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Es la Asamblea de todos los Estados miembros, como órgano supremo de la Organización, corresponde a la Conferencia pronunciar los -- rasgos de la política social internacional, la elección del Consejo de Administración, aprobar el presupuesto de la OIT, así como -- el programa de trabajo de la misma institución, elaborar y adoptar los Convenios y Recomendaciones y tiene la responsabilidad de seguir su aplicación (en base al examen técnico efectuado por órganos independientes y a reserva de los procedimientos judiciales establecidos por la Constitución), determinar la admisión de los Estados miembros a no ser que se trate de admisión automática, en caso de solicitud formal por parte de Estados miembros de las Naciones Unidas.

En su carácter de Órgano supremo de la OIT está constituida por el conjunto de delegaciones de todos los Estados miembros de la Organización, estando compuesta cada delegación nacional por cuatro --

membros, dos delegados gubernamentales, uno empleador y otro trabajador en cada país. Estos dos últimos delegados han de ser designados de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de los empleadores o de los trabajadores según sea el caso siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate (3). Estos delegados nacionales pueden acompañarse según el caso por consejeros técnicos.

Cada uno de los cuatro delegados nacionales, tiene derecho a votar individualmente sobre todas las cuestiones sometidas a la Conferencia.

La Conferencia designa diversas comisiones que realizan minuciosos exámenes sobre las cuestiones que se le presentan y le someten informes sobre la pronunciación final en la sesión plenaria. La composición de estas comisiones es también tripartita, a excepción de la comisión de cuestiones financieras, que sólo comprende representantes gubernamentales. La comisión de proposiciones, encargada de regular el programa y la marcha de los trabajos de la Conferencia y de presentar proposiciones sobre la constitución y la composición de las demás comisiones, está integrada en forma análoga a la del Consejo de Administración y cada miembro dispone de un voto. Por el contrario, en las otras comisiones los tres grupos tienen un número igual de votos (4), y se aplica un sistema de ponderación si los tres grupos de una comisión están de acuerdo para discutir cada una de las cuestiones técnicas inscritas en su orden del día, así como una comisión de resoluciones. Designa igualmente un comité de redacción encargado de establecer el texto final de los Convenios y Recomendaciones.

3.2 EL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

Es el órgano ejecutivo de la OIT y sus miembros son elegidos cada tres años en la Conferencia (5). Constituyendo el núcleo vital en que convergen todas las actividades y del que parte toda la acción emprendida por la Organización. Normalmente celebra tres períodos

(3) En el caso de nuestro país, los empleadores están representados tanto por Coparmex como por Concamin y por lo que hace al sector obrero está representado por la CFM.

(4) En las comisiones que elaboran los proyectos de normas internacionales la proposición de los miembros no gubernamentales es mayor que en la conferencia plenaria, lo que había provocado problemas --prácticos.

(5) Artículo 79 Constitucional de la OIT.

de sesiones, en los que establece el orden del día de la Conferencia y demás reuniones de la OIT; toma nota de las decisiones que - éstas adoptan y resuelve el curso que debe dárseles; está facultado para designar a los miembros de las diversas comisiones y especialmente las de encuesta, previstas por el artículo 26 de la -- Constitución; examina las conclusiones de sus trabajos y decide la continuación que habrá de dárseles; determina la política en materia de cooperación técnica y sigue la ejecución de los distintos - programas. Tiene importantes funciones en materia financiera y administrativa y examina en particular el proyecto de programa y pre-supuesto antes de que sea presentado a la Conferencia para su adopción. A partir de la reforma constitucional de 1986, la elección - del Director General hecha antes por el Consejo queda supeditada a la aprobación de la Conferencia (6).

La composición del Consejo de Administración es tripartita y a partir de la reforma constitucional citada, comprende a 112 miembros como son: 56 gubernamentales, 28 trabajadores y 28 empleadores (7). Elige en su seno a un Presidente y dos Vicepresidentes, entre estas tres personas han de representar respectivamente a los gobiernos, los empleadores y a los trabajadores. Designa diversas comisiones (8).

3.3 LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Es el Secretariado permanente. A su cabeza está un Director General, que recibe instrucciones del Consejo de Administración y frente al que es responsable de la buena marcha de la Oficina y de la ejecución de las tareas que le son confiadas.

El personal de la Oficina es nombrado por el Director General, éste, de acuerdo con los términos de la Constitución de la OIT, debe hacer recaer su elección mientras ello sea compatible con la preocupación de obtener el mejor rendimiento, en personas de distintas nacionalidades, un determinado número de los cuales deben ser muje

(6) Ver Supra Cap. III. 2

(7) Ver Supra Cap. III. 2

(8) Las diferentes comisiones del Consejo de Administración son las siguientes: Comités de libertad sindical y sobre discriminación; Comisiones de reglamento y de aplicación de Convenios y Recomendaciones, de actividades industriales, de programas de actividades prácticas, de organizaciones internacionales, de programas, presupuestos y administración y de prorrateo y contribuciones.

res. Las funciones del Director General y del personal, tienen un carácter exclusivamente internacional y en cumplimiento de sus deberes ni el Director General ni el personal, pueden aceptar instrucciones de gobiernos o autoridad alguna ajena a la Organización. Por su parte, cada Estado miembro de la Organización ha de respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Director General y del personal y no intentar influenciarles en el cumplimiento de su tarea (9).

Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo quedan enunciadas en términos generales, en la Constitución de la OIT (10). Se trata especialmente de la preparación técnica de la obra de la Conferencia y del Consejo de Administración la reunión y publicación de información sobre los problemas laborales.

Por lo que respecta a las Normas Internacionales del Trabajo, la Oficina confecciona informes sobre los diferentes puntos del orden del día de la Conferencia, y por lo que respecta a las normas adoptadas prepara la documentación necesaria a los órganos encargados de controlar su aplicación. La Constitución preve expresamente que la Oficina habrá de prestar a los gobiernos a demanda de éstos, la ayuda necesaria para la elaboración de su legislación en base a las decisiones de la Conferencia, así como para mejorar la práctica administrativa y los sistemas de inspección, y habrá de cumplir los deberes que le incumben en cuanto a la aplicación de los Convenios.

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

La estructura de la Oficina se ha modificado a lo largo de los años, adaptándose a las necesidades de su funcionamiento. La Oficina comprende, en su sede central en Ginebra, un cierto número de departamentos, alineados en tres grandes sectores. Además de permitir una cierta descentralización de los servicios, comprende diversas oficinas regionales: en Africa, Medio-Oriente y Asia. Lo esencial de las actividades de esas oficinas se relaciona con la cooperación técnica.

Junto a los servicios de la Oficina Internacional del Trabajo, la

(9) Artículo 95 de la Constitución de la OIT.

(10) Artículo 102 de la Constitución de la OIT.

OIT, ha creado dos Instituciones que funcionan bajo sus auspicios: el Instituto Internacional de Estudios Sociales, destinado a permitir a personas llamadas a asumir responsabilidades importantes en los campos social y del trabajo (funcionarios gubernamentales y administradores de instituciones sociales, dirigentes de empresas y sindicalistas), que conozcan las políticas y los métodos aplicados en los diferentes países y a favorecer la investigación en ese campo. Así como el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, que tiene su sede en Turín y procura ofrecer a los cuadros y técnicos del mundo entero los medios de perfeccionamiento profesional que no pueden encontrar en sus países.

4. EL PRINCIPIO DE TRIPARTISMO.

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

De acuerdo con esta concepción la Organización está compuesta además de los representantes gubernamentales, por representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, manifestándose dicho principio en la composición de los diferentes órganos deliberantes, tales como la Conferencia Internacional del Trabajo, donde cada Delegación Nacional comprende dos representantes gubernamentales, un representante empleador y un representante trabajador; el Consejo de Administración y las diversas comisiones de la OIT (con la única excepción de las que por sus funciones casi judiciales, están compuestas por miembros independientes y de ciertas comisiones de composición paritaria, como en el campo marítimo y para la función pública). Ese principio de tripartismo influye igualmente, en diversos aspectos, en las características de los instrumentos que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo. Conviene pues examinarlo más detalladamente.

Al instituir la regla del tripartismo, se pretendió asociar a los representantes de los gobiernos con los principales elementos de la producción que están directamente interesados en la reglamentación de las cuestiones laborales. Esta participación en pie de igualdad de los representantes de los empleadores y trabajadores en las decisiones que les afectan, proponiéndose inspirar confianza, dar responsabilidad y asociar obligaciones, en vista del logro de una paz social, a las partes frecuentemente antagónicas a una obra de gobierno. Igualmente permite

evitar que las decisiones sean tomadas con un espíritu puramente tecnocrático y asegurar un control democrático de la acción de la Organización.

La estructura tripartita de la Organización ha sido para ésta, una fuerza incontestable que le permite apoyarse no sólo en los representantes diplomáticos de los Estados, sino también en las fuerzas vivas de la producción. En particular la participación de los representantes de los trabajadores ha constituido un elemento de dinamismo. Para los empleadores, según una comparación que se ha hecho clásica estimaban que en el tren de la Organización habían de representar el papel de frenos en su participación, situación que no ha impedido avanzar los trabajos de la Organización. A pesar de los retrasos que a veces han producido las oposiciones de intereses, esta estructura ha dado a las decisiones de la Organización una autoridad acrecentada por el hecho de tener en cuenta las posturas de todos los medios interesados.

La composición tripartita de la Organización, no ha dejado de provocar ciertas dificultades. Estas se han presentado esencialmente respecto de las impugnaciones de poderes (11). De los representantes de los empleadores y de los trabajadores en la Conferencia, independientemente, la mayoría de las veces de ciertos problemas que se han planteado por razones políticas, por la representación de los gobiernos. La importancia de la estructura tripartita de la OIT, fue subrayada por la Conferencia Internacional del Trabajo, cuando ésta en junio de 1973, adoptó una resolución "sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo", en la que reafirmó los principios esenciales del tripartismo y preconizó diversas medidas tendientes a hacer plenamente eficaz la estructura tripartita de la Organización en toda su gama de actividades.

La Unión Soviética y los países socialistas de Europa Oriental solicitaron su adhesión a la OIT, después de la Segunda Guerra Mundial, en 1947. Sin embargo esto vino a representar una especie de interrogante respecto del tripartismo, que en los países socialistas es poco singular. En ellos no existe lo que conocemos como empresa privada, sino que se trata de empresas de Estado, además tampoco existe un libre juego de organizaciones sindicales o el derecho de asociación de sindicatos, sino que una sola y única central de trabajadores y finalmente, el hecho de que dirigentes del partido forman parte de la central de trabajadores. Lo anterior plan

(11) En caso de impugnación de los poderes de un delegado en la Conferencia, la cuestión se examina por la misma.

tea la siguiente disyuntiva: si desde el nacimiento de la OIT, sus directivos se pronunciaron por la fórmula tripartita, la incorporación a aquélla de los países socialistas en donde no se aplica el tripartismo, significó un problema complejo, cómo conciliar el tripartismo ortodoxo de la OIT con otros sistemas sociales y políticos.

Sin embargo, el deseo o vocación de universalidad de la OIT, propició la incorporación de los Estados Socialistas dentro de la Organización después de múltiples discusiones en el seno del Consejo de Administración y de la Conferencia, sin que esto haya resuelto definitivamente las cuestiones pendientes en este campo, por ejemplo: el grupo empresarial o de empleadores de la OIT, no ha aceptado en su gremio, a los representantes de los países socialistas creando con ello múltiples fricciones. Por otra parte, en los países que originalmente habían tenido el sistema de empresa privada que rige también en los países en vías de desarrollo se ha venido experimentando, cada vez con mayor atención, el tipo de empresa nacionalizada usual en los Estados Unidos y que podríamos designar como economía mixta, en la que existe participación estatal en el aspecto administrativo y en la dirección técnica.

Bajo esas circunstancias, en la mayor parte de los países en vías de desarrollo, el Estado es el empleador principal, no sólo a través de la Administración Pública sino también de las empresas del Estado, paraestatales o de participación estatal. De acuerdo con estas premisas tampoco resulta muy pura esa expresión del tripartismo. Sin embargo, podríamos considerar la existencia de la libre empresa exclusivamente cuando forma parte del grupo empleador. Por ejemplo, en el caso de la comisión del Petróleo (12), ésta normalmente se integra en su sector empleador por funcionarios del Estado, inclusive en los países llamados capitalistas o de economía de mercado. En esas reuniones México cuenta con representantes de los sectores gubernamentales y de empleadores a funcionarios de Pemex, lo mismo sucede con todos aquellos países que han nacionalizado su industria petrolera, cosa similar sucede con comisiones de industrias como la de transportes. Por ejemplo en Francia, la Gran Bretaña y en los países escandinavos, las radiocomunicaciones y telecomunicaciones son empresas de Estado y en las reuniones existe análoga representación.

Así pues, el concepto puro de empresa libre dentro de la OIT, surgido

(12) La OIT, cuenta con diez comisiones de industria que se reúnen anual o bianualmente.

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

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

Encontramos asimismo que en otros países salvo excepciones donde hay libre juego de sindicatos, de todas formas no exceden de tres o cuatro las centrales que agrupan a los trabajadores, como sucede en Francia, Italia, México y en otros países en vías de desarrollo. Se puede decir que hay otros países que adoptan el sistema de sindicato único, y por cada se da el caso de centrales, congresos de trabajo o de centrales únicas de trabajadores como en Kenia, Ghana, Tanzania o Egipto. En estos países el Ministro de trabajo es el representante del Estado y es al mismo tiempo, -- el dirigente de la Organización Central de los Trabajadores, o sea, que no existe en ellos una total desvinculación entre lo que es el Movimiento Obrero Organizado y el Estado.

Existen también problemas que se presentan con frecuencia, como el de la falta de organización sindical en el mundo. Es decir, la representación de todos los trabajadores, sino exclusivamente, la de los sindicalizados que es una minoría, sobre todo en los países en vías de desarrollo. Por otra parte, tampoco están comprendidos un 80% de los trabajadores agrícolas, porque naturalmente, no están organizados y porque hasta la fecha las normas, convenios internacionales y acción de la OIT, se ha dirigido fundamentalmente hacia el trabajo industrial. A partir de los años 70s. la OIT ha contemplado como "sujetos de derecho" o "sujetos de protección" a los empleados públicos y a los trabajadores rurales. Para los trabajadores del servicio público existe la modalidad de agruparlos en -- las comisiones paritarias, en donde hay representantes del Estado y de los trabajadores, fungiendo aquél como patrón.

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

LOS CONVENIOS INTERNACIONALES
DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. FINALIDAD Y CONTENIDO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

El preámbulo de la Constitución de la OIT, indica tres razones para establecer una organización cuyo propósito primordial sea adoptar normas internacionales del trabajo, y esas razones son las siguientes:

- 1.- El hecho de que "la paz universal y permanente sólo -- basarse en la justicia social". Fue uno de los móviles capitales para los hombres que elaboraron la Constitución de la OIT, como parte integrante del Tratado de Paz de 1919. En tales circunstancias, era lógico que aludiera a "la paz y armonía universales". Cincuenta años después el mismo razonamiento valió a la OIT, el Premio Nobel de la Paz.
- 2.- La existencia de condiciones de trabajo "que entrañaban... injusticia, miseria y privaciones" y la necesidad de mejorarlas. Este motivo está realzado en el preámbulo por una alusión a los "sentimientos de justicia y humanidad". - Está reafirmado en un pasaje de la Declaración de Filadelfia, el que afirma "que todos los seres humanos" sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. El preámbulo de la Constitución también menciona terrenos en que "es urgente mejorar" las condiciones de trabajo. Todos están ahora abarcados por -- Normas Internacionales de Trabajo.
- 3.- El temor a los efectos sociales de la competencia internacional. El preámbulo reconoce que "si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión consistiría en un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores - en sus propios países". Cuando se examinaba en 1919 el Primer Convenio, uno de los argumentos invocados en favor suyo fue que con una reglamentación internacional sería posible

restituir simultáneamente en todos los Estados participantes la semana de 48 horas, que los respectivos países tal vez no aceptarían en leyes puramente nacionales por temor a perjudicar su situación de exportadores. Lo mismo podría decirse de los salarios, por motivos más evidentes aún.

Aparte de estas tres razones principales, hay varios factores que imponen la necesidad de fijar Normas Internacionales, y que se pueden resumir de la manera siguiente:

a) La necesidad de reglamentar situaciones en que interviene un elemento internacional, como la movilidad internacional de mano de obra. El caso de los marinos y migrantes es un ejemplo patente.

b) La complejidad técnica en muchas industrias modernas, que exige la mancomunidad de la experiencia nacional y la colaboración de los científicos y técnicos de nivel superior para elaborar normas más eficaces. Es un buen ejemplo el Convenio 115, que se refiere a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes.

c) La utilidad que tiene para muchos países un modelo en que basar su legislación laboral, con las adaptaciones del caso a sus necesidades nacionales.

d) El argumento de lo que podría llamarse el "botón de seguridad". Cuando un país ratifica un Convenio de la OIT, - de hecho está firmando un Tratado Internacional y contrayendo así ciertos compromisos. Por lo tanto, si el gobierno toma medidas incompatibles con las disposiciones del Convenio, infringe un Tratado Internacional. Le es mucho más difícil retroceder, por eso la ratificación da a las leyes laborales un grado de estabilidad que no les dan necesariamente las Leyes y Reglamentos puramente nacionales.

Con frecuencia se utiliza la expresión "Código Internacional del Trabajo, para referirse al Conjunto de Convenios y Recomendaciones adoptados en el curso de los años por la Conferencia Internacional del Trabajo, instrumentos que abarcan una enorme gama de importantes temas del orden laboral y social, que en la actualidad superan los 160 Convenios y un número mucho mayor de Recomendaciones.

En términos exactos, el Código Internacional del Trabajo está formado únicamente por Convenios y Recomendaciones, pero

además de estas Normas hay una serie de Resoluciones, Conclusiones o Reglamentos tipo, adoptados ya sea por la Conferencia, ya sea por Organos Técnicos como las Comisiones de Industria o Grupos de Expertos. Estos documentos no tienen el mismo carácter que los Convenios y Recomendaciones, pero no quita que estos documentos constituyan un voluminoso caudal de pautas sobre política social y ser un suplemento de peso del Código Internacional del Trabajo propiamente dicho.

2. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS HUMANOS.

La OIT ha mostrado siempre su preocupación por el respeto a los derechos del hombre, a los que considera como presupuesto y base de todos los demás que corresponden a los trabajadores; de estos últimos algunos se consideran estrechamente vinculados con los primeros y son los que dentro de la sistemática que suele emplear la Oficina Internacional del Trabajo, se contienen en los Convenios agrupados bajo el rubro de "DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES", dichos Convenios versan sobre:

2.1 LIBERTAD SINDICAL.

Los Convenios fundamentales sobre la Libertad Sindical son: Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección al Derecho de Sindicación (No. 87); y el Convenio sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva -- (No. 98). El primero de los instrumentos aludidos, retoma los postulados contenidos en el preámbulo de la -- Constitución de la OIT, esto es, que para mejorar las -- condiciones de trabajo y asegurar la paz, sostiene la afirmación del Principio de Libertad de Asociación Sindical, reiterando que la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante. Las disposiciones que sobre la materia incluye el Convenio No. 87 son sustancialmente coincidentes con la Constitución Política de nuestro país y con la Ley Federal del Trabajo, dentro de aquéllas destacan las contenidas en el artículo 2, que reconoce el derecho de asociación -- tanto en los trabajadores como en los patrones, que en-

cuentra su equivalente en la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y en los artículos 354, 356 y 357 de la Ley Federal del Trabajo; el artículo 3 que garantiza a unos y otros de éstos, el derecho de darse sus estatutos y elegir libremente a sus representantes, autoadministrarse y formular su programa de acción, nuestra Carta Federal no impone restricciones - al respecto y la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo relativo a los estatutos sindicales y a los representantes de los sindicatos sólo establece como restricción - el hecho de ser menor de 16 años o extranjero, para formar parte de la directiva sindical; el artículo 4 que - proscribía la posibilidad de que los sindicatos puedan - ser disueltos por la vía administrativa, disposición -- que encuentra su concordancia en el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo; el artículo 5 relativo al derecho que tienen los trabajadores y los patrones de constituir federaciones y confederaciones, el artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo establece este tipo de derecho para los trabajadores.

En nuestro país el derecho de sindicación aparenta ser muy amplio y los muchos trabajadores integrados en sindicatos, que a su vez participan en federaciones y confederaciones muestran en la realidad que se encuentran sujetos a las decisiones de los líderes obreros que se integran en la cúpula del poder y que al mismo tiempo - constituyen grupos disfrazados de patrones, por lo que desgraciadamente México, presenta situaciones anormales que arrojan en la praxis jurídica violaciones flagrantes a los Convenios Internacionales signados por nuestro -- país, a la Ley Federal del Trabajo y sobre todo a un derecho tan fundamental como es la libertad de asociación de los trabajadores.

El Convenio 98 establece que los trabajadores deben de gozar de una adecuada protección contra todo acto de -- discriminación que tenga por objeto atentar contra la - libertad sindical, en especial deberá protegerse a los trabajadores contra todo acto que persiga:

- a) Sujetar el empleo a la condición de no afiliarse a un sindicato o a que deje de ser miembro de él

- b) Despedir al trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera o dentro de las horas de trabajo.

Asimismo este Convenio extiende su protección a las Organizaciones de trabajadores y de patrones contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras.

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

Este Convenio no fue ratificado por México, en virtud de que el Senado de la República al dictaminar su aprobación lo hizo con una "reserva", ya que consideró que lo establecido por él en el sentido de proteger a los trabajadores contra actos que tengan por objeto sujetar al empleo, a la condición de su afiliación de un sindicato, era una disposición contraria a las normas contenidas en nuestra Constitución y a los principios establecidos en la Ley Federal del Trabajo, aun cuando el dictamen del Senado no expresa cuales son las disposiciones violadas, es evidente que se apoya en las materias que sobre cláusulas de exclusión admite la Ley Federal del Trabajo, tanto para la admisión como para la separación en el empleo.

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

2.2 ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO.

La materia es tratada en dos Convenios:

El Convenio No. 29 que prevé como obligación de los Estados miembros que lo ratifiquen, la supresión del trabajo forzado u obligatorio en todas sus formas, conciente la Conferencia General de la imposibilidad de la supresión inmediata después de la Ratificación, establece en el párrafo segundo del artículo 1 que durante el período transitorio en trabajo forzado u obligatorio únicamente podrá emplearse para fines públicos y a título excepcional, bajo condiciones y garantías que el mismo instrumento establece.

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

A su vez el propio instrumento estableció en su artículo 2, que no se podría considerar como trabajo forzado u obligatorio, entre otros, el trabajo exigido en virtud de leyes sobre servicio militar obligatorio, el derivado de una condena impuesta por una sentencia judicial y bajo ciertas condiciones, trabajos comunales ---- siempre y cuando fueren en beneficio directo de la comunidad.

Por otra parte el Convenio 105, tiende a la supresión de todo sistema que estableciera un trabajo forzado u obligatorio, entendiéndose por tal AQUEL QUE SIRVIERA COMO MEDIO DE COERCION O DE EDUCACION POLITICA, INCLUYENDO EL IMPUESTO COMO CASTIGO POR TENER O EXPRESAR OPINIONES POLITICAS, LA MOVILIZACION O LA UTILIZACION DE LA MANO DE OBRA CON FINES DE FOMENTO ECONOMICO, COMO MEDIDA DISCIPLINARIA EN EL TRABAJO, COMO CASTIGO POR HABER PARTICIPADO EN HUELGAS Y COMO MEDIDA DE DISCRIMINACION.

A diferencia del Convenio 29, este no prevé una etapa transitoria sino que obliga a todo Estado que lo ratifique a tomar las medidas eficaces para la abolición inmediata del trabajo forzado u obligatorio.

2.3 PROTECCION CONTRA LA DISCRIMINACION.

El tema es tratado por el Convenio 111, que se refiere a la no discriminación en el empleo, tanto en el sector privado como en el público, tiene como característica esencial la de prohibir la discriminación tanto positiva como negativa, es decir, que considera discriminatorio el hecho de que se prefiera a una persona para ocupar un puesto o empleo por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

En cuanto a la discriminación negativa esta se dará --- cuando existe distinción o exclusión por los motivos apuntados con anterioridad.

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

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

3. LOS CONVENIOS BASICOS DE LA OIT.

La principal misión de la OIT desde sus inicios, fue la de mejorar las condiciones de vida y de trabajo mediante el establecimiento de un Código Internacional de Legislación y de Práctica. Sus fundadores consideraban que unas Normas establecidas por el esfuerzo concertado de gobiernos, empleadores y trabajadores, descansarían sobre la base sólida de la realidad y tendrían aplicación universal.

La OIT realiza una función normativa cuya utilidad ha quedado demostrada en acciones efectuadas en más de 6 décadas de experiencias. El número de instrumentos internacionales -- del trabajo, Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1919 hasta la fecha se eleva, a más de 160 Convenios y 190 Recomendaciones, registrándose más de 5,000 ratificaciones de Convenios.

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

Los Convenios de la OIT abarcan una amplia gama de cuestiones sociales relativas a las diferentes áreas de que se ocupa la Organización y ante la imposibilidad material de analizar en este trabajo todas las Normas Internacionales de Trabajo, pretendemos tratar brevemente los Convenios básicos adoptados por la OIT desde sus inicios.

3.1 LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES.

Como hemos visto en el apartado segundo de este capítulo, la OIT a atribuido especial importancia a ciertos derechos humanos fundamentales que constituyen un elemento esencial de toda acción destinada a mejorar la situación de los trabajadores. De ello tratan los Convenios y Recomendaciones sobre libertad sindical, protección contra el trabajo forzoso y la no discriminación en el empleo, estas convenciones se encuentran no sólo entre las más importantes, sino también entre las que han sido ratificadas por el mayor número de países

3.2 EL EMPLEO.

Comprende una serie de Convenios, que versan sobre la política de empleo:

El Convenio 122 dispone que todo Estado que lo ratificare deberá fijarse como objetivo de capital importancia llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Al hacerlo consultará a los representantes de los trabajadores y los empleadores y aplicará métodos apropiados a las condiciones nacionales, teniendo en cuen

ta el nivel económico del país.

Por lo que toca al servicio del empleo, el Convenio 83 especifica que la función especial de los servicios es lograr la mejor organización posible del mercado de empleo, como parte del programa nacional destinado a mantener y garantizar el pleno empleo. Detalla las modalidades de la organización del servicio, reclama la colaboración de los representantes de los trabajadores y empleadores. Asimismo el Convenio 96, permite a los países que lo ratifiquen optar por la reglamentación de las agencias retribuidas.

En lo tocante a la formación y orientación profesional, el Convenio 142, sobre desarrollo de los recursos humanos, obliga a las Naciones que lo ratifiquen a adoptar y llevar a la práctica programas completos de orientación y formación profesional que tengan en cuenta las necesidades en materia de empleo y el nivel de los objetivos económicos. Los programas deberán dar a todas las personas sin discriminación, la posibilidad de desarrollar sus aptitudes para el trabajo.

3.3 CONDICIONES DE TRABAJO.

Este grupo de Convenios comprende la regulación de diversos elementos de las condiciones generales de trabajo, tales como son: los salarios, la seguridad en el empleo, las horas de trabajo y vacaciones, la seguridad e higiene en el trabajo, los servicios sociales, vivienda y esparcimiento y política social.

Entre toda esta serie de convenciones cabe resaltar - el 131, y la Recomendación 135, que toma especialmente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo, al prever la obligación de establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema, indicando también qué elementos deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios y disponer el ajuste periódico de dicho nivel.

La protección al salario se encuentra regulada en el Convenio 95, que es de aplicación general y establece que los trabajadores deben gozar de protección en contra de procedimientos que puedan colocarlos inco-

te bajo la dependencia del empleador y también para asegurar que los salarios se paguen íntegramente sin de mora.

Por lo que hace a la seguridad en el empleo, esta importante cuestión de la protección de los trabajadores en caso de terminación del empleo por iniciativa del empleador, está tratada en el Convenio 158 y la Recomendación 166.

En materia de horas de trabajo y vacaciones la OIT en su Convenio No. 1, fija la jornada máxima de trabajo en la industria en 8 horas y la semana de 48. Asimismo el Convenio 30 estableció los mismos máximos en el comercio y las oficinas, ambos instrumentos autorizan un número limitado de excepciones en cuanto al campo de aplicación y permite trabajar más horas en ciertos casos precisos, a reserva de condiciones estrictas. En el Convenio 47, se consagró la semana de 48 horas y en la Recomendación 116, se estimula cada Estado a implantar la semana de 40 horas sin reducir el salario. Contiene también disposiciones sobre el cálculo de las horas de trabajo, las excepciones autorizables, las horas extraordinarias, las medidas de control y las sanciones. El Convenio 153 y la Recomendación 161 tratan de la duración del trabajo y de los períodos de descanso en el transporte por carretera.

El Convenio 14, prescribe el descanso semanal en lo referente a la industria y el Convenio 106 en lo referente al comercio y oficinas. Ambos autorizan cierto grado de flexibilidad.

En relación al concepto de vacaciones pagadas, el Convenio 5, prevé solamente una semana de vacaciones pagadas después de un año de servicio continuo, para los trabajadores de la industria, el comercio y las oficinas. En cuanto a los trabajadores agrícolas, sus derechos al respecto están previstos en el Convenio 101.

El Convenio 132 que se aplica a todos los obreros y empleados establece un plazo de vacaciones anuales que en ningún caso será inferior a 3 semanas, o a un período proporcional cuando la duración de los servicios sea menor de un año.

En lo referente a las cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene de los trabajadores, entre los textos de orden más general se encuentran: la Recomendación 31, sobre la prevención de los accidentes del trabajo; la Recomendación 97, sobre la protección de la salud de los trabajadores en los lugares del trabajo y la Recomendación 112, sobre los servicios de medicina del trabajo en los lugares de empleo o en sus inmediaciones. El Convenio 148 y la Recomendación 156, sobre la protección del trabajador contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar del trabajo. Ambos tienen aplicación en todas las ramas de la industria y el comercio y detallan medidas de prevención y protección que han de tomarse, así como los medios para hacerlas aplicar.

Existen igualmente normas destinadas a proteger a los trabajadores contra riesgos específicos. Algunas se refieren a peligros provenientes de sustancias tóxicas, como la cerusa y el benceno, Convenios 13 y 136 respectivamente, o de sustancias y agentes cancerígenos Convenio 139 o de la exposición a radiaciones ionizantes Convenio 115.

Hasta el momento no se ha adoptado Convenio alguno sobre servicios sociales, vivienda y esparcimiento, pero existen diversas Recomendaciones que regulan dichos temas, tales como: la Recomendación 102, que fija normas a las empresas en cuanto a los servicios de alimentación, descanso y recreo para el personal y los medios de transporte; la 115, sobre vivienda de los trabajadores, que contiene disposiciones relativas a la política nacional que ha de seguirse en la materia y a la responsabilidad de su ejecución y financiamiento, así como sugerencias acerca de los métodos de aplicación. La mayoría de los instrumentos de la OIT, versan sobre un tema bien definido. Sin embargo, en el Convenio 82, que fue revisado posteriormente por el Convenio 117, relativo a las políticas y objetivos básicos de la política nacional. Este Convenio establece el principio de que toda política deberá atender en primer lugar -

el bienestar y el desarrollo de la población, al mismo tiempo contiene una serie de normas básicas referentes al importe de los salarios, a su protección, a la no-discriminación, a la edad mínima de admisión al trabajo y a la enseñanza, la Recomendación 127, se refiere al papel de las Cooperativas en el progreso económico y social de los países en vías de desarrollo, indica, los objetivos de la política que debe seguirse en favor de las cooperativas y los métodos para aplicar la misma.

3.4 SEGURIDAD SOCIAL.

Un considerable número de Normas Internacionales del Trabajo abordan este tema, para los trabajadores y sus familiares, normas que para efectos prácticos pueden dividirse en:

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

El texto fundamental es el Convenio 102, conocido como normas mínimas de seguridad social y abarca nueve ramas (asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, cargas familiares, maternidad, invalidez y muerte), de estas ramas en el uso de la facultad consignada en el párrafo b) del artículo 2 del Convenio, el gobierno mexicano aceptó las obligaciones derivadas del riesgo de desempleo y el de prestaciones familiares.

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

Dicho instrumento fue ratificado por el gobierno mexicano a través del documento formal de ratificación de

fecha 12 de octubre de 1969. En la legislación nacional, dos son las leyes que prevén la seguridad social, Ley de Instituto Mexicano del Seguro Social y Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Ambos ordenamientos legales cubren todas las ramas de la seguridad social por las que se encuentra obligado el gobierno mexicano en virtud de la ratificación del Convenio 102.

El Convenio señala un cambio de rumbo en las Normas de Seguridad Social al presentar una nueva idea del nivel general de seguridad social que pueda alcanzarse en todo el mundo, puesto que el sistema puede adaptarse a la situación económica y social reinante en cada país, cualesquiera que sea su grado de desarrollo.

3.5 RELACIONES DE TRABAJO.

Además de las Normas fundamentales de las relaciones de trabajo, es decir, los Convenios sobre la libertad sindical, la Conferencia ha adoptado una serie de Recomendaciones sobre aspectos diversos de las relaciones obrero-patronales, baste citar como ejemplo la Recomendación 91 sobre los sistemas de contratación colectiva, que trata los efectos de los contratos colectivos de extensión e interpretación así como el control de su aplicación. Los principios que deberán regir la conciliación y arbitraje están brevemente asentados en la Recomendación 92.

3.6 TRABAJO DE MUJERES.

Las Normas generadas en el marco de la OIT para la protección de las mujeres trabajadoras son abundantes -- por lo que trataremos las siguientes:

- a) Igualdad de remuneración. El Convenio 100 prescribe que todo Estado que lo ratifique deberá promover dentro de los límites en que sea compatible -- los métodos vigentes para determinar los salarios, garantizar la aplicación de ese principio de igualdad entre el hombre y la mujer y deberá hacerse -- por medio de la legislación, de contratos colectivos.

vos o de los Organismos de fijación de salario.

- b) Protección a la maternidad. Los Convenios 3 y 103 respectivamente, prevén prestaciones de seguridad social y asistencia médica, estableciendo el derecho de maternidad (licencia), de dos semanas como mínimo, a su vez imponen la obligación de la licencia posnatal y prevén su extensión en determinados casos, prohibiendo que el empleador pueda despedir al empleado mientras esté con licencia de maternidad o que pueda modificarle su despido en una fecha tal que el aviso expire durante su ausencia.
- c) Trabajo Nocturno. Los Convenios 4, 41 y 89 tratan la materia a éste, resaltando el último de los Convenios que prohíben que en las empresas industriales se haga trabajar a las mujeres por la noche y especifica un período de 11 horas consecutivas para tal prohibición.
- d) Trabajo subterráneo. El Convenio 45 prohíbe el empleo de mujeres para este tipo de trabajo en las minas de toda clase.

Hoy día la tendencia a proteger el trabajo femenino, a disminuído notoriamente y hasta puede decirse que en algunos aspectos existe una retracción de ella, como lo corrobora el hecho de que en 1981, la Conferencia Internacional del Trabajo dejó sin efectos la Recomendación 123, para sustituirla por dos instrumentos: el Convenio 156 y la Recomendación 165, ambos sobre "la Igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras, y trabajadores con responsabilidades familiares". Como puede observarse la protección anteriormente reservada a la mujer se ha extendido al varón.

La Constitución Política de nuestro país en su artículo 123 Apartado "A" fracción V y la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 164 y 172 contienen disposiciones que no protegen propiamente a la mujer sino a la maternidad. Cabe agregar que nuestra legislación ha deshechado la supuestas protecciones establecidas en antaño en favor de la mujer, para suprimir todo obstáculo a su plena integra---

ción al trabajo remunerado.

3.7 TRABAJO DE LOS MENORES.

La preocupación de la Organización por la protección de los menores está demostrada en los siguientes Convenios:

- a) La prohibición del trabajo de los menores de 14 años se estableció inicialmente en el Convenio 5, con respecto a las empresas industriales y el Convenio 33, con respecto a las no industriales. La admisión a los trabajos agrícolas se trató en términos más flexibles en el Convenio 10. Más tarde, la edad mínima se elevó a 15 años (por el Convenio 59, para la industria y por el Convenio 60 para -- las demás ramas de actividad). También se estableció, sin especificar la edad precisa que se debía fijar una edad superior para los empleos que ponen en peligro la vida, salud o moralidad de las personas que los ocupen, y el Convenio 123, que dispone que en la parte subterránea de las minas no podrá trabajar ningún joven que sea menor de una edad mínima determinada, que en ningún caso será inferior a 16 años. El Convenio 138 dispone que al ratificarlo los Estados, deberán especificar qué edad mínima proyectan fijar, que no podrá ser inferior a 15 años, salvo en los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados, además la edad mínima no puede ser inferior a 18 años en los trabajos peligrosos, edad fijada que ha de respetarse en todas las ramas de la actividad, pero se deja a los países en desarrollo la posibilidad de limitar las obligaciones contraídas.
- b) Trabajo nocturno. El Convenio 6, dispone que las personas menores de 18 años no pueden ser empleados durante la noche en empresas industriales. La prohibición se aplica a un período de 11 horas consecutivas, que debe comprender entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana. Este texto fue revisado por el Convenio 90, que extendió el período de doce horas consecutivas y estableció medidas de a-

plicación, pero en los demás aspectos deja mayor libertad a los países. En cuanto al trabajo no industrial el Convenio 79, prohíbe el trabajo nocturno durante períodos mínimos de 12 a 14 horas, según las circunstancias que se detallan.

3.8 MARINOS Y PESCADORES.

La naturaleza especial de las condiciones de vida y de trabajo de los marinos ha inducido a la Conferencia a adoptar una amplia gama de más de 50 Convenios y Recomendaciones que se aplican expresamente a estos trabajadores o en ciertos casos a los pescadores, lo que -- significa que otros Convenios de orden más general no sean aplicables por igual a marinos y pescadores. Entre toda esta gama de Convenios destacan: las disposiciones generales contenidas en el Convenio 147, que obliga a todo país que lo ratifique a promulgar leyes adecuadas sobre seguridad en el trabajo, seguridad social y condiciones de empleo y de vida a bordo, y a verificar su cumplimiento mediante inspecciones o en la forma en que la legislación del país ratificante lo -- permita.

3.9 OTRAS CATEGORÍAS ESPECIALES DE TRABAJADORES.

Esta serie de Convenios comprende temas tales como: a los trabajadores agrícolas, trabajadores y poblaciones indígenas, trabajadores portuarios, trabajadores migrantes, personal de enfermería, trabajadores con responsabilidades familiares y trabajadores de edad. Dentro de estas categorías los Convenios adoptados con templen normas tales como: sistemas de reclutamiento de trabajadores, seguridad social, capacitación y a---diestramiento, jornada diaria, etc.

3.10 ADMINISTRACION EN EL TRABAJO.

En esta materia, se han adoptado diversos Convenios y Recomendaciones que tienen por objeto agilizar y garantizar la aplicación efectiva de Normas Laborales. En este sentido, se han adoptado Normas relativas a los servicios de inspección en la industria, el comercio y la agricultura, en conjunto imponen ciertos requisitos

a la inspección del trabajo, comprendidas sus funciones y organización, así como la situación jurídica, formación, derechos y obligaciones de los inspectores.

De estas normas cabe destacar el Convenio 150 relativo a la administración del trabajo, cometido, funciones y organización, el cual establece que constituyen la administración del trabajo las actividades de la administración pública en materia de trabajo.

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

A la administración del trabajo le corresponde la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional o en su caso deberá tener derecho en la participación de estas actividades. Igualmente se prevé la participación de la Administración del Trabajo en la preparación de la política nacional de empleo, debiendo estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, subempleadas y desempleadas, y su relación existente en las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional.

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

El personal de sistema de administración del trabajo deberá estar integrado por personas calificadas para desempeñar las actividades que le sean encomendadas, deben tener acceso a la información que se requiera y estar exentos de influencias externas indebidas, con ese motivo, el personal deberá contar con el Estatuto, los medios materiales y los recursos financieros necesarios para el desempeño de sus funciones.

3.11 CONSULTAS TRIPARTITAS.

Una de las características más descollantes de la OIT, es la que se conoce como el Tripartismo, característica que refleja inevitablemente en las Normas adoptadas por la Conferencia los Principios Rectores de ésta. En su mayor parte se indica que debe consultarse a las Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores acerca de las medidas que se tomen y de su buena aplicación. En 1976, la Conferencia adoptó también dos textos especiales, -- que pueden tener consecuencias trascendentales. El Convenio 144 y la Recomendación 152; el primero impone la obligación de instituir procedimientos destinados esencialmente a celebrar consultas tripartitas a fin de promover la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, y también a proponer las medidas nacionales necesarias que se relacionen con las actividades de la OIT.

4. LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, RATIFICADOS POR MEXICO.

México ha ratificado hasta la fecha 66 de los 168 Convenios -- adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, aunque no todos se encuentran en vigor en nuestro país.

Los Tratados Internacionales del Trabajo vigentes, son los -- que a continuación se enumeran:

- 6.- CONVENIO SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES (INDUSTRIA).
Diario Oficial. Diciembre de 1937.
- 7.- CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO MARITIMO).
Diario Oficial. Diciembre de 1938.
- 8.- CONVENIO SOBRE LAS INDEMNIZACIONES DE DESEMPLEO (NAUFRAGIO).
Diario Oficial. Septiembre 27 de 1937.
- 9.- CONVENIO SOBRE LA COLOCACION DE LA GENTE DE MAR.
Diario Oficial. Febrero de 1939.
- 11.- CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION (AGRICULTURA).
Diario Oficial. Septiembre de 1937.
- 12.- CONVENIO SOBRE LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DE TRABAJO (AGRICULTURA).
Diario oficial. Mayo de 1937.

- 13.- CONVENIO SOBRE LA CEPUSA (PINTURA).
Diario Oficial. Marzo de 1938.
- 14.- CONVENIO SOBRE EL DESCANSO SEMANAL (INDUSTRIA).
Diario Oficial. Marzo de 1938.
- 16.- CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJO MARITIMO).
Diario Oficial. Marzo de 1938.
- 18.- CONVENIO SOBRE INDEMNIZACION POR ENFERMEDADES PROFESIONALES.
Diario Oficial. Septiembre de 1937.
- 19.- CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE TRATO (ACCIDENTES DE TRABAJO).
Diario Oficial. Agosto de 1935.
- 21.- CONVENIO SOBRE LA INSPECCION DE LOS MIGRANTES.
Diario Oficial. Abril de 1938.
- 22.- CONVENIO SOBRE EL CONTROL DE ENROLAMIENTO DE LA GENTE DE MAR.
Diario Oficial. Agosto de 1935.
- 23.- CONVENIO SOBRE LA REPATRIACION DE LA GENTE DE MAR.
Diario Oficial. Agosto de 1935.
- 26.- CONVENIO SOBRE METODOS PARA LA APLICACION DE SALARIOS MINIMOS.
Diario Oficial. Agosto de 1935.
- 27.- CONVENIO SOBRE LA INDICACION DEL PESO DE LOS FARDOS TRANSPORTADOS POR BARCO.
Diario Oficial. Agosto de 1935.
- 29.- CONVENIO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO.
Diario Oficial. Agosto de 1935.
- 30.- CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (COMERCIO Y OFICINAS).
Diario Oficial. Agosto de 1935.
- 32.- CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE MUELLE CONTRA LOS ACCIDENTES (REVISADO).
Diario Oficial. Agosto de 1935.
- 34.- CONVENIO SOBRE LAS AGENCIAS RETRIBUIDAS DE COLOCACION -- (REVISADO).
Diario Oficial. Noviembre de 1937.
- 42.- CONVENIO SOBRE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES (REVISADO).
Diarios Oficiales. Enero y septiembre de 1937.
- 43.- CONVENIO SOBRE LAS FABRICAS DE VIDRIO.
Diario Oficial. Abril de 1938.
- 45.- CONVENIO SOBRE EL TRABAJO SUBTERRANEO (MUJERES).
Diario oficial. Diciembre de 1938.
- 46.- CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (MINAS DE CARBON). (REVISADO).
Diario Oficial. Enero de 1940.

- 49.- CONVENIO SOBRE LA REDUCCION DE HORAS DE TRABAJO.
Diario Oficial. Abril de 1938.
- 52.- CONVENIO SOBRE VACACIONES PAGADAS.
Diario Oficial. Abril de 1938.
- 53.- CONVENIO SOBRE LOS CERTIFICADOS DE CAPACIDAD DE LOS O-
FICIALES.
Diario Oficial. Febrero de 1940.
- 54.- CONVENIO SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS DE LA GENTE DE -
MAR.
Diario oficial. Diciembre de 1942.
- 55.- CONVENIO SOBRE LAS OBLIGACIONES DEL ARMADOR EN CASO DE
ENFERMEDAD O ACCIDENTES DE LA GENTE DE MAR.
Diario Oficial. Enero de 1939.
- 56.- CONVENIO SOBRE EL SEGURO DE ENFERMEDAD DE LA GENTE DE
MAR.
Diario Oficial. Febrero de 1945.
- 58.- CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO MARITIMO) (REVI
SADO).
Diario oficial. Junio de 1951.
- 62.- CONVENIO SOBRE LAS PRESCRIPCIONES DE SEGURIDAD (EDIFI-
CACION).
Diario Oficial. Octubre de 1945.
- 63.- CONVENIO SOBRE ESTADISTICAS DE SALARIO Y HORAS DE TRA-
BAJO.
Diario Oficial. Enero de 1942.
- 80.- CONVENIO SOBRE LA REVISION DE LOS ARTICULOS FINALES.
Diario Oficial. Febrero de 1958.
- 87.- CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION --
DEL DERECHO DE SINDICACION.
Diario Oficial. Octubre de 1950.
- 90.- CONVENIO SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES (IN-
DUSTRIA) (REVISADO).
Diario Oficial. Diciembre de 1955.
- 95.- CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DEL SALARIO.
Diario Oficial. Diciembre de 1955.
- 99.- CONVENIO SOBRE LOS METODOS PARA LA FIJACION DE LOS SA-
LARIOS MINIMOS (AGRICULTURA).
Diario Oficial. Junio de 1952.
- 100.- CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACION.
(Diario Oficial. Junio de 1952.
- 102.- CONVENIO SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL (NORMA MINIMA).
Diario Oficial. Diciembre de 1959.
- 105.- CONVENIO SOBRE LA ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO.
Diario Oficial. Agosto de 1959.

- 106.- CONVENIO SOBRE EL DESCANSO SEMANAL (COMERCIO Y OFICINAS).
Diario Oficial. Agosto de 1959.
- 107.- CONVENIO SOBRE POBLACIONES INDIGENAS Y TRIBUALES.
Diario Oficial. Julio de 1960.
- 108.- CONVENIO SOBRE LOS DOCUMENTOS DE IDENTIDAD DE LA GENTE DEL MAR.
Diario Oficial. Noviembre de 1960.
- 109.- CONVENIO SOBRE SALARIOS, HORAS DE TRABAJO A BORDO Y DOTACION (REVISADO).
Diario Oficial. Enero de 1961.
- 110.- CONVENIO SOBRE LAS PLANTACIONES.
Diario Oficial. Septiembre de 1960.
- 111.- CONVENIO SOBRE DISCRIMINACION (EMPLEO Y OCUPACION).
Diario Oficial. Enero de 1961.
- 112.- CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA (PESCADORES).
Diario Oficial. Noviembre de 1960.
- 115.- CONVENIO SOBRE LA PROTECCION CONTRA LAS RADIACIONES IONIZANTES.
Diario Oficial. Enero de 1962.
- 116.- CONVENIO SOBRE LA REVISION DE LOS ARTICULOS FINALES.
Diario Oficial. Diciembre de 1962.
- 118.- CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO (SEGURIDAD SOCIAL)
Diario Oficial. Diciembre de 1962.
- 120.- CONVENIO SOBRE LA HIGIENE (COMERCIO Y OFICINAS).
Diario Oficial. Enero de 1966.
- 123.- CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO SUBTERRANEO).
Diario Oficial. Enero de 1968.
- 124.- CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJO SUBTERRANEO).
Diario Oficial. Enero de 1968.
- 131.- CONVENIO SOBRE LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.
Diario Oficial. Diciembre de 1970.
- 134.- CONVENIO SOBRE LA PREVENION DE ACCIDENTES (GENTE DE MAR).
Diario Oficial. Diciembre de 1970.
- 135.- CONVENIO SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.
Diario Oficial. Diciembre de 1971.
- 140.- CONVENIO SOBRE LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS.
Diario Oficial. Diciembre de 1974.
- 141.- CONVENIO SOBRE LA ORGANIZACION DE TRABAJADORES RURALES.
Diario Oficial. Diciembre de 1975.

- 142.- CONVENIO SOBRE EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.
Diario Oficial.
- 144.- CONVENIO SOBRE LA CONSULTA TRIPARTITA (NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO).
Diario Oficial. Diciembre de 1976.
- 150.- CONVENIO SOBRE LA ADMINISTRACION DEL TRABAJO.
Diario Oficial. Diciembre de 1978.
- 152.- CONVENIO SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE (TRABAJOS PORTUARIOS).
Diario Oficial. Diciembre de 1979.
- 153.- CONVENIO SOBRE DURACION DEL TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO (TRANSPORTE POR CARRETERA).
Diario Oficial. Diciembre de 1979.
- 155.- CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.
Diario Oficial. Diciembre de 1981.
- 160.- CONVENIO SOBRE ESTADISTICAS DEL TRABAJO.
Sin publicación en el Diario Oficial.
- 161.- CONVENIO SOBRE LOS SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO.
Sin publicación en el Diario Oficial.

Por lo que hace a la aplicabilidad de los Convenios antes mencionados, el artículo 133 de nuestra Ley fundamental en su parte conducente señala:

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

En forma concordante la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 6º:

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

Continuando con el mismo Ordenamiento, su artículo 17 enun-

cia como fuente del Derecho Laboral a "... los Tratados a que se refiere el artículo 6 ...". Aunque no se menciona específicamente que los Tratados aludidos son los adoptados por la OIT, es obvio que no puede referirse a otros.

En lo tocante a los Convenios de naturaleza "auto-ejecutiva", dado el carácter técnico y detallado de éstos, la Oficina Internacional del Trabajo ha elaborado un manual de procedimientos en materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales en la rama del trabajo a fin de auxiliar a los gobiernos sobre cuestiones procesales relacionadas con los Convenios.

5. RATIFICACION, ENTRADA EN VIGOR Y DENUNCIA DE LOS CONVENIOS.

La Ratificación es el acto por el cual un Estado Miembro se compromete solemnemente a aplicar las disposiciones de un Convenio de la OIT, tanto en sus leyes como en la práctica. El artículo 19 párrafo 5 inciso d), de la Constitución de la OIT, dispone que "Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la Autoridad o Autoridades a quien 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". A parte de este precepto, la Constitución no impone ninguna modalidad especial para comunicar las Ratificaciones a la OIT, lo importante es que el documento indique claramente que constituye el compromiso formal contraído por el Estado de respetar determinado Convenio y que está firmado por alguien habilitado para actuar en nombre del Estado interesado.

Las Ratificaciones no pueden ir acompañadas por Reservas, - esto es, los gobiernos no pueden tomar y dejar según la praxeza, entre los artículos del Convenio que se comprometen a aplicar. Pero sin embargo existen Convenios que prevén ciertas exclusiones, excepciones u oposiciones. A menudo especifican también que si el Estado desea acogerse a esas cláusulas de excepción, debe notificarlo en la misma declaración formulada para la Ratificación.

El Director General de la OIT, al recibir las Ratificaciones de los Convenios, las registra y las comunica a todos los Estados miembros de la Organización, y al Secretario --

General.

Para que un Convenio pueda obligar al Estado que lo ratificó, tiene que haber entrado oficialmente en vigor. Lo usual cuando se trata de Convenio de la OIT, es que prevean que entraran en vigor doce meses después de la fecha en que se haya registrado la segunda ratificación, y posteriormente, para cada Miembro que lo ratifique, doce meses después de su propia ratificación. Para dar un ejemplo: el Convenio sobre Consulta Tripartita (Normas Internacionales de Trabajo), recibió su primera ratificación el 15 de febrero de 1977 y la segunda el 16 de mayo, de modo que entró formalmente en vigor el 16 de mayo de 1978. Las ratificaciones registradas después del 16 de mayo de 1977, surtieron efecto doce meses después de la fecha en que fueron registradas. Ciertos Convenios, como algunos de los aplicables a los marinos, exigen un número más elevado de ratificaciones antes de entrar en vigor.

Cada Convenio de la OIT lleva un artículo que indica las condiciones en las cuales los Estados que lo hayan ratificado podrán Denunciarlo posteriormente, es decir, declarar que ya no desean estar obligados a respetarlo. Si se trata de Convenios adoptados después de 1928, por lo general se autoriza esta retractación a intervalos de 10 años a partir de la fecha en que el Convenio entró en vigor por primera vez. Hasta ahora se han registrado 304 Denuncias. En su mayoría reflejan una situación perfectamente normal, en que la anulación del compromiso ha sido consecuencia automática del hecho de que el Estado ratificó un Convenio revisado y va más al día sobre el mismo tema. Sin embargo, también ha habido casos en que el Convenio denunciado por el estado se debe a situaciones que impedían aplicarlo o seguirlo aplicando porque el Convenio ya no concordaba con sus intereses. Estas retractaciones han sido escasas, o sea, algo menos del 1% de ratificaciones, en la actualidad rebasan las cinco mil.

6. OBLIGATORIEDAD DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT - RATIFICADOS POR MEXICO.

El objetivo principal de este ensayo es tratar de ubicar ca

balmente el marco jurídico de obligatoriedad de los Convenios Internacionales de la OIT en México, ya que es necesario hacer una honda reflexión en el sentido de que los Convenios Internacionales que en la materia han sido ratificados con nuestro país son compatibles o no con la legislación mexicana en materia de trabajo, no sólo en el ámbito doctrinal sino también en la praxis jurisdiccional y en la aplicación de sus relaciones internacionales.

Antes de desarrollar el tema enunciado debemos resolver varias interrogantes: ¿Resulta obligatoria la observancia de los Convenios adoptados por la OIT y suscritos por nuestro país? Ahora bien, supuesta su obligatoriedad ¿Cuál es la jerarquía que les corresponden dentro del orden jurídico mexicano?

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

Esta tesis, esgrimida repetidamente ante la propia OIT, llega a la conclusión directa de que hasta la Ratificación de un Convenio, seguida de su depósito formal ante la Oficina Internacional del Trabajo, las disposiciones contenidas en el instrumento cobran vigencia en el territorio nacional y pueden ser invocadas como derecho. Sin embargo, la citada Oficina ha considerado que no todas las disposiciones de los Convenios son autoejecutivas, algunas pueden ser discrepantes con la legislación nacional y pueden ser complementadas con la instauración de sanciones o al menos requieren de cierta publicidad, por lo cual es conveniente en muchos casos que se tomen por los países ciertas medidas a fin de conseguir que las Normas convencionales posean actuación real. A nuestro modo de ver, lo anterior es especialmente cierto tratándose de Normas que tienen un contenido impreciso, de manera que necesariamente requieren de reglamentación.

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

- a) Para eliminar cualquier contradicción entre las disposiciones del Convenio y la legislación o práctica legislativa existentes;
- b) Para dar efecto a las disposiciones de Convenios que no son autoejecutivas (por ejemplo, las disposiciones que requieran de ciertas leyes o reglamentos nacionales para regular la materia de que se trate, las disposiciones que requieren determinadas medidas administrativas, etc.).
- c) Para establecer sanciones en los casos apropiados, y
- d) Para asegurar que todas las personas interesadas (empleadores, trabajadores, servicios de inspección del trabajo, autoridades judiciales, etc.) son informadas de la incorporación del Convenio en el derecho interno.

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

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

Debe partirse de que el Tratado Internacional es un acuerdo concertado entre Estados diferentes, bilateralmente, multilateralmente o en el seno de un Organismo Internacional, en tanto que la ley interna es un acto unilateral. "El Tratado no es un acto nacional sino supranacional; es ajeno y superior a la Ley de cada país. Conceder a los Tratados Diplomáticos la misma calidad y autoridad que a los actos internos de cada país, es desconocer su naturaleza y por consiguiente la fuerza que acompaña a los mismo" (1).

En virtud de lo anterior un Estado no puede alegar internacionalmente para eximirse de cumplir un Tratado internacio-

(1) J. P. Niboyet.

nal, que éste está en oposición con lo que prescribe su legislación interna, particularmente si como ocurre en el caso de México, el Tratado ha satisfecho las disposiciones -- constitucionales atinentes a su suscripción.

En los Tratados Internacionales quienes se obligan son los Estados que al respecto deben ser considerados como los Sujetos de Derecho Internacional. Es por ello que un Estado no puede acudir para obviar el incumplimiento de sus compromisos internacionales impedimentos surgidos de su legislación interna, pues ya desde antiguo se ha sostenido que una vez que el Estado ha convenido un Tratado, debe ejecutarlo y las disposiciones internas que se lo impidan, sólo dan lugar a cuestiones que también internamente deben resolver. Así lo exige la Organización Jurídica de la Sociedad Internacional.

Debido a lo anterior es de revisarse la idea de si, en verdad, los Tratados Internacionales ceden a la Constitución. Aunque la solución favorable a esta última es sostenible internamente, es discutible a nivel internacional.

La cuestión, empero, es harta difícil de resolver y una breve explicación de las soluciones en el Derecho Comparado, - nos muestra la disparidad de parecer de tantos doctrinarios como legisladores. Habría que empezar por dirimir la cuestión relativa si puede haber conflicto entre la legislación interna y la internacional.

Dice Sorensen que hay dos criterios: "la escuela del dualismo sostiene que los dos sistemas son distintos e incapaces de ninguna penetración mutua y la monista considera a ambos derechos unidos dentro del marco de un ordenamiento jurídico global" (2).

En la práctica, los sistemas constitucionales han adoptado diferentes posturas. En los de tipo parlamentario se ha sostenido la preeminencia de la legislación interna sobre la nacional, esta es la orientación del sistema británico. Algunas legislaciones admiten que los Tratados tienen la -- fuerza del derecho interno. Así proceden los Estados Uni--

(2) SORENSEN, HAN. Op. Cit.

dos y tradicionalmente lo han hecho los países Europeos. Las constituciones más recientes de Europa occidental afirman la primacía del tratado respecto del derecho interno, (artículo 55 de la Constitución francesa y 25 de la Ley fundamental de la República Federal Alemana).

En opinión de Sorensen, la primacía del derecho internacional sobre el derecho interno no queda afectada por la diversidad de técnicas usadas en los sistemas constitucionales para la aplicación de las normas de derecho interno dentro del Estado y para la solución de los conflictos entre los dos órdenes puesto que la primacía surge del hecho de que el Estado queda obligado por el derecho internacional.

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

Admitida la subordinación de los tratados internacionales a la constitución, restaría establecer si también lo están las leyes reglamentarias. La interpretación literal del artículo 133 constitucional indica que los tratados y las leyes reglamentarias de la constitución se encuentran en el mismo plano sin que exista relación jerárquica entre ambos.

No se encuentra disposición alguna que diga que los tratados deben estar en armonía con las leyes emanadas de la constitución, por lo que pudieran o no estarlo, hipótesis ésta en la que por su posterioridad vendrían a derogar a las leyes mencionadas en segundo término.

No habría que decir, desde el ángulo puramente interno que los tratados imperan sobre las leyes reglamentarias, pues tampoco norma alguna autoriza tal hipótesis.

Como la promulgación de los convenios adoptados por la O.I. U., opera através de un decreto del Ejecutivo de la Unión, debe estar éste último suscrito por los Secretarios del despacho encargados del ramo, según la naturaleza del asunto -

que se trate, básicamente los del trabajo y previsión social y relaciones exteriores (artículo 96 constitucional).

De acuerdo con nuestra exposición podemos decir que, la legislación mexicana se ha adelantado en diversas áreas del derecho del trabajo a los convenios internacionales, entre los que destacan la Seguridad Social, donde el momento de firmarse el convenio ya existía una legislación más avanzada.

México ha sido uno de los países que ha firmado los convenios, conforme su capacidad le ha permitido, con el fin de no comprometerse a obligaciones que posteriormente no pueda cumplir, entre aquellos que no ha firmado - basta recordar el punto relativo al seguro de desempleo (Convenio 102), atento al estado que guardan sus finanzas públicas, ahora bien, no obstante ello, las instituciones existentes encargadas del rubro, otorgan una amplia cobertura a un alto porcentaje de la población económicamente activa en lo referente a las demás prestaciones de seguridad social.

C O N C L U S I O N E S

A fin de lograr una concordancia en el desarrollo del presente ensayo, nuestras conclusiones siguen de lo general a lo particular.

- 1.- Podemos considerar al Derecho Internacional como un rico - conglomerado de Normas e Instituciones, en cuya creación - ha participado el orbe, con intereses diversificados y que trata de regular el cada vez más apremiante complejo, fenómeno de la intercurrencia internacional.
- 2.- Es en el Siglo XIX, cuando se consolida la creación de Organismos globales enfocados a fines no belicistas o imperialistas, teniendo como factor fundamental el desarrollo tecnológico, especialmente en el campo de las comunicaciones.
- 3.- La idea de una reglamentación en materia de trabajo, es concebida no sólo por los grupos componentes del sector obrero, sino que destacan industriales de avanzada como Daniel Le Graud, Roberto Owen y Federico Engels, entre otros, quienes propugnaban por la creación de una legislación laboral que fuese mejor para las condiciones de vida de los trabajadores que eran por lo general predominantemente misérrimos.
- 4.- Como resultado indiscutible de la lucha obrera internacional, principalmente en Europa Occidental y los Estados Unidos surge la idea de crear un Organismo que pugnara por el mejoramiento y vigilancia de los derechos básicos inherentes a la clase trabajadora.
- 5.- Aunque la creación de la Sociedad de Naciones representó - un paso fundamental en la necesaria conservación del orden internacional, las Naciones Jóvenes tuvieron una participación poco relevante en ella.

- 6.- La efímera existencia de la Sociedad de Naciones, dio lugar a una serie de consecuencias trascendentales para el metabolismo de la vida Internacional, ya que si bien se tuvo que claudicar a la instauración de la primera organización con visos ecuménicos, de los rescoldos mismos como el Ave Fénix, surgieron los pilares para cimentar una futura Institución global como son las Naciones Unidas.
- 7.- Con la llegada de la paz en 1945, el Derecho Internacional empezó a mostrar un reconocimiento apreciable, liberándose de amarras, probando que si se prestaba atención a los --- Principios fundamentales de Justicia, de Orden y de Respeto, todos los países se beneficiarían.
- 8.- el nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas re presentó un nuevo avance en la vinculación entre las Naciones, cuya consolidación ha venido a ser la expresión más alta de la voluntad política del linaje humano.
- 9.- La creación de la Organización Internacional del Trabajo - en el año de 1919, obedeció a la influencia de nuevas corrientes ideológicas en materia de Justicia Social, así como a las necesidades obreras imperantes en los países industriales, creándose un Organismo que pudiera atender y proponer soluciones a los problemas sociales, políticos y económicos del ámbito laboral que se contemplaban sobre todo en el Continente Europeo y que al mismo tiempo constituyera una fórmula para mantener la paz.
- 10.- Una característica "sui generis" de la Organización Internacional del Trabajo y que la distingue del resto de las Organizaciones formadas meramente con representantes Gubernamentales, es que ésta, cuenta no solamente con un Estatuto Jurídico, sino con una Constitución que le da un acento y carácter únicos al dotarla de una naturaleza tripartita, mediante la cual se trata de lograr un equilibrio entre -- los factores de la producción, mediante una participación a pari, dentro de un camino de libertades o de negociación y discusión, esto es, el diálogo entre las partes involucradas: trabajadores y empleadores, con la intervención qu

bernamental como elemento equilibrador y armonizador de esas fuerzas, logrando con ello un equilibrio democrático que ningún otro Organismo Especializado viste.

- 11.- Conciente del crecimiento natural de la Sociedad Internacional, derivada del surgimiento de nuevas Naciones emancipadas, de ligas de varia índole, que entusiastamente desean participar en el diseño del destino común de la humanidad, así como las nuevas condiciones históricas que las relaciones de poder van determinando, la Organización Internacional del Trabajo, llevó a cabo una importante reforma constitucional que implica la culminación de un proceso de cambio en profundidad de las estructuras de la Organización.

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

- 12.- A diferencia de los demás Organismos Especializados, en que los objetivos de la Organización aparecen incorporados en el articulado del Tratado Constitutivo, en el caso de la Organización Internacional del Trabajo, aparece en la Declaración de Filadelfia, que se incluyó por vía de apéndice a la Constitución, dicha Declaración enuncia como objetivos principales: la participación de la Organización en la elaboración de las políticas de desarrollo y vigilar por la protección de los Derechos Fundamentales del Trabajador; apoyar los esfuerzos de la Comunidad Internacional y de los distintos países para conseguir el pleno empleo, elevar los niveles de vida, proteger la vida y la salud de los trabajadores y fomentar una cooperación entre empleados y trabajadores que permita mejorar la protección y condiciones de trabajo.

- 13.- La Organización Internacional del Trabajo, realiza una función normativa cuya utilidad ha quedado demostrada en acciones efectuadas en más de seis décadas de experiencias. El número de instrumentos internacionales de trabajo, con

venios y Recomendaciones, adoptados por la Organización se eleva a 166 Convenios y un número mayor de Recomendaciones.

- 14.- El Código Internacional del Trabajo, está compuesto por -- los diferentes Convenios y Recomendaciones adoptados por -- la Conferencia Internacional del Trabajo en el curso de -- los años, existiendo además una serie de Resoluciones, Conclusiones o Reglamentos Tipo adoptados por las Comisiones Técnicas.
- 15.- El Convenio es un instrumento jurídico que reglamenta ciertos aspectos de la administración del trabajo, del bienestar social o de los derechos humanos. Su ratificación --- crea una doble obligación para el Estado Miembro, constituye al mismo tiempo un compromiso formal de aplicación de -- las disposiciones del Convenio y la aceptación a una subordinación internacional, la Recomendación es similar al Convenio con la diferencia de que no requiere ser ratificada, su principal objetivo es estimular la acción nacional.
- 16.- México ha ratificado hasta la fecha 66 Convenios de los adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, esto obedece a que nuestro país ha firmado los Convenios conforme su capacidad le ha permitido, a fin de no comprometerse a obligaciones que no pueda cumplir.
- 17.- La Legislación Mexicana se ha adelantado en diversas áreas del Derecho del Trabajo a los Convenios Internacionales, -- entre los que destacan: la Seguridad Social y la Adminis--tración en el Trabajo.
- 18.- Desde la promulgación de la Constitución de 1917, además -- del Capítulo de Derechos del Gobernado, en nuestro país se elevó a rango constitucional los Derechos de Grupo, como -- son: el Agrario y el Laboral, es decir, México cuenta con la primera Constitución político-social del Mundo, rebasando con ello las bases y metas del apartado XIII del Tratado de Versalles.
- 19.- Como resultado del desarrollo interno de México, su actua-

ción en la Comunidad Internacional se ha intensificado de manera significativa, al grado que el país ocupa un lugar relevante en todos los Foros Internacionales relacionados con el sector laboral, entre los que destaca la posición que guarda dentro de la Organización Internacional del Trabajo.

20.- Es evidente el hecho de que la obligatoriedad de los Convenios Internacionales Ratificados por México debe obedecer a diversas circunstancias como son:

- a) El Convenio a ratificar no debe contravenir las disposiciones que sobre la materia contenga la legislación Nacional, esto es, no debe existir un conflicto entre la Ley Internacional y la Ley Nacional.
- b) El instrumento jurídico internacional debe subordinarse a la Constitución General de la República, por ser ésta la piedra angular de la estructura jurídica del Estado y debido a ello, no puede subordinarse a instancias supranacionales, ya que una situación contraria implicaría una enajenación de la Soberanía Nacional lo que es completamente inadmisibile, por lo que cualquier pacto que llegare a contravenir a la Ley Fundamental resultaría ineficaz ab-initio.
- c) En caso de que el Tratado Internacional contravenga a la legislación Nacional, ésta deberá modificarse o derogarse, para adecuarla a las disposiciones del instrumento internacional en cuestión, sin que esto signifique desde el ángulo puramente interno, que los Tratados imperen sobre las Leyes emanadas de la propia Congtitudión, ya que norma alguna autoriza tal hipótesis.
- d) En virtud de que la promulgación de los Convenios adoptados por México ante la OIT, opere a través de un Decreto del Ejecutivo de la Unión, debe estar este último suscrito por los Secretarios del Despacho encargados del Ramo, según la naturaleza del asunto que se trate, básicamente en la especie por los del Trabajo y Previsión Social y Relaciones Exteriores, todo ello de conformidad por lo prescrito en el Artículo 96 Constitucional.

De lo anteriormente analizado tenemos por tanto que de bido a la poca publicidad recibida por los Convenios Internacionales en materia de trabajo, las autoridades jurisdiccionales como son los Organos de la Administración del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pasan por alto las disposiciones de los Convenios ratificados por nuestro país, y que no se encuentran incorporadas a la Legislación Laboral vigente, -- por lo que se requiere dar una mayor publicidad a dichas Normas Internacionales, así como una amplia capacitación de las autoridades encargadas de su aplicación y vigilancia de la misma, como de los sectores -- que son objeto de esa aplicación.

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

- ARELLANO GARCIA CARLOS. "Derecho Internacional Privado". 1983.
- AREVALO JUAN JOSE. "El Tiburón y las Sardinias". 1961.
- CARTA DE SAN FRANCISCO.
- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.
- CONSULTAS TRIPARTITAS RELATIVAS A LAS NORMAS INTERNACIONALES - DEL TRABAJO Y OTRAS ACTIVIDADES DE LA OIT.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- CONVENIOS Y RECOMENDACIONES 1919-1986.
- CONVENIOS DE LA OIT 1986.
- CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR MEXICO 1984.
- CONVENIO DE VINCULACION ENTRE LA OIT Y LA ONU.
- DOCUMENTOS DE LA OIT.
- DUODECIMA CONFERENCIA DE LOS ESTADOS DE AMERICA MIEMBROS DE LA OIT 1986. Memoria del Director General.
- FRANCO LUNA PEDRO. "Las Organizaciones Internacionales no Gubernamentales y el Caso del Club de Roma". Tesis profesional - de Licenciatura. 1978.
- GUIA CLASIFICADA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.
- HENRI CAPITANT. "Diccionario de Derecho". 1984.
- LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO. "Manual de Educación Obrera". 1986.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO BURECRATICO.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL.
- MANUAL SOBRE PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES.
- MEMORANDUM SOBRE LA OBLIGACION DE SOMETER LOS CONVENIOS Y LAS RECOMENDACIONES A LAS AUTORIDADES COMPETENTES.
- NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO. "Extracto de la Memoria -- del Director General".

- REGLAMENTO RELATIVO AL PROCEDIMIENTO PARA LA DISENCIÓN DE RECLAMACIONES.
- SANCHEZ SUAREZ SALVADOR. "Las Reformas a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y los Convenios Internacionales en Materia Laboral Ratificados por México". Tesis profesional de Licenciatura. 1987.
- SEARA VAZQUEZ MODESTO. "Derecho Internacional Público". Ed. Porrúa. México, D. F. 7ª Edic. 1981.
- SEARA VAZQUEZ MODESTO. "Tratado General de la Organización Internacional". Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 2ª Edic. 1983.
- SEPULVEDA CESAR. "Derecho Internacional Público". Ed. Porrúa. México. 1983.
- SORENSEN MAX. "Manual de Derecho Internacional Público". Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 2ª Reimp. 1981.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho Internacional Social". -- Ed. Porrúa. México. 1983.
- VALTICOS NICOLAS. "Derecho Internacional del Trabajo". Ed. Tecnos. Traduc. María José Triubido. Madrid. 1977.