

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

VISUALIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO  
EN EL AMBITO INTERNACIONAL

Tesis

Que para obtener el título de  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

ELIGIO ISIDRO SALDAÑA DURAN

México, D. F.

1970



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

**A MIS PADRES CON AMOR Y GRATITUD:**  
Sr. José Saldaña Angeles (en memoria) y  
Sra. Delia Durán Vda. de Saldaña.

**A MIS MAESTROS**

**AL SR. LIC. CARLOS M. PIÑERA**  
con profundo agradecimiento y -  
- admiración.

# INDICE

## INTRODUCCION

Pág.

### CAPITULO I

#### ANTECEDENTES HISTORICOS

A) DESARROLLO DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO	1 - 3
a) Edad Antigua	
b) Edad Gremial	
c) Leyes de Indias	
B) PROTECCION EN MATERIA DE TRABAJO PARA EL INDIO EN AMERICA	3 - 7
a) Epoca Colonial en la Nueva España	
b) Epoca Independiente en México	
c) Epoca Revolucionaria	
C) LEGISLACION LABORAL CONTEMPORANEA	8 - 9
D) PRECURSORES DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	9 - 12
a) Roberto Owen. - b) Adolphe Blanqui. - c) Daniel Le Grand. d). Audiganne, Bluntschli. - e) Lowis Wolowski. f) Coronel Frey. - g) Conde de Mun. - h) Barón Hertling.	

### CAPITULO II

A) MEDIDAS DE PROTECCION OBRERA	13 - 24
a) Proyecto de Decourtins y Favon	
b) Oficina para la Protección Obrera	
c) Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores	
d) Oficina Internacional del Trabajo	
e) Influencia de los Sindicatos	
f) Congreso Internacional para la Protección - Obrera	
g) Conferencia de Berna de 1905	
h) Conferencia de Berna de 1906	
i) Conferencia de Berlín de 1913	

**B) PRIMEROS TRATADOS BILATERALES** 24 - 29

- a) Tratados de establecimiento
- b) Tratado Bilateral Franco-Italiano

**C) REUNIONES ANTERIORES A LA CONFERENCIA DE PAZ** 29 - 33

### CAPITULO III

#### ORGANISMOS INTERNACIONALES Y SUS APORTACIONES AL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**A) SOCIEDAD DE NACIONES** 34 - 35

**B) ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS** 35 - 43

a) Estructura de la O.N.U.

- 1) La Asamblea General
- 2) El Consejo de Seguridad
- 3) El Consejo Económico y Social
- 4) El Consejo de Administración Fiduciaria
- 5) La Corte Internacional de Justicia
- 6) La Secretaría General

- b) Carta de las Naciones Unidas
- c) Declaración Universal de los Derechos Humanos

**C) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO** 43 - 57

- a) Breves antecedentes de la O.I.T.
- b) Fines de la O.I.T.
- c) Naturaleza de la O.I.T.
- d) Estructura de la O.I.T.

- 1) La Conferencia Internacional del Trabajo y Funciones
- 2) El Consejo de Administración y funciones
- 3) La Oficina Internacional del Trabajo y - funciones
- 4) Conferencias Regionales
- 5) Comisiones y Comités

**D) CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS - SOCIALES** 58 - 63

**E) CARTA SOCIAL EUROPEA** 63 - 66

F) CARTA DE LA ORGANIZACION DE ESTADOS AMERICANOS	66 - 67
---	---------

#### CAPITULO IV

ASPECTOS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	68 - 69
A) CLASIFICACION DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO	
a) Por sus fuentes	
b) Por su finalidad que persiguen	
c) Por su contenido	
B) PERIODOS DE EVOLUCION Y EFICACIA DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	69 - 71
C) DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO DEL TRABAJO	71 - 75
a) Principios fundamentales	
1) Comunidad Internacional	
2) Soberanía Nacional	
b) Puntos de vista de los principios fundamentales	
1) Filosófico	
2) Contractual-laboral	
3) Político-Legislativo	
4) Político-Administrativo	
5) Político-Social	
c) Fuentes del Derecho Internacional Público del Trabajo	
D) DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO	75 - 78
a) Principios fundamentales	
1) Respeto internacional a los derechos adquiridos	
2) Carácter Nacional del Derecho Internacional Privado	
3) Fuente supletoria en caso de lagunas de la Ley.	
4) Autonomía de la voluntad	

**b) Fuentes del Derecho Internacional Privado del Trabajo**

- 1) Derecho Natural
- 2) Derecho Internacional Público
- 3) Derecho Interno

**CAPITULO V**

A) NATURALEZA DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	79 - 81
B) CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	82 - 85
C) EJECUCION Y EFICACIA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO	85 - 89
D) EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN AMERICA LATINA	89 - 96
a) Conferencias Panamericanas	
b) Conferencias Americanas del Trabajo	
E) CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO APROBADOS POR MEXICO	96 - 101
F) DERECHO UNIVERSAL DEL TRABAJO	101 - 103

\* \* \* \* \*

**CONCLUSIONES**

**BIBLIOGRAFIA**

## INTRODUCCION

La influencia que representa el Derecho Internacional del Trabajo en el mundo contemporáneo, es base para iniciar esta tesis, producto del inmenso carifio con que se acoge una empresa que representa la entrega decidida del hombre hacia la integración de su destino, no es meramente la -- creación de un "nuevo Derecho", sino la interpretación y el estudio reflexivo de lo que constituye el Derecho Positivo del Trabajo en su fase internacional, destacando y valorando en cada paso de su formación, la trascendencia para nuestro derecho. Cuidando de ser lo más claro posible, para no caer en una selva impenetrable que nos ahogue hasta la incertidumbre de lo incomprendible.

Por lo anterior, es que no pretendo analizar la problemática jurídica que se presenta, al tratar de situar dentro del estadio de lo público o -- privado al Derecho Internacional del Trabajo, sino que el método que aplico es el de presentar un panorama del Derecho Internacional Público del Trabajo, del Derecho Internacional Privado del Trabajo, así como del Derecho Universal del Trabajo y de lo que me resultó más importante entre lo que pude encontrar, para llegar a la comprensión del Derecho Internacional del Trabajo, avocando tales datos a la investigación de los hechos que a simple vista -- pudieran parecer no tener relación con la materia que trata, pero que en alguna forma contribuyeron o ayudaron a la creación de esta disciplina.

Es conocido que el resultado de tratados, conferencias y convenciones fué el de acuerdos bilaterales, acuerdos multilaterales y convenios del trabajo; su cumplimiento y coercibilidad nos plantea independientemente, otra gran polémica dentro del campo de la verdad jurídica del Derecho Internacional del Trabajo.

Se observa que los movimientos obreros surgen cuando no se cumplen los postulados básicos de justicia social, algunas ocasiones han llegado a causar gran desequilibrio en la economía de los Estados en general, incluyendo a las llamadas potencias y se ha dado el caso de que el gobierno declare estado de emergencia, ante una huelga o paro nacional.

En la observancia de los preceptos internos y los que se adopten a través de Convenios y Tratados, se resolverán cantidad de problemas de índole obrero patronal, que afectan directamente tanto a la economía de las Naciones, como a sus trabajadores.

Mientras existan organismos como la Organización Internacional del Trabajo, tendremos la oportunidad de prevenir y resolver a nivel científico-jurídico los problemas que no haya tratado nuestra legislación y que cotidianamente se presentan en el campo del Derecho Internacional del Trabajo, el cual en dinámica constante evoluciona al ritmo de las transformaciones sociales y económicas.

México, Abril de 1970.

## CAPITULO I

## ANTECEDENTES HISTORICOS

## A).- DESARROLLO DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO

a).- EDAD ANTIGUA. - La historia del Derecho Laboral se encuentra más acentuada en el desarrollo de la economía y la religión que, en el desarrollo del Derecho. En la legislación romana en cuanto a minoría, y siderúrgica se perfila el derecho del trabajo, pero son dispersas las leyes, ya que la mayor parte de la actividad laboral se despliega bajo la esclavitud, por lo tanto el legislador no se preocupaba por reglamentaciones protectoras de las personas.

En el Derecho Civil existía un sistema de contratos para reglamentar la actividad laboral entre hombres libres.

b).- EDAD GREMIAL. - Según Hernáinz, el papel de los gremios en la historia del Derecho del Trabajo marca su trascendencia como sigue:

1. - Su orientación además de profesional, religiosa, es manifestada en las prácticas y en el juramento que obligaba a los miembros.
2. - Su obligatoriedad y exclusividad dentro de cada profesión. Para ejercerla era necesario inscribirse en la correspondiente corporación.

3. - Su unilateralidad. En un principio estaban únicamente formadas por patronos. Más adelante se permite la entrada a los aprendices y oficiales, si bien les es prohibido formar asociaciones entre sí.
4. - Su acusado intervencionismo industrial, establecía una regulación detenida de las condiciones de trabajo, ejercían verdadero monopolio en pro, dice Paul Pic más que de trabajo, de la industria.
5. - Su nota de espiritualidad, pues la relación entre los diversos grados profesionales era personal, siendo la mutua lealtad y ayuda bases fundamentales en el trato. Asimismo, eran destacables la obediencia y la jerarquía.
6. - Su intervención en medidas de previsión, aplicando rudimentarios seguros sociales. Como ha demostrado Rameu de Armas, ensayaron no pocos métodos de socorros mutuos.<sup>(1)</sup>

La reglamentación de los gremios por una parte limitaba la libertad individual y por otra instauraba seguridad en la vida social.

El gremio regulaba el trabajo de manera incidental, ya que sus fines eran obtener la perfección y evitar la competencia desleal, y no la protec-

(1) Pérez Botija Eugenio: Curso de Derecho del Trabajo. - Sexta Ed. (1960), pág. 55. Edit. Tecnos, S. A.

ción del hombre.

c). - LEYES DE INDIAS. - Son varias las materias laborales de las leyes de Indias, pero destacan las prescripciones sobre jornada máxima, la prohibición de imponer tareas fijas, y si se permitía excepción era en favor del indio. La tutela laboral de la mujer era amplia. Existían normas de seguridad e higiene del trabajo en minas; enfermedades profesionales y de trabajo; inspección de trabajo y jurisdicción, garantía de alimentos, etc.

B). - PROTECCION EN MATERIA DE TRABAJO PARA EL INDIO EN AMERICA

Con motivo de la conquista de América por España, se establece el régimen colonialista de explotación y crueldad para el indio. Junto a esta estructura encontramos a hombres preparados, como fueron los misioneros, -- que son los primeros que protestan ante esta situación criminal.

Antonio Montesinos, sacerdote dominico, fué el primer religioso que defendió al indio explotado en América y gracias a su tenacidad, en 1512 se promulgan las ordenanzas que conocemos como las Leyes de Burgos, que tienden a proteger al indígena y que disponían entre otras ventajas para éste, lo siguiente:

1. - El trabajo había de limitarse a dos períodos de meses anuales, separados por un descanso de cuarenta días, en que los indios atendieran trabajos inherentes a sus propios bienes.

2. - A las minas irían a trabajar sólo un tercio de indios encomendados.
3. - Para evitar las caminatas a que eran obligados los indios, a fin de trasladarse desde sus poblados hasta los lugares de trabajo, los patronos debían construir chozas para que los indios habitasen cerca del centro de trabajo, así como iglesia para sus rezos. También el encomendero debería tener acotaciones para que las cultivasen los indios, debiendo ser de ellos el fruto de estas cosechas.
4. - A las mujeres embarazadas y a los niños, sólo se les podía encomendar trabajos pequeños.
5. - El patrono tenía obligación de dar de comer al trabajador en las faenas de campo y con mayor razón en las labores de ruinas.
6. - Con el objeto de vigilar el cumplimiento de estas ordenanzas, en lo que se refiere al trato y pago de salarios, se deberían designar visitadores.

Así como el Padre Montesinos, lucharon junto con él, para mejorar material y espiritualmente al indio, Fray Vicente Valverde en Perú; Garcés y Zumárraga en Nueva España; quiénes fueron los primeros protectores del indígena en América.

a). - LA EPOCA COLONIAL EN LA NUEVA ESPAÑA

Las Leyes de Indias en esta época son un antecedente para nuestra legislación laboral. Contenan prescripciones generales de protección para el indio, así como prohibiciones para trasladar a los indios de tierra caliente para trabajar en climas fríos y viceversa, concediendo al indio el tiempo necesario para trabajar en sus heredades, lo cual le permitía tener ganado y cuidar sus cosechas.

En 1559 se dictan leyes que tutelan al indígena frente a los patronos de aquella época o sean los obrajeros. Prohibiendo que al indígena se le adelantaran salarios, previniéndose con esta medida que el indio fuese esclavizado posteriormente a través de las deudas contraídas con el patrón.

En esta ley encontramos la disposición que establece que nadie podría ser obligado a prestar un trabajo sin su consentimiento.

Desgraciadamente esta legislación protectora no fué acatada, ya que por razones de política y poder, se hacía caso omiso de ella. Sin embargo nos cuenta la historia de esforzados misioneros como Fray Vasco de Quiroga que con su propio peculio y antes de que fuera autorizado por España, construye su primer hospital-pueblo, basado en la Utopía de Tomás Moro. En este tipo de comunidad cada habitante sabía realizar un oficio, laborando una jornada de seis horas, las niñas conocían oficios inherentes a las funciones del hogar y los adultos atendían las labores de artesanía urbana y las avícolas.

## b). - EPOCA INDEPENDIENTE EN MEXICO

Don Miguel Hidalgo y Costilla el 5 de Diciembre de 1810 declara - abolida la esclavitud, enseñando oficios al indio para que con su trabajo lograra un nivel más alto de vida.

José Ma. Morelos y Pavón, en el Congreso de Chilpancingo de 1813, expresó que las leyes debían comprender a todos los mexicanos sin excepción y que como la ley es superior a todos los hombres, las que se dictaran por el Congreso serían tales que obligarían a la constancia y patriotismo, moderando la opulencia e indigencia y de tal suerte aumentando el jornal del pobre.

En 1824 se expide una ley donde se conceden pensiones por vejez a los trabajadores del Estado. En febrero de 1834 se extiende este derecho de pensión por vejez a los cónsules mexicanos, con la modalidad de otorgar una pensión a los incapacitados o en estado de invalidez. Estas pensiones fueron elevadas al 100% del salario mediante ley del 17 de febrero de 1837 pero sólo se consideraría pensión de vejez, la que fuera por invalidez absoluta o por -suprema vejez.

La Constitución de 1857 estableció la libertad de trabajo, señalando que el Estado no podía permitir que se llevara a cabo un contrato, conve--nio o pacto que tuviera por objeto el menoscabo, la pérdida o el sacrificio de la libertad del hombre, ya fuera por causa de trabajo, de voto religioso o de educación.

### c). - EPOCA REVOLUCIONARIA

En medio del odio a la dictadura porfirista, poco antes de realizarse el movimiento revolucionario, se promulga una Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en 1904 por José Villada; en la cual se otorga al trabajador en caso de accidentes de trabajo, la indemnización que consiste en atención médica y pago de salario por tres meses, en caso de muerte quince días de salario y gastos de sepelio; correspondiendo al patrón estos gastos de indemnización. Aquí mismo se estableció la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo.

En 1906 Dn. Bernardo Reyes expide una Ley sobre Accidentes y las prestaciones a los trabajadores consistían en atención médica, medicinas y salarios. En caso de incapacidad temporal cobraba un 50% del salario hasta volver a su puesto. Por incapacidad parcial permanente recibía de 20 a 40% por un año. Por incapacidad total se cubrían dos años de sueldo íntegro al trabajador y si ésta ocasionaba la muerte debía pagar el patrón el salario de 10 meses ó 10 años, de acuerdo con las cargas familiares del trabajador.

En 1913, Don Venustiano Carranza proclama el Plan de Guadalupe, el cual fué reformado en Torreón, Coah., en 1914 y en este Plan se plasma la preocupación por el bienestar de los obreros.

### C). - LA LEGISLACION LABORAL CONTEMPORANEA

La Revolución Francesa y la Revolución Industrial; estos dos acontecimientos del Siglo XVIII, implicaban una reglamentación obligatoria del trabajo.

El maquinismo y la gran empresa son los que al concentrar la producción e igualar las situaciones sociales así como condiciones de trabajo, -- crean los supuestos para fundamentar una reglamentación de trabajo, en la -- cual los asalariados no se encuentren inermes ante la organización económica de la cuál dependen. Ya que sus contratos laborales sólo son actos de adhesión que se repetan constantemente, por lo cual surgen los movimientos sindicales, para la mejor defensa de sus intereses.

Al desaparecer el régimen gremial la libertad económica facilitó -- el desarrollo del capitalismo, la creación y propagación de la riqueza. Por -- otro lado, se demostró la existencia del "sweating system".

"Fueron quizá los mariscales de Napoleón y los generales prusianos quienes dieron las primeras voces de alerta. Al advertir que el perímetro torácico de los reclutas iba disminuyendo en las sucesivas levadas, se empieza a sentir la necesidad de regular el trabajo de los menores y el de las mujeres".<sup>(2)</sup>

-----  
(2) Pérez Botija Eugenio. Obra citada. Pág. 61

Empezan a tomar medidas con la Ley sobre el trabajo, de los -- aprendices en Inglaterra, así como en otros países; pero las que más destacan son las Ordenanzas industriales prusianas y austriacas que son las primeras - normas en conjunto. Bismark implantó la política de previsión social con los - primeros seguros sociales obligatorios.

#### D). - PRECURSORES DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La idea de reglamentar internacionalmente el trabajo surgió en la mente de Roberto Owen y así, dedicó gran parte de su vida a este propósito en plena revolución industrial, cuando se efectuaron transformaciones en todos - los aspectos de la vida, dando nacimiento a la sociedad capitalista, Owen, propietario de fábricas en Escocia, dirigió en 1818 una petición al Congreso de - Sixta-Chapelle, para que internacionalmente se limitara la jornada de trabajo y se estableciera un máximo legal. Pidió la Santa Alianza el mejoramiento general de las condiciones de trabajo y planteó la necesidad de establecer un ré- gimen internacional de protección de los trabajadores, sugirió que se reunie- ra un congreso que se dedicara a estos asuntos. Owen no tuvo éxito.

En 1838 Adolphe Blanqui en el curso de Economía que impartía en la Sorbona, inspirado en las ideas de Owen, expuso la necesidad de regular - internacionalmente las condiciones de trabajo.

Poco después Daniel Le Grand, industrial francés de Steinthal, siguiendo el ejemplo de Owen, al saber que en Prusia se había promulgado una -

ley que regulaba el trabajo de los niños, del 6 de abril de 1839; se dirigió en 1840 a los gobiernos de Francia, Suiza y Alemania, proponiendo en los dos primeros, que se adoptara la ley prusiana.

El siguiente año, pidió al parlamento francés la sanción de una ley internacional, que limitara a doce horas diarias el funcionamiento de las maquinarias. En 1844 Le Grand se dirige a Guizot (jefe de gabinete), para pedirle que promoviera una ley internacional. No tuvo éxito su gestión, pero sigue con su idea y en 1846 decide solicitar a los gobernantes ingleses apoyo para una acción internacional, continúa con su propósito y en 1847 en un comunicado a Francia, Inglaterra, Prusia, Alemania y Suiza reclama la sanción de las leyes nacionales y formaliza una ley internacional para "proteger a la clase obrera contra el trabajo precoz y excesivo".

En 1853 Le Grand al enterarse de una ley prusiana que reemplazaba a la de 1839, acerca del trabajo de menores, propone al gobierno prusiano la suscripción de un tratado de trabajo con Austria, no acepta Prusia. En 1855 con motivo de una exposición de industriales, Le Grand se dirige a los países concurrentes para que adoptaran un régimen legal de protección a los trabajadores, que debería tener una jornada de doce horas, con hora y media de descanso, reposo dominical, prohibición de trabajo nocturno, la fijación de edad mínima para trabajar, doce para las niñas y diez para los niños; la prohibición del trabajo de menores de dieciocho años en las industrias peligrosas y -

de marcha continua, y la aceptación de una jornada de ocho horas en las minas. En 1857, volvió a insistir sobre el tema. Nunca tuvo éxito, sin embargo propició el entusiasmo por ahondar más sobre estos problemas.

En 1856, Audiganne pretende para el Derecho Industrial la vigencia internacional de los principios del Derecho de Gentes. En la misma época Blunstschi se pronunciaba a favor del descanso dominical.

Louis Wolowski en 1868, se adhería a Blanqui y Le Grand, en la conveniencia de un acuerdo internacional que cesara la explotación de niños, jóvenes y mujeres. En 1873 propondría a la Asamblea Nacional de Francia el voto a favor de la reglamentación internacional del trabajo.

Por lo anterior, observamos que los deseos de la creación de un derecho internacional, más que de facto se reducía a una preocupación de economistas, más que de juristas, pero que sin embargo poco a poco repercutían en la opinión y en los poderes públicos, como lánguida flama, que se haría palpable el 5 de junio de 1880, cuando Suiza promueve las gestiones tendientes a concretar dichas aspiraciones; el Coronel Frey ante el Consejo Federal Suizo, expresa que era conveniente saber si Suiza no debería promover la conclusión de tratados internacionales tendientes a regular las cuestiones obreras en todos los países industriales; que no era imposible el proyecto. Al año siguiente el Coronel Frey presenta una moción que se aceptó el 30 de abril de 1881. - "Se invita al Consejo Federal a entrar en negociaciones con los principales Estados

tados industriales, con el objeto de provocar la creación de una legislación internacional sobre fábricas "el Consejo Federal aceptó la propuesta, al considerar que se justificaba desde el punto de vista sanitario, moral y militar. El gobierno Suizo dió instrucciones a sus diplomáticos para iniciar las gestiones conducentes. Los gobiernos consultados se negaron a considerar el caso, pero se dió el primer paso firme, dice Mahaim, puede decirse que "la idea esta en marcha".

En 1884 el Conde de Mun, presentó un proyecto en la Cámara de Diputados de Francia, dando lugar a una resolución de cuerpo, invitando al gobierno francés a la adopción de leyes internacionales que protejan al obrero, a la mujer y al niño sin perjudicar la industria nacional.

En Alemania el Barón Hertling en 1885 propuso al Parlamento Alemán, la adopción de la legislación internacional del trabajo. Pero fué desechada su propuesta.

La inquietud por crear el orden jurídico, que respondiera a las necesidades de la clase trabajadora, constituyó una firme avanzada que logró despertar la conciencia aletargada de los países que conocían el problema existente y lo soslayaban.

Las necesidades del hombre que trabaja eran parecidas en la comunidad internacional. El trabajador de cualquier parte del mundo tenía derecho a llevar una vida digna y decorosa junto con su familia, por lo cual el Estado debía intervenir para evitar la posibilidad de explotación.

## CAPITULO II

## A). - MEDIDAS DE PROTECCION OBRERA

## a). - PROYECTO DE DECOURTINS Y FAVON

En 1887 dos miembros del Consejo Federal Suizo, (Decourtins y Favon) remueven pasadas tendencias y proponen que su gobierno reinicie gestiones con los gobiernos europeos, que culminarían con tratados o leyes internacionales del trabajo, regulando el trabajo de los mineros, la jornada de las mujeres, descanso semanal y la fijación de la "jornada normal de trabajo". - Lo anterior se aprobó el 27 de junio de 1888. Para tal efecto el Consejo Federal se dirige a los gobiernos de Europa para invitarles a una conferencia preparatoria, redactaría proyectos de convención. El gobierno suizo, programó los siguientes puntos:

1. - Prohibición de trabajo en domingo.
2. - Fijación de edad mínima de los niños.
3. - Fijación de jornada máxima de los jóvenes.
4. - Prohibición del trabajo de mujeres y niños en industrias peligrosas.
5. - Limitación de trabajo nocturno de mujeres y jóvenes.
6. - Los métodos de ejecución y de las convenciones.

El resultado fue su aceptación por parte de Francia, Gran Bretaña, Bélgica, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Austria-Hungría. España no -

asistió, acuso recibo. Rusia la rechazó, y Alemania, Suecia y Noruega no -- contestaron.

Conocidos los resultados de la invitación, el gobierno de Suiza -- preparó un "Proyecto de un programa de discusión para la conferencia internacional concerniente a la protección de los obreros". Los seis puntos iniciales se desarrollaron en veintiuna "cuestiones preparatorias".

Alemania que no aceptó asistir a la conferencia, en 1890, a tra--  
vés de Guillermo II, Emperador de Alemania, dirige un "rescripto" a Bismark resolviendo encargar a sus representaciones diplomáticas en: Francia, Suiza, Inglaterra y Bélgica, comunicarles sus deseos de la celebración de una confe--  
rencia única en Berlín, en lugar de la programada en Berna. Es aceptada la -  
proposición y la conferencia queda a cargo de Alemania.

El 15 de marzo de 1890 comenzaron las deliberaciones, los delegados llevaban instrucciones de sus gobiernos de actuar con cautela, los resultados de la conferencia no fueron como se esperaba, ya que se formaron tres --  
bloques, Suiza y Alemania se pronunciaban por la reglamentación internacio--  
nal uniforme del derecho del trabajo. Francia, Bélgica y Gran Bretaña, se declaraban por una "acción individual corregida por la ley, en caso de necesidad",  
sin sujetarse a obligaciones internacionales. Otros países se abstuvieron de -  
exteriorizar sus deseos, y sólo expresaron no hallarse en condiciones de rea-  
lizar "los votos emitidos por la Conferencia", por lo cual los efectos de la Conferencia

ferencia carecían de una resolución positiva. Las conclusiones del protocolo se expresaban sin ordenar y sin recomendar siquiera, en forma ambigua, a grandes rasgos, tratando los siguientes puntos:

- 1o. - Límite de catorce años para que los niños trabajen en minas, doce en países meridionales y prohibición para que las mujeres desempeñen este trabajo.
- 2o. - Observancia del descanso dominical.
- 3o. - Límite de doce años para que los niños trabajen en industrias, diez en los países meridionales (ambos sexos).
- 4o. - Limitación para los obreros de ambos sexos, para no laborar de noche ni en domingo. Horario de diez horas diarias, con un descanso de hora y media.
- 5o. - Prohibición para que jóvenes y mujeres no trabajen de noche, ni exceda de once horas al día la jornada, con una hora y media de descanso. Las madres obreras no serán admitidas a trabajar, hasta cuatro semanas después del parto.

Hubo acaloradas opiniones al respecto, por ejemplo Rolin Jacquemyns en su artículo de la Revue de Droit International et des Legislation - - comparée, señala al Congreso de "carácter platónico", y a la reglamentación internacional del trabajo, como "extraña al dominio del Derecho Internacional".

Mahaim puntualizó que la iniciativa del emperador alemán hizo "un bien enorme", y que causó impresión a la opinión pública para su reflexión.

#### b). - OFICINA PARA LA PROTECCION OBRERA

En junio de 1896 Suiza vuelve a tomar la decisión de crear una Oficina para la "Protección Obrera", invitando a los países participantes a la Conferencia de Berlín, para el estudio de la legislación obrera nacional, comparación y desarrollo, intercambio de informes y estadísticas, pero sin buen éxito.

No obstante, el gran esfuerzo principiaba a dar frutos, originando el nacimiento de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. Fué en 1897 cuando se realizó en Bruselas el Congreso Internacional de Legislación de Trabajo, organizado por E. Mahaim, con un nuevo sesgo, el de la participación "abierta y libre", que conduciría como dice Mahaim a "una gran asociación internacional de amigos de la legislación del trabajo".

#### c). - ASOCIACION INTERNACIONAL PARA LA PROTECCION LEGAL DE LOS TRABAJADORES

El paso siguiente con motivo de la reunión en París del Congreso Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fué la fundación de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, -

consignando en sus estatutos, artículo segundo, los fines de la institución, como sigue:

- 1o. - "Servir de vínculo a todos aquellos que, en los diferentes -- países industriales, consideren necesaria la legislación protectora de los trabajadores".
- 2o. - "Organizar una Oficina Internacional del Trabajo, que tendrá por misión publicar en francés, alemán e inglés una recopilación periódica de la Legislación del Trabajo de todos los -- países, o prestar su concurso a una publicación similar".

La Asociación estaba compuesta por "secciones nacionales" y dirigida por un Comité Internacional, integrado por delegados de las secciones y representantes de los gobiernos.

#### d). - OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El 27 de septiembre de 1901 en Bâle oficialmente, se constituye la Oficina Internacional del Trabajo, radicando en esta ciudad una oficina permanente. Como culminación a este evento, se comienza a publicar un boletín informativo, a la vez se adoptó un programa de estudios cuyo objetivo sería "re\_tornar y extender el programa de Berlín".

En 1902 tiene lugar la segunda reunión en Colonia, con el fin de -- continuar el estudio de las cuestiones elegidas en Bâle (prohibición del uso del fósforo blanco y prohibición del trabajo nocturno de mujeres), se designa una -

comisión especial, que se reúne al año siguiente y concluye el estudio de ambas cuestiones, encarga a la Oficina la redacción de una "Memoria Explicativa" que dirige a los gobiernos. Se comunica por otra parte, al Consejo Federal Suizo, para pedirle tome la iniciativa de una conferencia internacional que tenga por fin la interdicción del trabajo nocturno para las mujeres, y el uso del fósforo blanco.

En asamblea plenaria en 1904, se resuelve pedir a Suiza tome la iniciativa de convocar a una reunión internacional, en esta reunión se comenta por parte de la Asamblea, su satisfacción por el tratado franco-italiano con respecto a 1). - Que en caso de accidentes de trabajo, la ley aplicable es la de la empresa. 2). - En las indemnizaciones por accidente de trabajo, no se debería distinguir nacionalidad, domicilio o residencia.

Suiza acepta convocar a los países de Europa a una nueva asamblea, y circulan en diciembre de 1904 las invitaciones en Europa, con excepción de Rusia y Turquía, recalcando en su nota que la conferencia "no se limitará a manifestaciones teóricas, sino que se esforzará en preparar un acuerdo efectivo entre todos los Estados" que la conferencia establecería los principios de convenciones internacionales, y que las decisiones tomadas estarían sujetas a posteriores negociaciones diplomáticas.

### e). - INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS

Es importante mencionar la acción determinante que ejercieron -- los sindicatos, en su lucha por lograr la regulación internacional mínima de -- las condiciones de vida y de trabajo. Fué importante la participación del Partido Obrero Social Demócrata Alemán en sus Congresos de Eisenack en 1869, Gotha en 1875 y Erfurt en 1891. En los que acordaron la conveniencia de medidas reglamentarias del desempeño de trabajo. También en Francia, los movimientos sindicales trabajaban activamente como se demuestra en el Congreso de Lyon en 1877, donde se pronunciaron en el mismo sentido que los alemanes y reiteraron su voto en este sentido, en la Conferencia de París de 1883, -- por una iniciativa de las Trade Unions con la asistencia de dirigentes de Fran--cia, Inglaterra, Italia y España. En 1884 el Congreso Internacional Obrero de Roubaix se pronunció en el mismo sentido.

En 1889 después de disuelta la primera Internacional, se integró -- la segunda Internacional, que en la Ciudad de París celebró su primer Congreso, se acordó la necesidad de una reglamentación internacional mínima de tra--bajo, protección a los niños y menores, implantación de jornadas de ocho ho--ras, reglamentación de trabajo nocturno y en industrias peligrosas, salario --mínimo sin distinguir sexos.

Congresos subsecuentes en Bruselas (1891) en Zurich (1893), reteraron los programas expuestos anteriormente. El Congreso de Amsterdam --

(1904), confirmó los puntos del Congreso de París.

f). - CONGRESO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCION OBRERA

En 1897, en Zurich, se realizó el Congreso Internacional para la - Protección Obrera, con participación exclusivamente sindical, lo que propició en el mismo año, la reunión del Congreso Internacional de Legislación de Trabajo en Bruselas.

Cabe observar, que fué ardua la tarea emprendida por los precursores, para cristalizar en su magnánima obra del Derecho Internacional del - Trabajo. Fué hasta 1905 cuando el Consejo Federal Suizo concreta la realización del Derecho Internacional del Trabajo, en la Conferencia de Berna, presidida por los gobiernos europeos; en la que se tomaron acuerdos multilaterales. Se nota que el sistema empleado consta de dos fases, una la conferencia preliminar y otra, la conferencia final. La primera tenía un carácter técnico y -- los concurrentes fueron delegados peritos en la materia, que asistían o dirigían organismos estatales en su país, la segunda con carácter diplomático, compuesta por diplomáticos que en funciones plenipotenciarias suscribían acuerdos por su país.

g). - CONFERENCIA DE BERNA DE 1905

Esta Conferencia de 1905 inicia sus actividades el 8 de mayo, con la presencia de catorce Estados: Alemania, Austria-Hungría, Bélgica, Dina--marca, España, Francia, Gran Bretaña, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países

Bajos, Portugal, Suecia y Suiza.

Los problemas a los que se enfrentaron fueron múltiples, para llegar a la interdicción del fósforo blanco y amarillo, que fueron llamadas las -- "Bases". El principal problema consistía en que Japón, que no tenía representación en la Conferencia, quedaría en un plano superior al de los países firmantes, en virtud de que Japón era el más importante productor del mercado mundial y no tendría ninguna obligación con respecto a la interdicción del fósforo.

Por lo que se refiere a la reglamentación del trabajo nocturno de las mujeres, las "Bases" aprobadas prohibían el trabajo nocturno de las mujeres, sin distinción de edad. (Art. 1o.).

Inglaterra y Suecia se abstuvieron de firmar las "Bases", que serían sometidas a la consideración de la próxima Conferencia de carácter diplomático.

#### h). - CONFERENCIA DE BERNA DE 1906

Con entusiasmo el gobierno Suizo inició los preparativos de esta Conferencia, enviando a los gobiernos participantes de la reunión de 1905, inmediatamente después de terminada, las "Bases" aprobadas, con una nota que pugnaba porque las "Bases" se convirtieran en convenciones, recordándoles que se le había encomendado realizar las negociaciones diplomáticas que considerase útil realizar. Así, se originó un intercambio de correspondencia del gobierno suizo y los Estados europeos. El resultado de estas misivas fué que

diez países se declararon porque las "Bases" se convirtieran en convenciones.

Para este tiempo en Inglaterra, con el cambio de gobierno y el triunfo del partido liberal, dicho país con sus nuevos representantes se pronunciaba por las medidas internacionales y aún más, partidaria de que se formara un tribunal que juzgara los casos de inobservancia por un Estado, de las reglas aceptadas. Esto viene a ser un estímulo para seguir adelante en la empresa en el ambiente de tensión que prevalecía en la Conferencia diplomática de 1906. En la cuál, la interdicción del uso del fósforo blanco no sufrió grandes cambios; lo interesante fué que por propuesta de Alemania, los países que se pronunciaban por la interdicción del fósforo, se reunieron por separado, firmando la primera convención multilateral del trabajo. Siete Estados fueron los firmantes.

En el preámbulo de la Convención se expresa que los jefes de los siete Estados, suscriben la convención del fósforo blanco, "deseando facilitar el desarrollo de la protección obrera por la adopción de disposiciones comunes".

Como corolario, 1o. - se prohibió la fabricación, introducción y venta de cerillos que contuviesen fósforo blanco; en los países contratantes.

2o. - Asegurar medidas que garantizaran la estricta ejecución de las disposiciones.

3o. - La convención podía hacerse extensiva a las colonias, posesiones o protectorados de los contratantes.

40. - Estableció un plazo para ratificación. (31 de diciembre de -- 1908),

50. - Estableció un plazo de cinco años para que los países no firmantes se adhiriesen.

60. - Se pactó un plazo de cinco años para denuncias.

Por lo que respecta a la reglamentación del trabajo femenino, no hubo grandes innovaciones. Sin embargo, resultó interesante ver que Inglaterra obtuvo la aprobación de la garantía de ejecución de las disposiciones de la convención, así como otra propuesta inglesa que originó acaloradas discusiones, pugnaban por la constitución de una comisión que se encargara de vigilar la ejecución de las disposiciones de la Convención. Alemania se opuso terminantemente y no progreso la propuesta.

#### 1). - CONFERENCIA DE BERLIN DE 1913

Es hasta 1910 cuando la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, inspirado en las conferencias de Berna de -- 1905 y 1906 prepara nuevas conferencias, por medio de un comité especial que se encarga de redactar las "memorias", para enviarlas a los gobiernos europeos a través del Consejo Federal Suizo. La conferencia preparatoria redacta las "Bases" para la conferencia diplomática. Es en 1913 cuando inauguran sus sesiones en Berlín con dos proyectos:

- a). - Prohibición del trabajo nocturno de los jóvenes en la industria.
- b). - Fijación de jornada diurna de diez horas para mujeres y jóvenes empleados en la industria.

El primero, fué resuelto fijando en dieciséis años el límite del trabajo nocturno de los jóvenes, con excepciones por causa de fuerza mayor, o porque el interés público lo exigiera. El segundo proyecto aprobó la jornada diurna de diez horas para mujeres y jóvenes menores de dieciséis.

El número de casos de excepción fué grande, debido a la pre-guerra y luego a la declaración de la misma, en 1914 que impidió, inclusive, el desarrollo de una Conferencia diplomática programada para agosto de 1914.

## B). - PRIMEROS TRATADOS BILATERALES

La primera manifestación de tratados bilaterales se propició por las prácticas admitidas por uno de los Estados contratantes para proteger a sus nacionales en otro Estado, para que trabajaran en otro territorio en las mismas condiciones que los ciudadanos oriundos del mismo. Un ejemplo de estas convenciones son las capitulaciones firmadas entre los Estados de Europa y otros de Levante y Oriente en el Siglo XVI, para proteger a los comerciantes, es notoria la falta de reciprocidad, tan sólo se protegía el trabajo que provoca la actividad comercial.

### a). - TRATADOS DE ESTABLECIMIENTO

Las anteriores convenciones se conocieron por el nombre de "tratados de establecimiento" en estos tratados se reservaba a las partes contratantes el derecho de dictar las condiciones de admisión en su territorio y la legislación aplicable a los trabajadores, controlando los pasaportes y cartas de identidad que reducían los controles legales a los extranjeros para su establecimiento, circulación, ejercicio del comercio, industria, profesiones, posesión, admisión en los empleos, remuneraciones y adquisición y ejercicio de Derechos Laborales.

En tiempo de la revolución industrial la competencia económica -- era muy activa, debido a lo anterior, los Estados protegieron sus intereses económicos nacionales, implantando la reciprocidad en sus acuerdos, por -- ejemplo en 1904 Francia e Italia suscribían un tratado bilateral de "establecimiento" relativo a los trabajadores, se aplica la reciprocidad y es curioso -- observar la transición e influencia del "establecimiento", ya que la técnica propia de tratados comerciales es empleada para asuntos laborales, por eso se -- conocía a los tratados como "tratados de establecimiento y de trabajo", poco después, solamente como "tratados de trabajo".

## b). - TRATADO BILATERAL FRANCO-ITALIANO

Al Tratado Franco-Italiano de 1904, corresponde la importancia - de haber sido el primero en su género, por tanto, analizaremos sus detalles - principales.

En la primera década de este siglo, se suscitaron entre Francia e Italia dificultades económicas, Francia rechazaba la concurrencia económica de Italia, porque ésta propiciaba la reducción de precios en el mercado internacional; el gobierno italiano se percataba de las condiciones inferiores de trabajo de sus nacionales que prestaban sus servicios en Francia; los gobiernos buscaron una solución a través de un acuerdo internacional, en el cual se expresan dos ideas que favorecieron a los italianos.

1. - Interés de Francia por el desarrollo a las leyes laborales de Italia.
2. - Interés del gobierno italiano en la participación de sus nacionales en los seguros sociales de Francia.

En el preámbulo del tratado de marca la tendencia hacia la técnica jurídica de los tratados comerciales, cuando dicen que desean: "por acuerdos internacionales, asegurar a la persona del trabajador las garantías de reciprocidad análoga a aquellas que los tratados de comercio prevén para los productos del trabajo".

Los contratantes perseguían también:

- "a). - Facilitar a sus nacionales que trabajan en el extranjero el go  
ce de sus ahorros.
- b). - Proporcionarles el beneficio de los seguros sociales.
- c). - Garantizarles el mantenimiento de las medidas de protección  
ya díctadas.
- d). - Concurrir al progreso de la legislación obrera".

Los puntos antes mencionados no eran directamente operativos, si  
no que eran un acuerdo programático que serviría para futuras resoluciones, -  
con excepción de la transferencia de ahorros, que sería directa y gratuita en-  
tre las cajas oficiales de ahorros y facilitarían la transferencia entre cajas -  
privadas.

Igualmente, se dispuso facilitar los pagos de prestaciones de reti-  
ro recíprocamente, de los nacionales en uno ó en otro país.

En lo que se refiere a los accidentes de trabajo; se extendería la -  
reglamentación, garantizando en caso de accidente las indemnizaciones a los -  
derecho habientes en las mismas circunstancias que correspondieran a los tra-  
bajadores franceses, el gobierno italiano se obligaba en el mismo sentido. - -  
Las pensiones por retiro o vejez no se contemplaban con amplitud.

Son de capital interés las disposiciones relativas al Seguro de Des-  
ocupación ya que los países contratantes no poseían esta institución en sus --  
países. Dicen así: "La admisión de los obreros y empleados italianos en Franco

cia, en las instituciones de seguros y s corros contra la desocupación, subvencionadas por los poderes públicos, y la admisión de los obreros y empleados franceses en Italia, en las organizaciones de la misma naturaleza, serán reguladas en cada caso, después de la sanción en los dos países, de disposiciones legales relativas a estas instituciones". (Art. 1o. inc. e ).

En el artículo 2o. del tratado, se protege a los nacionales menores y de ambos países. Los cónsules intervendrían como contralores para asegurarse de la edad de los segundos.

Se prohibió dar empleo a niños en industrias insalubres y peligrosas. El tratado prevé los comités de patronazgo de menores, para proteger y vigilar moral y socialmente a los jóvenes y niños trabajadores.

El artículo 4o. establece la obligación para Italia, de inspeccionar y vigilar el cumplimiento de la legislación del trabajo, de niños y mujeres, la prohibición del trabajo nocturno, la edad de admisión al trabajo, la obligación del descanso dominical, y la elaboración de "informes" anuales de la aplicación y observancia. Como proyecto, estudiar la reducción de la jornada de trabajo de las mujeres en la industria.

En el artículo 5o. se consignan los casos de denuncias del tratado, es decir, las causas en las que procede ésta, por ejemplo: cuando no haya sido respetada la legislación relativa a mujeres y niños.

No cabe duda que la cláusula más importante es la contenida en el artículo 3o., en el sentido de obligarse ambos países a contribuir mancomunadamente al progreso de la legislación internacional del trabajo. En caso de que fuesen invitados a una convención para prevenir la protección de los trabajadores, la aceptación de principios legales en la convención por parte de Francia ó Italia, importaría al otro gobierno, para dar una respuesta positiva en principio.

Reviste singular interés este documento por separarse de los cánones de los viejos modelos de tratados, por ser diferente en materia y sujetos obligados respectivamente, en circunstancias de igualdad y justicia.

#### c). - REUNIONES ANTERIORES A LA CONFERENCIA DE PAZ

Mientras en Europa se iniciaban las hostilidades de la guerra en 1914, y la Confederación General de Trabajo de Francia y Dinamarca planeaba actividades al futuro, en los Estados Unidos, precisamente en Filadelfia, en septiembre de 1914, la organización sindical American Federation of Labour, presidida por Samuel Gompers adoptaba la resolución de que al finalizar la guerra se reunirían representantes del trabajo de todas las naciones, en el mismo lugar en que se verificara el Congreso General de la Paz. Los delegados deberían de coadyuvar al establecimiento de las bases de una paz duradera, se comunicó la resolución anterior a las centrales sindicales de distintos países, con el eco de la Confederación General de Trabajo en Francia, quien - -

aceptó la propuesta y a la vez hizo circular un manifiesto a instituciones similares, en el que pugnaba por crear los "Estados Unidos del Mundo", para asegurar la libertad internacional y por ende, la libertad nacional.

Es también la Confederación General de Trabajo de Francia la que en 1915, proporciona un informe detallado de la futura reglamentación internacional del trabajo, exhortando a la clase activa para que ejercitase sus derechos, cuando se discutiese el futuro tratado de paz. Tratado éste, que debería contener "cláusulas económicas obreras" que asegurarían en el ámbito internacional garantías mínimas de: duración de trabajo, reglamentación laboral en las industrias de producción continua, resguardo especial a mujeres y menores, participación en los seguros sociales, garantías sindicales y todo lo concerniente a la protección del trabajador.

Merced a la contienda bélica, se suscitó el interés por ahondar más en el Derecho Internacional del Trabajo, y con este motivo en 1915 se congregaban en el Reino Unido para asistir a la "Primera Conferencia de Londres", - estuvieron presentes representantes de la Confederación General del Trabajo de Francia y las Trade Unions de Gran Bretaña, coordinando las relaciones sindicales para crear una atmósfera favorable, para el desarrollo de las relaciones sindicales internacionales, como consecuencia de la reunión, se programó en París en 1916 una conferencia que resultó importante por la asistencia de la C.G.T. de Francia, de la Trade Unions de Inglaterra, de la C.G.T.

de Italia y de la Comisión Sindical Belga, quienes acordaron convocar a una Conferencia Internacional de los trabajadores de los países aliados, para acordar los puntos de interés obrero que debería contener el tratado de paz.

Rápidamente surgió la respuesta afirmativa, y al mes siguiente se efectuó en la Ciudad de Leeds, Inglaterra con la concurrencia de los representantes de las centrales sindicales mencionadas, para discutir la propuesta de la "American Federation of Labor, y las "Cláusulas de Leeds", que deberían ser base del futuro tratado de paz, consignando en el preámbulo, los deseos firmes de "asegurar a la clase obrera de todos los países un mínimo de garantías de orden moral y material, relativos al derecho, al trabajo, derecho sindical, migraciones, seguros sociales, duración de jornada, higiene y seguridad del trabajo".

Algo más simbólico es la intención de la Unión Sindical Suiza, de reunir en una gran conferencia a delegados de ambos bandos de guerra, esta iniciativa que por razones lógicas fracasa, origina sin embargo, la Segunda Conferencia de Londres (1917), con asistencia de las delegaciones de Estados Unidos, Gran Bretaña, Canadá, Francia, Italia, Suecia y Sud Africa, que analiza las cláusulas Leed y las hace suyas, aprobando resoluciones bélicas sin importancia para nuestro estudios.

En Berna como resultado de la iniciativa Suiza de marzo de 1917, en octubre del mismo año se analiza la Conferencia de Berna, con tónica análo

ga a la de las cláusulas Leed; con participación de las potencias centrales y - países neutrales. Sus conclusiones formaron la llamada "Carta de Berna".

Ideas similares fueron sustentadas en el Congreso de Zurich de - 1917, por la Unión Católica Internacional.

Es importante recordar las "Conferencias sindicales y socialistas interaliadas" de Londres, en las que están presentes en 1918, Jouhaus, - - - Vanderveede, Albert Thomas y Compers que posteriormente tendrían influencia para la creación y dirección de la Organización Internacional del Trabajo en 1919.

La sesión plenaria de la Conferencia de Paz, del 25 de enero de - 1919, designó la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, a la que asistieron dos delegados de cada una de las grandes potencias: Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Italia y 6 más de otros países, fungió como presidente Samuel Gompers. La Comisión analizó y discutió las conclusiones del - Congreso de Leeds y de la Carta de Berna y sus resultados fueron la creación de la Parte XIII del Tratado de Versalles.

Este es el panorama de altibajos, que nos presenta los momentos del Derecho Internacional del Trabajo, en un tenaz esfuerzo humano por alcanzar su reglamentación. Hemos visto los intentos y esfuerzos desplegados para llegar al objetivo y convertirlo en realidad. El tratado de Versalles, podría-

mos decir, es la culminación de esta larga espera.<sup>(3)</sup>

Con suficiente razón diría André Gorz: "y aunque es verdad que sin método ni teoría la lucha no avanza, es verdad, recíprocamente, que sin lucha de masas la teoría se anquilosa, se empobrece y se desvía hacia el delirio"<sup>(4)</sup>

---

(3) Monzón Máximo Daniel, "Derecho Internacional del Trabajo" Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VII, Págs.369-392. Primera Edición 1964, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina.

(4) Gorz André, "Estrategia Obrera y Neocapitalismo". 1a. Ed. en español. - Trad. Felipe Sarabia, Pág. 10. Ediciones Era, S.A. México 1969.

### CAPITULO III

#### ORGANISMOS INTERNACIONALES

Son sujetos de Derecho Internacional debido a que a través de ellos, los estados y los individuos entran en relaciones de tipo internacional para tratar temas de política, economía, cultura, etc.

Existen dos tipos de organismos internacionales, y son los gubernamentales y los no gubernamentales. Los no gubernamentales son formados por individuos o por instituciones de diversas naciones, que tienen necesidad de llevar sus actividades al ámbito internacional. Un ejemplo es la O.I.T. - Los organismos intergubernamentales son los que han sido creados en virtud de tratados celebrados entre sí por los estados, para satisfacer sus necesidades políticas, económicas, sociales, etc. Un organismo de este tipo fué la - Sociedad de las Naciones, desaparecida en el año de 1946, cuando se asoció a las Naciones Unidas.

#### A). - SOCIEDAD DE LAS NACIONES

Debido a la inestabilidad de las relaciones entre las Naciones, las necesidades que cada estado debía resolver, los intereses en pugna entre ellos, se genera la necesidad de crear un órgano regulador de todas estas diferencias para solucionar todo tipo de conflictos con base en los principios de Derecho Internacional. Woodrow Wilson hace posible la creación de la Sociedad de las Naciones, que velará por los intereses de los estados y preservará la paz mundial.

Inglaterra y E. E. U. U. presentan al Congreso de Paz el 14 de febrero de 1919 un proyecto de 26 artículos, que fué puesto en vigencia el 28 de abril de 1919. Esta Sociedad de Naciones, que llegó a tener 60 miembros fracasó y sucumbió ante su ineficacia para resolver los problemas de los países agrupados surgiendo la II Guerra Mundial. La estructura de la Sociedad de las Naciones sirve - de precedente para imaginar y germinar una organización más apta, es así como se concibe la Organización de las Naciones Unidas.

#### B). - ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS

Presentaré una imagen de este organismo de tipo intergubernamental, como una introducción para llegar a: La OIT, que es un Organismo Especializado de la O.N.U. Con motivo de la Segunda Guerra Mundial, los estados aliados se coaligaron en contra de las Potencias del Eje. Por esto, el 1o. de enero de 1942 las 26 naciones aliadas firman la "Declaración de las Naciones Unidas", en la cuál se expresa la constitución de una coalición, mientras dura se la guerra.

Posteriormente en la Conferencia de Moscú, que se celebró del 19 al 30 de octubre de 1943, se reunieron los cuatro estados integrantes más importantes (Gran Bretaña, Estados Unidos, U. R. S. S. y China), los cuáles habiendo terminado las hostilidades, se avocan a crear "una organización internacional fundada en el principio de la igualdad soberana de todos los Estados pacíficos".

ficos y abierta a todos los Estados grandes y pequeños".<sup>(5)</sup> En Therán en 1943, el 1o. de diciembre este propósito se confirmó. En 1944 en Dimbarton Oaks, cerca de Washington se reúnen nuevamente las grandes potencias y redactan un proyecto que servirá como base y se perfeccionará después. En 1945, del 25 de abril al 6 de junio, en la Ciudad de San Francisco, Calif. se instala la "Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Organización Internacional". -- Asisten 46 representantes de estados, como resultado de esta conferencia, se firma la carta de las Naciones Unidas, la cual contiene 111 artículos que asientan los fines de la O.N.U. Los principales: el mantenimiento de la paz y el desarrollo de las relaciones internacionales.

El 24 de octubre del mismo año, se depositan las ratificaciones y se pone en vigor la carta de las Naciones Unidas.

a). - La estructura de la O.N.U. para el mejor desarrollo de las relaciones internacionales de la comunidad internacional y para el desempeño de sus funciones cuenta con los siguientes órganos. La Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social, el Consejo de Administración Fiduciaria, la Corte Internacional y la Secretaría.

1. - La Asamblea General. - está integrada por los estados miem-

-----  
 (5) Rousseau, Charles. "Derecho Internacional Político". 3a. Ed. Barcelona, Ed. Ariel 1963.

bros, y se reúne una vez al año en forma ordinaria y en forma extraordinaria sólo cuando sea necesario. Sus funciones más importantes son: la elección de los miembros no permanentes del Consejo de Seguridad, la elección de los -- miembros del Consejo Económico Social.

2. - El Consejo de Seguridad. - tiene como función específica mantener la paz y seguridad internacional y se compone de once estados miembros.

3. - El Consejo Económico y Social. - es el que se avoca al difícil problema de lograr la superación económica, sanitaria y cultural, dentro de - la comunidad internacional.

4. - El Consejo de Administración Fiduciaria. - este Consejo está integrado por miembros de tres tipos: a) Estados miembros que administran territorios en fideicomiso, b) Grandes Potencias que no administran territo-- rios, c) Miembros no permanentes, electos por tres años; para que el total - de Estados que administran territorios fiduciarios siempre sea igual al total - de Estados que no administran territorios para integrar el Consejo.

Sus funciones son: 1. - Considerar los informes que rinden las autoridades administrativas. 2. - El Consejo puede, con reservas aceptar peticiones de pueblos fideicomitados, y tratar de solucionarlas en consulta con la autoridad administradora. 3. - Hacer visitas periódicas a los territorios fideicomtidos. 4. - Cumplir con los acuerdos de administración fiduciaria.

El capítulo IX de la Carta de las Naciones Unidas se refiere a la cooperación internacional en lo económico y social. Así lo expresa en su artículo 55 "Con el propósito de crear las relaciones pacíficas y amistosas entre naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá".

a) Niveles de vida mas elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

El artículo 57 establece los "Organismos Especializados" y dice así "Los distintos organismos especializados establecidos por acuerdos intergubernamentales, que tenga amplias atribuciones internacionales definidas en sus estatutos, y relativas a materias de carácter económico, social, cultural, educativo, sanitario y otras conexas serán vinculados con la organización de acuerdo con el artículo 63".

La Organización de las Naciones Unidas adoptó el 10 de diciembre de 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

5.- La Corte Internacional de Justicia. - se forma de quince jueces por elección de la Asamblea y del Consejo de Seguridad, duran en su encargo nueve años. Nueve jueces forman quórum. La carta ejerce funciones judiciales y funge como órgano de consulta jurídica.

6.- La Secretaría General. - es representada por el Secretario General, quién es elegido por el Consejo y por la Asamblea, se resumen sus fun-

ciones en: a) Administrar a la organización. b) Ser intermediario político entre los Estados.

He recurrido a presentar una imagen de la organización de la - - O.N.U., para llegar a mi objetivo principal, que son los Organismos Especializados, creados a través de tratados, con amplias atribuciones internacionales definidas en sus estatutos. Se ocupan de materias de carácter económico, social, cultural, educativo, sanitario, etc., y deben vincularse a la organización.<sup>(6)</sup>

b). - CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS. - Firmada en San Francisco el 26 de junio de 1945.

Con respecto a nuestro tema de estudio, existió al promulgarse la Carta de las Naciones Unidas, un especial interés, que se manifiesta en su artículo 55, por promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. Propósito que se agiganta en el organismo especializado de la O.N.U., la Organización Internacional del Trabajo. La Organización de las Naciones Unidas se -- propuso una acción, cultural y social, al desaparecer la Sociedad de las Naciones con motivo de la Segunda Guerra Mundial. El Tratado de Versalles quedó

-----

(6) Sepúlveda César. Curso de Derecho Internacional Público. Tercera Ed. 1968. Ed. Porrúa, S. A. Pág. 265 y 266.

sustituido por la Carta de las Naciones Unidas que claramente expresa en su preámbulo:

"los Pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de libertad" y agrega que "los mismos Pueblos reafirman la fe en los derechos fundamentales del hombre y en la dignidad y el valor de la persona humana".

La O.N.U. cumple con lo anterior a través del Consejo Económico y Social, órgano técnico compuesto de dieciocho miembros, elegidos por la Asamblea General.

En el artículo 62 de la Carta, expresa que:

"El Consejo Económico y Social podrá hacer recomen-  
daciones con el objeto de promover el respeto a los de-  
rechos humanos y a las libertades fundamentales de to-  
dos, y a la efectividad de tales derechos y libertades".

El Consejo puede hacer recomendaciones sobre estos aspectos a la Asamblea General, a los miembros de las Naciones Unidas y a los organismos especializados, como la O.I.T. Sin embargo, en la Carta no se mencionaba específicamente a la Organización Internacional del Trabajo, por lo cual

en la Conferencia de 1945 en París, los miembros de la O.I.T, acordaron para mantenerse en armonía con la Carta de las Naciones Unidas, efectuar las reformas necesarias; continuando con la misma integración que le dió el Tratado de Versalles.

c). - DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS:

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama y aprueba la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a fin de que los derechos humanos gocen de una protección basada en el Derecho.

Interesan especialmente para este trabajo los siguientes artículos:

Art. 22. -

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

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

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

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

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

Nuestra Carta Magna, al igual que el artículo mencionado; en su - artículo 4o. y 5o. en forma parecida tutela el derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. Así mis--mo, el derecho a exigir la justa retribución a su trabajo.

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

El artículo 25 trata lo referente al derecho a los seguros, en los casos de: desempleo, enfermedad, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por causas ajenas a su voluntad. También en lo que se refiere a la maternidad y niñez, especifica que tienen estos dos casos, derecho a un cuidado y asistencia especiales. Por lo que se refiere al seguro por desempleo, en México no se ha logrado implantar aún, ojalá que algún día evolucionen nuestras instituciones al grado de equipararnos a los países que en materia de seguros van marcando la pauta a seguir, como son Canadá y Estados Unidos. Un poeta tabasqueño nos dice que sería muy bonito, que el gobierno propiciara la investigación arqueológica la cuál constituye una belleza y orgullo para nuestro país; pero primero tenemos que terminar con el hambre.

Observamos que las instituciones del trabajo se están actualizando y que es positivo el esfuerzo que se hace, para lograr enmarcar la realidad en los propósitos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en lo que corresponde al Derecho Social.

### C). - ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

a). - BREVES ANTECEDENTES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. - Con el tratado de Paz de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919, se creó la Sociedad de Naciones, cuyo fin esencial era el de evitar los conflictos armados. En correlación con la Sociedad de Naciones, - fué creada también la Organización Internacional del Trabajo. Desde el punto

de vista histórico, la creación de la O. I. T., fué el resultado de la evolución - del pensamiento social, que se extiende en el siglo XIX. Los promotores de reformas sociales como son: sindicalistas, industriales, sociólogos, políticos, etc.; se daban cuenta de que elevar el standard de vida de los trabajadores re presentaba colocar a su país en un nivel inferior con respecto a otros países, supuesto que aumentaría el costo de la mano de obra; por lo cual se pensó en celebrar acuerdos internacionales.

En el año de 1890 en Berlín se convoca a una conferencia internacio nal, con asistencia de catorce países, en la que se habló de la restricción del trabajo de mujeres y niños, del trabajo en las minas y el descanso semanal.

En el año de 1897 en Bruselas, en otra conferencia, se formularon las bases de la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajado- res; que 3 años más tarde fué establecida. Hasta cierto punto es la precurso ra de la Oficina Internacional del Trabajo. La Asociación se avocó a la traduc ción y publicación de la legislación social de distintos países. Así nació la Se rie Legislativa.

En 1901, la Asociación estableció una oficina en Basilea, financia da por aportaciones voluntarias y subsidios gubernamentales. Es en este mis mo tiempo cuando una comisión de expertos, elaboró a nombre de 20 países - los textos de la reglamentación internacional de la utilización del fósforo blan co en la fabricación de cerillos y del trabajo nocturno de las mujeres. Estos

proyectos fueron adoptados en 1906, bajo la forma de convenios internacionales, por una conferencia intergubernamental. Otra reunión de expertos en 1913 formuló la legislación tendiente a limitar la duración del trabajo de las mujeres menores de edad y a prohibir el trabajo nocturno a los niños. La Primera Guerra Mundial estalló antes de que se realizara la conferencia que las convertiría en convenios internacionales. Aún en la guerra, ya se habían dado los primeros pasos para solidarizar la cooperación social mundial, las esperanzas quedarían latentes, y fué en 1916 cuando un congreso obrero interaliado reclamaba la participación de los sindicatos en las negociaciones de paz, asimismo, pedían la inserción en el futuro tratado de paz, de cláusulas tendientes a asegurar los derechos nacionales e internacionales de los trabajadores. El congreso solicitaba que el tratado garantizara condiciones de trabajo mínimas y que prescribiera el establecimiento de un organismo permanente encargado de elaborar y asegurar la aplicación de una legislación internacional del trabajo. En 1917 y 1918, la efervescencia de estas ideas las puso en debate, con motivo de las conferencias sindicales celebradas en el otro campo y los países neutrales.

La presión que ejerció el movimiento obrero antes y después del armisticio, motivó que la Conferencia de Paz reunida en Versalles en 1919, diera un paso sin precedente, al constituir una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, de integración tripartita, es decir, por representantes -

de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores. El objetivo de la Comisión era redactar un proyecto de constitución para el organismo permanente cuyo establecimiento demandaban los trabajadores. Entre los miembros destacaban los jefes sindicalistas como el norteamericano Samuel Gompers, - presidente de la Comisión y León Jouhax. Dirigentes de la Asociación para la Protección Legal de los Trabajadores, como Arthur Fontaine, el jurisconsulto belga Ernest Mahaim, estadistas y ministros de gabinete. El texto adoptado por la Comisión se convertiría más tarde en la parte XIII del Tratado de -- Versalles y posteriormente con pequeñas modificaciones, llegó a ser la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y hasta la fecha aún lo es.

Al surgir la Segunda Guerra Mundial, la O.I.T. traslada sus oficinas a Montreal, Canadá. De 1940 a 1946 la O.I.T. siguió funcionando como - un organismo autónomo de la Sociedad de Naciones.

En 1944 en Filadelfia la Conferencia Internacional del Trabajo, volvió a definir los objetivos de la O.I.T. en la Declaración de Filadelfia, la cuál, originalmente se anexó a la Constitución de la O.I.T. y ahora el tiempo la ha - convertido en parte integral de la misma, condensando en forma sencilla los - principios a seguir por sus miembros, comenzando por expresar que "el trabajo no es una mercancía".

b). - FINES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Los fines de la O. I. T. se encuentran en la Constitución de la O. I. T. y se reafirmaron en la Declaración de Filadelfia el 10 de mayo de 1944, la cual fué anexada al texto de la Constitución, y son los siguientes:

1. - Luchar por lograr que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, obtengan su bienestar material y desarrollo espiritual - a que tienen derecho, todo dentro de un marco de libertad y seguridad.
2. - Fomentar las medidas de seguridad social y la ocupación del empleado, de acuerdo con sus habilidades y conocimientos.
3. - Fomentar programas que permitan alcanzar la plenitud del empleo y - la elevación de los niveles de vida.
4. - Lograr la protección adecuada de la vida y la salud de los trabajado-- res, en todas las ocupaciones.
5. - Lograr el reconocimiento efectivo del salario mínimo y de una jornada máxima de trabajo.
6. - Elaborar programas que permitan alcanzar el reconocimiento efectivo del derecho al contrato colectivo de trabajo, estableciéndose este derecho en todo el mundo.
7. - Elaborar planes que permitan alcanzar la cooperación de los trabajadores y empleadores en la elaboración y aplicación de las medidas so ciales y económicas.

8. - Prestar toda ayuda técnica en todos los países para fomentar el desarrollo de medidas sociales y económicas.
9. - Lograr la capacitación de los trabajadores, obteniendo éstos, mejores oportunidades.
10. - Elaborar convenios para establecer normas que permitan alcanzar mejores niveles de vida a los trabajadores.
11. - Realizar investigaciones y publicaciones relativas al trabajo, siempre en beneficio del trabajador.
12. - Buscar la protección de la niñez y la maternidad.
13. - La importante tarea de garantizar la igualdad de oportunidades educativas y profesionales.
14. - La determinación de políticas y programas internacionales, a fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo; aumentar las oportunidades de empleo y el fomento de los derechos humanos básicos.

La O.I.T. ha logrado con éxito cumplir con algunos de sus fines, y lucha por realizar eficazmente todos y cada uno de ellos. Ya que es conocido que: "El problema del hombre que trabaja ha rebasado las fronteras de todos los países, se ha universalizado".<sup>(7)</sup>

-----  
(7) Sánchez Alvarado Alfredo, Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Primero. Vol. I, Pág. 211, México 1967, Editor Oficina de Asesores del Trabajo.

c). - NATURALEZA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Fué un producto del Tratado de Versalles, que se firmó al finalizar la Primera Guerra Mundial. En la Parte XIII de este tratado de paz se estipula la necesidad de crear un organismo internacional, dedicado a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, contribuyendo así a la conformación de una sólida paz universal basada en la justicia social. Así, el 11 de abril de 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo, de tipo intergubernamental, y cuyo fin es luchar por obtener un índice más elevado, económico y socialmente para las clases trabajadoras.

La Constitución de 1919 de la OIT, en su preámbulo nos dice "Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y la armonía universal, y -- considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo en lo -- concerniente a las horas de trabajo fijación de la duración máxima de la jornada y la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, luchar contra el desempleo.

Las Altas Partes Contratantes movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convie-

nen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo".

En esta forma, y bajo estos nobles principios queda constituida la O.I.T., para tratar de resarcir al hombre su calidad humana.

Es hasta el año de 1946, cuando la O.I.T. se asocia a las Naciones Unidas.

La O.I.T. acepta como miembro a cualquier Estado que lo sea de la O.N.U., siempre y cuando proteste acatar las obligaciones de su Constitución. También acepta a los países que no sean miembros de la O.N.U., cuando sean aprobados por la mayoría de dos terceros de los delegados a la Conferencia General y protesten el acatamiento de la Constitución.

Se dice que la representación de los países miembros de la O.I.T. es tripartita en virtud de que las delegaciones de los países esta compuesta - por: 1. - Dos representantes del gobierno, 2. - Un representante de la clase patronal, y 3. - Un representante de la clase trabajadora.

Hasta el año de 1969 los países miembros de la O.I.T. eran los siguientes:

Afganistán	Austria
Albania.	Barbada
Rep. Fed. de Alemania	Bélgica
Alto Volta	R. S. S. de Bielorrusia
República Arabe Unida	Birmania
Argelia	Bolivia
Argentina	Brasil
Australia	Bulgaria

Burundi  
Camboya  
Camerún  
(Camerún Occidental)  
(Camerún Oriental)  
Canadá  
Ceilán  
Rep. Centroafricana  
Colombia  
Congo (Brazzaville)  
Congo (Kinshasa)  
Costa de Marfil  
Costa Rica  
Cuba  
Chad  
Checoslovaquia  
Chile  
China  
Chipre  
Dahomey  
Dinamarca  
República Dominicana  
Ecuador  
El Salvador  
España  
Estados Unidos  
Etiopía  
Filipinas  
Finlandia  
Francia  
Gabón  
Ghana  
Grecia  
Guatemala  
Guayana  
Guinea

Haití  
Honduras  
Hungría  
India  
Indonesia  
Irak  
Irán  
Irlanda  
Islandia  
Israel  
Italia  
Jamaica  
Japón  
Jordania  
Kenia  
Kuweit  
Laos  
Lesotho  
Líbano  
Liberia  
Libia  
Luxemburgo  
República Malagasy  
Malasia  
Malawi  
Mali  
Malta  
Marruecos  
Mauricio  
Rep. Islám. de Mauritania  
México  
Mongolia  
Nepal  
Nicaragua  
Niger  
Nigeria

Noruega	Suecia
Nueva Zelandia	Suiza
Países Bajos	Tailandia
Pakistán	Tanzania
Panamá	Togo
Paraguay	Trinidad y Tabago
Perú	Túnez
Polonia	Turquía
Portugal	R. S. S. de Ucrania
Reino Unido	Uganda
Ruanda	U. R. S. S.
Rumania	Uruguay
Senegal	Venezuela
Sierra Leona	Viet-Nam
Singapur	Yemen
Somalia	Yugoslavia
Sudán	Zambia

#### d). - ESTRUCTURA DE LA O. I. T.

Para desarrollar su objetivo, se le dotó de los siguientes órganos: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración, la Oficina Internacional del Trabajo y las Conferencias Regionales y Comités.

#### 1). - LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y FUNCIONES

Este es el órgano supremo de la organización, se integra por las delegaciones de los países miembros, las cuáles se componen de cuatro personas por miembro, dos representan al gobierno, una a los patronos y otra a la clase trabajadora. Cada delegado puede ser acompañado hasta por dos consejeros técnicos por cada punto de la orden del día, no teniendo derecho a voto los consejeros. La conferencia se reúne cada tres años y se someten a --

discusión diferentes temas bajo un orden del día, los asuntos sometidos se deciden por votación, corresponde un voto a cada uno de los integrantes de una delegación y lo hacen libremente, aún cuando no estén de acuerdo con sus compañeros de la delegación.

La primera conferencia se verificó en la Cd. de Washington, el año de 1919.

La conferencia Internacional del Trabajo tiene funciones importantísimas, por ser el órgano supremo de la institución. Sus funciones son las siguientes:

- a). - Elegir a los miembros del Consejo de Administración de la O. I. T.
- b). - Adoptar los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo y seguridad social. En caso de aprobar un convenio o recomendación, es necesaria la aprobación por lo menos de dos tercios de los votos emitidos.
- c). - Adoptar todas las recomendaciones que tiendan a elevar el nivel de vida del trabajador.
- d). - Examinar y aprobar la forma en que los Estados miembros aplican los convenios ratificados.
- e). - Aprobar el presupuesto de la O. I. T.; que se integra con las aportaciones de los estados miembros.

f). - Ser tribuna internacional donde los gobiernos, trabajadores y empleados expongan y discutan sus problemas.

La Conferencia es el órgano legislativo que prepara el Derecho Internacional del Trabajo; sus decisiones se convierten en Convenciones y Recomendaciones y pretenden imponerse a los Estados y pasar a formar parte del derecho interno de cada Estado miembro de la O.I.T.<sup>(8)</sup>

## 2). - EL CONSEJO DE ADMINISTRACION Y FUNCIONES

Este es el órgano ejecutivo de la institución, al cuál le corresponde determinar la política general de la O.I.T.; reuniéndose con este objeto - tres veces al año en forma ordinaria, las reuniones extraordinarias se efectúan cuando lo solicitan por escrito por lo menos 16 de los miembros del mismo Consejo. El Consejo es renovado cada tres años. Se integra por 48 personas, de las cuales 24 representan al gobierno, 12 a los empleadores y 12 a los trabajadores. Diez de los puestos gubernamentales se cubren con carácter permanente por los países de mayor importancia industrial y los restantes se asignan por elección. Los representantes de los trabajadores y empleadores al Consejo, son elegidos respectivamente por los delegados de los empleadores y de los trabajadores en la Conferencia General.

El Consejo de Administración tiene como funciones:

(8) De la Cueva, Mario. - "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, Sexta Edición. Pág. 313. Editorial Porrúa, S. A. México 1961.

- a). - Nombrar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, siendo este responsable ante el Consejo de la buena marcha de la O. I. T.
- b). - Inspeccionar las labores de la O. I. T.
- c). - Pedir cuentas al Director General de los fondos de la Organización Internacional del Trabajo.
- d). - Determinar los programas de acción y controlar los diferentes comités y comisiones de la O. I. T.
- e). - Fijar la orden del día de las reuniones de la Conferencia General.
- f). - Establecer el presupuesto de la O. I. T., para que posteriormente lo apruebe la Conferencia General.

### 3). - LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y FUNCIONES

Este órgano es propiamente la Secretaría de la institución, al frente de ella está el Director General, quién es designado por el Consejo de Administración por un período de diez años prorrogables de cinco en cinco años.

Desde 1919 han sido distinguidos con la Dirección General Albert Thomas (1919-1932) de nacionalidad francesa Harold Butler (1932-1938) de nacionalidad inglesa. Edward J. Phelan (1941-1948) de nacionalidad irlandesa. - David A. Morse (1948-1970), el 10 de febrero del presente año renunció a su cargo.

La Oficina Internacional del Trabajo tiene su sede en Ginebra, --  
Suiza.

Como aparato técnico y administrativo, en que se apoyan la Confe  
rencia y el Consejo de Administración, transforma en hechos sus decisiones y  
normas.

Es un centro mundial de documentación, difusión e investigación,  
así como un laboratorio de política social.

Son funciones de la Oficina Internacional del Trabajo:

- 1o. - Preparar la información que sirve de base para los trabajos  
de las conferencias y reuniones que la O. I. T. convoca en to-  
do el mundo.
- 2o. - Reclutar y orientar a los expertos que proporcionan asisten-  
cia técnica, para enviarlos a diferentes países en misión de -  
cooperación técnica.
- 3o. - Editar todo tipo de investigaciones sobre temas del trabajo.
- 4o. - Registrar las ratificaciones de los convenios.
- 5o. - Dar a conocer a los Estados Miembros, los métodos más ade  
cuados de trabajo, para mejorar el nivel de vida de los traba  
jadores y de sus familias.

#### 4). - CONFERENCIAS REGIONALES:

La Organización Internacional del Trabajo para cumplir con sus objetivos, celebra Conferencias Regionales, para conocer los problemas y potencialidades de los continentes del mundo, obteniendo a través de estudio de su geografía, un mayor rendimiento a los esfuerzos empleados.

Las Conferencias Regionales Americanas realizadas hasta la fecha son: la de Santiago de Chile (1936); La Habana (1939); Cd. de México (1946); Montevideo (1949); Petrópolis (1952); La Habana (1956); Buenos Aires (1961); - Ottawa (1966).

#### 5). - COMISIONES Y COMITES

En el año de 1945 al constituirse las Comisiones de Industria de la O.I.T., se establecieron nuevos medios de acción. Estas comisiones han elaborado complejos estudios sobre determinadas industrias, la O.I.T. con base en estos estudios, configuró convenios y recomendaciones tendientes a lograr niveles de vida más elevados para los trabajadores de las industrias analizadas por las Comisiones.

Cada Comisión está destinada a una rama de la industria; en el presente, se cubren las industrias de la Construcción, Ingeniería Civil, Obras Públicas, Químicas, del Carbón, del Hierro y Acero, del Petróleo, de Transportes Interiores, las Textiles y las Industrias Mecánicas.

La O.I.T. ha establecido Comisiones de tipo Consultivo como son:

- a). - Comisión Consultiva Asiática.
- b). - Comisión Consultiva Africana.
- c). - Comisión Consultiva Interamericana.
- d). - Comisión Marítima.
- e). - Comisión Permanente Agrícola.
- f). - Comisión de Expertos de Seguridad Social.

También se han creado Grupos Consultivos en las siguientes ramas:

Seguridad e higiene en el trabajo, Estadística de Trabajo, Trabajo de los menores, Recreos, Cooperación, Trabajo de mujeres, Trabajo indígena y Educación Obrera.

#### D). - CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES

Con motivo de la Conferencia Interamericana de Problemas de la Guerra y de la Paz de 1945, se elaboró la Resolución LVIII, por medio de la cual se pidió al Comité Jurídico-Interamericano, la redacción de un Proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales.

Inspirada en las bases del Tratado de Versalles y la Declaración de Filadelfia, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales a pesar de no ser la primera en declarar internacionalmente los derechos del trabajo, es la única completa y sostiene la tesis de que el Derecho del Trabajo es la base de los derechos del hombre.

En su artículo 1o. señala su objeto: "declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase", los cuales son el mínimo de derechos que deben disfrutar los trabajadores sin descartar la opción de que el Estado amplíe estos Derechos.

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en su primera parte comprende los principios generales del trabajo y la segunda atiende a las instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo, mencionando los beneficios mínimos que las instituciones han de conceder a los trabajadores.

En el artículo 2o. se sintetizan los principios universales del Derecho del Trabajo.

"Art. 2o: Los siguientes principios consideráanse básicos en el derecho social de los países americanos:  
a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio. b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad. c) Tanto el trabajo intelectual, como el técnico y el manual, debe gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades de su aplicación. d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador. e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros. Art. 3o.; Todo trabajador tiene derecho a seguir su vocación y dedicarse a la actividad que le acomode. Tiene igual-

mente la libertad de cambiar de empleo. Art. 4o.:-- Todo trabajador tiene derecho a recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos, obtener de su trabajo mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al desarrollo de la producción. A tal efecto, el Estado organizará la enseñanza de adultos y el aprendizaje de los jóvenes, de tal modo que permita asegurar la enseñanza efectiva y de un oficio o trabajo determinado, al par que provea a su formación cultural, moral y cívica. Art. 5o.: Los trabajadores tienen derecho a participar en la equitativa distribución del bienestar nacional, obteniendo a precios razonables los objetos alimenticios, vestidos y habitaciones indispensables. Para alcanzar estas finalidades, el Estado debe aceptar la creación y funcionamiento de -- granjas y restaurantes populares y de cooperativas de consumo y crédito, y organizar instituciones destinadas al fomento y financiamiento de aquellas granjas y establecimientos, así como a la distribución -- de casas baratas, cómodas e higiénicas para obreros, empleados y campesinos".

La Carta de Garantías Sociales en su segunda parte imprime el -- sentido del valor humano del Derecho del Trabajo, para concretar las instituciones y la proyección del Derecho del Trabajo.

En lo que se refiere a derechos individuales del trabajo, reconoce la jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanarias. En el trabajo agrícola nueve horas diarias o cincuenta y cuatro semanarias. El trabajo nocturno y las horas extraordinarias requieren de una remuneración extraordinaria.

La Carta reconoce el descanso semanal remunerado, igualmente - en los días feriados civiles y religiosos que conceden las leyes. Las vacaciones deberán ser anuales y remuneradas de acuerdo con los años de servicio.

En lo que respecta al salario mínimo, los trabajadores deberán de vengar un salario mínimo que se fijará periódicamente para satisfacer las necesidades normales de su hogar. De acuerdo con la modalidad del trabajo, la región y tipo de trabajo. También se dispone fijar un salario mínimo profesional, en las actividades en las que no existe contrato colectivo de trabajo.

El salario general debe ser justo. Todo trabajador tiene derecho a una gratificación anual de acuerdo con los días trabajados en el año y a la participación de utilidades de las empresas. El salario se considera inembargable a excepción de los casos de pensión alimenticia, se pagará en efectivo - y es un crédito privilegiado en caso de quiebra.

En cuanto a estabilidad en el empleo, la ley la debe garantizar y - en caso de que el empleado sea despedido injustificadamente, se indemnizará al trabajador.

La protección que brinda a las mujeres prohíbe el trabajo nocturno en industrias y las labores peligrosas e insalubres, sin incluir el caso del trabajo familiar, el de fuerza mayor, el de mujeres que presten sus servicios en puestos de dirección, o gran responsabilidad. El descanso semanal es obligatorio para las mujeres.

A los menores se les concede el derecho a la enseñanza técnica y profesional. Los menores de catorce años y los mayores que no hayan cumplido con la instrucción primaria tienen prohibido trabajar; en casos especiales, cuando sea necesario para subsistir se permitirá, con la condición de que asistan a la escuela. Los menores de dieciséis años pueden trabajar únicamente seis horas diarias o treinta y seis a la semana. Se prohibió terminantemente el trabajo nocturno y labores peligrosas e insalubres a los menores de dieciocho años.

La Carta considera en artículos especiales el contrato de aprendizaje, el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico, el de la marina mercante y la aeronáutica, el de los empleados públicos y los trabajadores intelectuales.

El artículo 26 trata la libertad de asociación profesional y creó el fuero sindical que favoreció a las directivas sindicales para que no fueran despedidos de su empleo mientras permanecieran en su cargo.

En el artículo 27 se concede a los trabajadores el derecho de huelga y especifica que la ley regula las condiciones y ejercicio de este derecho.

El sistema de autoridades del trabajo que establece la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales consiste en: autoridades inspectoras del trabajo, jurisdicción del trabajo y procedimientos adecuados y rápidos para solucionar los conflictos, y Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por último analiza el trabajo rural con el propósito de conceder a los campesinos los beneficios del Derecho del Trabajo.

#### E). - CARTA SOCIAL EUROPEA.

Después de la Segunda Guerra Mundial las leyes internacionales e internas han enunciado los derechos y libertades básicas del hombre, para garantizar su efectividad.

Estos principios han influido en la elaboración de Constituciones promulgadas después de la guerra y se les denomina Constituciones Sociales - que son extensas en comparación a las del Siglo XIX. Contienen derechos que las anteriores constituciones ignoraron.

En Europa las organizaciones internacionales que surgieron después de la guerra, con interés en la materia social, se han enfrentado a la necesidad de que sean ratificadas las Convenciones y aplicadas las Recomendaciones emanadas de la O.I.T. A este respecto se determinó por las potencias del Tratado de Bruselas de 1948, investigar y tomar las medidas necesarias - para ratificar las Convenciones y hacer operantes las Recomendaciones, como medio para alcanzar la uniformidad de las legislaciones internas del trabajo. - Con este objetivo el Consejo de Europa emitió la Carta Social Europea que se firmó en Turín el 18 de octubre de 1961.

El contenido de la Carta Social Europea comprende un preámbulo, 5 partes y un anexo que forma parte del mismo. Contiene los siguientes con--

ceptos. "los Estados miembros del Consejo de Europa han convenido en asegurar a sus pueblos los derechos civiles y políticos y las libertades específicas - en dichos instrumentos, y luego de haber observado que el goce de los derechos sociales debe considerarse sin ninguna discriminación, fundado en la raza, - color, sexo, religión, opinión social".

Se proponen formar un frente común para mejorar el nivel de vida y para promover el bienestar de todas las clases sociales de sus poblaciones, tanto rurales como urbanas, a través de instituciones y realizaciones adecuadas.

En la primera sección de principios generales las partes declaran firmemente la común voluntad de perseguir, por todos los medios posibles, en el plano internacional, las condiciones adecuadas para asegurar su práctica -- efectiva, asumiendo las partes contratantes obligaciones.

En la tercera, se comprometen las contratantes a considerar la primera parte "como una declaración que determina los objetivos cuya realización perseguirán por todos los medios útiles".

La Carta presenta la particularidad de combinar los principios -- (primera parte) con la Convención obligatoria, en la que se definen los compromisos asumidos por las partes contratantes, para asegurar el ejercicio efecti

vo de los derechos correspondientes a los principios declarados (parte segunda).

La declaración de principios no es innovadora, éstos ya se habían mencionado con anterioridad, lo importante es el objetivo de asegurar la efectiva puesta en práctica de los principios existentes, pero que aún no representan normas particulares que aseguren el ejercicio de los correspondientes derechos; la importancia estriba en el compromiso que los Estados asumen, para poner en práctica en su país los derechos en cuestión.

En el sistema adoptado por la Carta, las Partes Contratantes se obligan gradualmente a observar cinco de los siete artículos de la segunda parte y un mínimo global de diez artículos o 45 párrafos numerados, siendo la base los cinco artículos iniciales. Si la obligación hubiese sido completa e inmediata, los Estados no hubieran aceptado su adhesión. La flexibilidad ofrecida a los Estados de adoptar gradualmente sus normas, facilita su ratificación.

La Carta paulatinamente armonizará los ordenamientos internos de las Partes Contratantes, hasta llegar al grado más avanzado del Derecho Laboral Internacional.<sup>(9)</sup>

-----  
 (9) Balzarini, R. Il Diritto internazionale del lavoro e la Carta Sociale europea. La Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración. Tomo 59 - Extraordinario. Montevideo, Uruguay. Editorial M.B.A.

## F). - CARTA DE LA ORGANIZACION DE ESTADOS AMERICANOS

La Carta Constitutiva de la Organización de Estados Americanos se inspiró en el más alto concepto de justicia social, lo cual quiere decir: "Dar a cada hombre una oportunidad para realizar su destino y asegurarle, en sus relaciones con los demás, un tratamiento compatible con la dignidad de la persona humana"<sup>(10)</sup>

México propuso que se incluyeran en la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos los capítulos de Normas Económicas, Normas Culturales y Normas Sociales.

Dentro de los principios de la Carta de la Organización de Estados Americanos, en su Capítulo de Normas Sociales, artículo 29, encontramos importantes conceptos del trabajo, que la Comunidad Internacional de América ha suscrito en esta Carta.

En su inciso a) expresa el derecho de todos los humanos para luchar por su bienestar material y espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

b) "El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asocia-

-----  
 (10) De la Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo". - Tomo I, Cuarta Edición.- México 1954, Editorial Porrúa, S. A. Pág. 337.

ción y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar".

En forma sencilla, pero con acierto se presenta un panorama de lo que debe ser el trabajo, no sólo en el presente del hombre joven que produce, sino también protección para el futuro, en cualquier circunstancia que incapacite al hombre a prestar sus servicios. En la reforma a la Carta de la Organización de los Estados Americanos, (del 27 de febrero de 1967), se reafirman los propósitos iniciales con respecto al trabajo; ampliando los conceptos anteriores en el artículo 31, al expresar que las Instituciones del Sistema Interamericano convienen en dedicar su máximo esfuerzo para lograr "salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos". Así mismo, otorgan el derecho a los trabajadores y empleadores para asociarse libremente en defensa de sus intereses, llegando hasta el derecho de huelga y el derecho de negociación colectiva por parte de los trabajadores.

## CAPITULO IV

## ASPECTOS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

## A). - CLASIFICACION DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

El Derecho Internacional del Trabajo es una rama especializada - del Derecho Internacional.

El maestro José Pérez Leñero nos da su clasificación de las normas internacionales de trabajo, estableciendo diferentes criterios:

a). - Por sus fuentes. - Existen así normas bilaterales nacidas entre dos Estados vecinos, ya sea sobre problemas laborales - provocados por su cercanía, por emigración y migración, por jurisdicción, etc.

Existen normas nacidas de Convenciones que tienden a convertirse en Derecho Universal del Trabajo con carácter de normas de Derecho Internacional Privado, así son la mayoría de las - Convenciones y Recomendaciones firmadas a través de los organismos internacionales de trabajo.

b). - Por su finalidad que persiguen, o sea por la protección a los - sujetos, existen normas internacionales que protegen al extranjero que trabaja fuera de su nación de origen y las hay que protegen al trabajador sin importar su nacionalidad, son de carácter humanitario.

c). - Por su contenido. Pueden ser normas internacionales de trabajo jurídicas contractuales, administrativas, económicas, políticas, etc.<sup>(11)</sup>

Las normas del Derecho Internacional del Trabajo, pueden entrar en uno o varios de los grupos antes mencionados, según el análisis que se haga.

El contenido principal del Derecho Internacional del Trabajo, lo integran normas internacionales privadas ya que la mayor parte de los derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo siguen la técnica jusprivatista.

Las normas de Derecho Internacional Pública de Trabajo, son relaciones interestatales de los organismos internacionales del trabajo, como representantes de los respectivos Estados.

#### B).- PERIODOS DE EVOLUCION Y EFICACIA DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

En el Derecho Internacional del Trabajo se aprecian varios períodos de evolución y eficacia, en los cuales primero se asientan las normas internacionales sobre formación y procedimiento para crear el organismo internacio--

-----  
(11) Pérez Leñero José. - "Derecho Internacional del Trabajo" Revista Española de Derecho Internacional. Vol. III No. 1, Madrid, 1950. Pág. 50, Diana, - Artes Gráficas.

nal (Creación de la O.I.T.).

En seguida se fija la norma internacional y su aceptación por el Estado signatario, con la consecuencia de obligatoriedad por parte de éste, de -- convertirla en Derecho interno y nacional.

Por último se proclama como Derecho nacional la norma aprobada internacionalmente.

La Política laboral internacional, trata de crear un Derecho de Trabajo de carácter universal, dirigiendo su objetivo directamente a la esencia de la ley laboral y en forma indirecta a su universalización. La efectividad del Derecho Internacional del Trabajo cuando se ha convertido en Derecho Interno de un Estado, no requiere de la inspección o jurisdicción internacional del trabajo, ya que la nacional es suficiente. Otras normas sí requieren de un "control" o inspección internacional, para evitar que las normas internacionales del trabajo se conviertan en meros postulados teóricos de filantropía.<sup>(12)</sup>

El Derecho Internacional del Trabajo se concedió como un derecho autónomo en su formación, pero es necesario, para que tenga vigencia nacional; que sea adoptado por cada Estado, de acuerdo con sus procedimientos legislativos. Sin embargo afirma el maestro De la Cueva, "cuando una Conven

-----  
 (12) De la Cueva, Mario. - "La Naturaleza del Derecho Internacional del Trabajo". Rev. de Derecho del Trabajo. - Buenos Aires 1943, Pág. 97

ción ha sido aprobada por los representantes gubernamentales, patronales y obreros, no se justifica la exigencia de someterla al órgano legislativo constitucional"<sup>(13)</sup>

### C). - DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO DEL TRABAJO

De los principios fundamentales que integran sus normas, unos son aplicación al aspecto laboral del Derecho Internacional Público; otros son específicos de este Derecho especial de Trabajo en su ámbito y contenido internacional. Todos inspiran directamente la política internacional de trabajo, a través de Tratados y Convenios internacionales y en forma indirecta, el contenido del Derecho Internacional Público del Trabajo. Ya que éste es fuente del Derecho Internacional Privado del Trabajo. Mismos principios inspiran las normas de ambos Derechos.

#### a). - PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El maestro José Pérez Leñero, presenta un cuadro de principios fundamentales del Derecho Internacional Público Común en su aplicación laboral,

#### 1. - PRINCIPIO DE COMUNIDAD INTERNACIONAL

El Principio de la Comunidad Internacional, aplicado al Derecho Laboral, sienta la base de igualdad del trabajador, como sujeto productor de -----

(13) De la Cueva Mario. - "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, Cuarta - Edición. - México 1954. Editorial Porrúa, S. A. Pág. 314.

trabajo, inspirada en la universalidad de la justicia social como norma inspiradora de las relaciones laborales. El trabajo como mero fenómeno humano, se aísla de la nacionalidad, sexo, etc., para exigir un mínimo de derechos y obligaciones común a todas las legislaciones.

## 2.- PRINCIPIO DE SOBERANIA NACIONAL.

El principio de Soberanía Nacional fundamenta las normas del Derecho Internacional del Trabajo, ya que estas sólo son válidas cuando las acepta el Estado signatario, respetándose en ese momento la soberanía estatal. El sujeto de la soberanía es la representación tripartita de los Estados en la Organización Internacional del Trabajo, aún cuando la representación no implique poderes legislativos nacionales. En el Derecho Internacional común el sujeto único es el Estado soberano. En el internacional del trabajo lo es, asimismo el Estado, pero en su representación tripartita, además del Gobierno, es representado por asociaciones profesionales.

### b). - PUNTOS DE VISTA DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Los principios fundamentales específicos del Derecho Internacional Público del Trabajo se consagran en la Carta Constitucional de la O.I.T.; y se aprecian desde diferentes puntos de vista:

1. - FILOSOFICO. - En lo filosófico; la Declaración de Filadelfia expresa que el trabajo no es una mercancía o artículo de comercio. Este es

el principio básico que rige las Convenciones Internacionales de Trabajo y que sirve para inspirar las reformas modernas del Contrato de Trabajo. Así como las reglamentaciones de trabajo.

2. - CONTRACTUAL LABORAL. - En lo contractual laboral, Siguiendo los lineamientos anteriores, proclama la igualdad de trato para todo trabajador, sin ocuparse de su nacionalidad.

3. - POLITICO-LEGISLATIVO. - En lo político-legislativo, previo el reconocimiento del derecho de asociación profesional, se establece la participación de empresario y trabajadores en la elaboración y aplicación de la política laboral y económica.

4. - POLITICO-ADMINISTRATIVO. - En lo político-administrativo, aparte de la incorporación de las asociaciones profesionales en funciones administrativas internacionales del trabajo, se planea una organización inspectora internacional de trabajo, para cooperar con las inspecciones nacionales y realizar una labor común.

5. - POLITICO SOCIAL. - En lo político-social se propone la lucha contra la miseria, no natural al hombre y peligrosa para toda la comunidad internacional; que debe evitarse a través de la "economía dinámica de la abundancia", para desarrollar el bienestar social. Se propone la "plenitud de trabajo" con la consiguiente elevación de los niveles de vida.<sup>(14)</sup>

-----  
(14) Pérez Leñero José. - Obra citada. Pág. 58 y 59.

c). - FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO DEL TRABAJO.

Antes de la creación de la O.I.T., los Tratados bilaterales del Derecho Clásico Internacional fueron la fuente primordial del Derecho Internacional Público del Trabajo. Posteriormente fueron las Convenciones Internacionales de la O.I.T., a través de Convenios y Recomendaciones las que crearon el Derecho común de Trabajo. Las Convenciones son normas fijadas y elaboradas por un organismo administrativo supranacional, a las que los signatarios se adhieren. De esta manera se constituirá en Derecho común de los países asociados. Anteriormente se trataban problemas aislados del trabajo, actualmente se trata de orientar la legislación hacia normas generales que abarquen el Derecho Laboral, con fundamento en corrientes de opinión jurídica general y común en países análogos.

El Derecho Natural puede decirse que es la fuente material del Derecho Internacional del Trabajo.

La fuente fundamental del Derecho Internacional del Trabajo son los ordenamientos constitucionales o leyes especializadas con respecto al trabajo de un Estado; a veces basado en los principios de la Constitución de la O.I.T.

## D).- DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO

"Este Derecho trata de las relaciones de los individuos de un Estado con los de otros o con los Estados extranjeros en lo concerniente a cuantas obligaciones y derechos emanen de la relación laboral".(15)

El Derecho Internacional del Trabajo tiene una relación directa -- con el Derecho Internacional Privado y resuelve dos problemas que tradicionalmente se han planteado a esta rama del Derecho.

1o. - La condición social de los trabajadores extranjeros en un -- país determinado.

2o. - La determinación de la ley competente que rige las relacio-- nes de trabajo que contengan elementos de extranjería.

### a).- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.

Los principios de Derecho Internacional Privado común que se apli-- can a lo laboral se pueden resumir en la forma siguiente:

#### 1) RESPETO INTERNACIONAL A LOS DERECHOS ADQUIRIDOS

El respeto a los derechos adquiridos en el ámbito del Derecho In-- ternacional, con lo cual un trabajador puede hacer valer en cualquier Estado todos los derechos laborales reconocidos por Convenios o costumbres interna--

-----  
(15) Pérez Leñero José, Ob. Citada. - Pág. 68.

cionales, siempre y cuando sean legales dentro de cada país y no vayan contra el orden público. En el caso laboral en concreto se refiere al trato jurídico - de igualdad para nacionales y extranjeros, previo cumplimiento de las formalidades administrativas de cada país.

Es interesante saber que en virtud del principio de reciprocidad - internacional en el aspecto laboral se ha llegado a reconocer la antigüedad del trabajo que se desarrolle en un lugar que no sea el de origen, dando validez - en los Estados en que existe reciprocidad, a la antigüedad de los trabajos - realizados, a fin de lograr los beneficios de los seguros laborales, a que tienen derecho.

## 2) CARACTER NACIONAL DEL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.

Carácter nacional en cada Estado del Derecho Internacional Privado, basado en el fundamento del orden público y no fraude a la ley. El Derecho Internacional Privado de Trabajo a este efecto es posible cuando se admite la - extraterritorialidad de la norma, que se apoya en el respeto mutuo, logrando - así la conjunción de los principios básicos del Internacional Privado, el personal y territorial; producto de tratados entre las naciones que contienen normas de carácter laboral.

### 3) FUENTE SUPLETORIA EN CASO DE LAGUNAS DE LA LEY.

Las normas internacionales privadas que rigen el contrato de trabajo, aplican las reglas de Derecho Público como fuente supletoria, en caso de lagunas de las normas internacionales privadas de trabajo.

### 4) AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD.

Los preceptos específicos que se apliquen al contrato de trabajo pueden ser convenidos libremente, por el principio de autonomía de la voluntad; siempre y cuando no se opongan a las leyes del lugar. Tomando en cuenta la regla de "locus regit actum".

En cuanto a fondo y contenido del contrato, rige el principio de la igualdad, por efecto del precepto de la territorialidad laboral; en seguros laborales se aplica la reciprocidad.

### b). - FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO.

Son las de Derecho común, pero aplicadas al Derecho del Trabajo y son las siguientes:

#### 1) DERECHO NATURAL

El Derecho Natural considerado fuente material y formal, aplicando sus reglas generales que se sintetizan en: "Honeste vivere, neminem - - laedere, suum quique tribuere", con aplicación estricta al cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo. Sus reglas especiales se -

concretan en la justicia social, fundamento del orden laboral.

## 2) DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO.

El Derecho Internacional Público positivo, así como el constituyente o de lege ferenda, es causa de numerosas leyes del Derecho Internacional Privado del Trabajo; nacidas de normas pactadas por Convenios y Tratados Internacionales.

## 3) DERECHO INTERNO.

Los derechos internos son la principal fuente en grado directo -- del Derecho Internacional Privado del Trabajo. En nuestro caso acudimos a las normas constitucionales y la Ley Federal del Trabajo.

## CAPÍTULO V

### A). - NATURALEZA DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La presente actitud de las potencias del mundo, con respecto a la idea del Derecho Internacional, se arraiga día con día en la conciencia universal de los hombres. Poco a poco deben realizarse los principios de respeto a la dignidad de la persona humana; practicándose la libertad del espíritu, libertad de conciencia, de pensamiento, de expresión, de enseñanza, etc. Asegurando una existencia digna con la reivindicación del trabajo, como lo marcan la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. Y sobre todo, respetando a los pueblos fuertes o débiles. "Hombre y Nación son dos realidades históricas - indestructibles y el mundo del futuro habrá de organizarse sobre la base de su incondicionado respeto. El Derecho Internacional no desaparecerá de la Humanidad del mañana, se fortalecerá como una garantía de los pueblos y los hombres".(16)

En la actualidad el Derecho que se busca es el que gira en torno a la persona humana y forma el conjunto de condiciones jurídico políticas que permitirá a los hombres y a los pueblos cristalizar su destino. Pretende regular

-----  
(16) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 321.

internacionalmente las condiciones de trabajo. La pretensión de universalidad nace en la esencia misma del Derecho del Trabajo, que es la concepción universal de la justicia, es decir, el Derecho de guiar hacia una existencia que corresponda a la dignidad de entes humanos. No es estático este Derecho, sino que quiere desplazarse por todos los ámbitos del mundo, quiere universalizarse, ya que es humano y el mundo debe respetar y participar activamente en la dignificación del trabajo, no solamente en un Estado, sino en la comunidad de naciones. Es un "Derecho Universal Vital", ya que surge de las necesidades cotidianas de la vida.

El concepto Derecho del Trabajo es universal, por necesidad de los pueblos. Cuando un Estado se atrasa, produce el estancamiento de sus normas del trabajo, que a la vez repercuten en el ámbito internacional. Los Estados deben marchar unísonos en el desarrollo de este Derecho, creando una conciencia internacional que evite la explotación del trabajador.

En gran parte, los principios del Derecho Internacional del Trabajo se han universalizado y están vigentes en los diferentes países que cumplen con: La jornada máxima, el descanso semanal, el salario mínimo, la protección a las mujeres, a las madres y menores de edad, la seguridad social, los seguros contra accidentes de trabajo, etc. Es innegable y efectiva la influencia de las Convenciones y Recomendaciones emanadas de las Conferencias de la Organización Internacional del Trabajo en el Derecho del Trabajo de los - -

países miembros.

Todas las naciones tienen en gran estima la noción de soberanía - que lleva en su esencia contenido político de libertad. Por el cual lucharon -- los pueblos desde la Edad Media, Bodina la empleó para anunciar la caída del Imperio Romano. Los hombres y pueblos de aquel entonces no querían vivir - so juzgados por el más fuerte. Sobre esta base y el concepto de Soberanía na cieron los pueblos modernos, orientándose hacia una vida independiente como Nación.

La idea de soberanía es la esencia de la Nación, es la pretensión de independencia; representa el sentimiento de unidad y libertad. La soberanía no se pierde al mantener relaciones con otros pueblos, ni al contraer obl gaciones internacionales. La soberanía no está en contraposición con el Dere cho Internacional.

Es conciencia universal que se garanticen los derechos de la persona humana y de todos los pueblos, un buen punto de partida es el Derecho - del Trabajo que no sólo promueve el mejoramiento de las condiciones de vida, sino también la dignificación de la persona humana. Este sería el puente de - armonía entre el Derecho Internacional del Trabajo y la valiosa soberanía de las naciones.

## B). - CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Penetrar en la esencia del Derecho Internacional del Trabajo, significa analizar los principios que sirven de base al mismo y a la vez a su desarrollo. Su contenido esencial está en el Tratado de Versalles, la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. El Derecho Internacional del Trabajo lo encontramos en las Convenciones y Recomendaciones que han sido aprobadas en las Conferencias de Trabajo. Son considerados de importancia general el Tratado de Versalles y la Declaración de Filadelfia.

El Tratado de Versalles como ya se especificó anteriormente; en el Preámbulo de la parte XIII, contiene los principios de la Organización Internacional del Trabajo. En su artículo 427 se afirma el propósito de alcanzar un régimen de justicia social. La idea del Derecho Internacional del Trabajo aún no era madura, por lo tanto sólo se indicaron los principios esenciales del Derecho del Trabajo, y programas de acción inmediata:

"1. - El principio director del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o artículo de comercio. 2. - Derecho de asociación para la realización de todos los objetivos que no sean contrarios a las leyes, tanto para los trabajadores como para los patronos. 3. - Pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel conveniente de vida, tal como se le comprenda en el país y en el tiempo.

4. - La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho, como fin de alcanzar - ahí donde no se hubiere obtenido. 5. - La adopción del descanso hebdomadario de veinticuatro horas - como mínimo, que deberá concederse en domingo, siempre que sea posible. 6. - La suspensión del - trabajo de los niños y el establecimiento, para el trabajo de los menores de ambos sexos, de las li- mitaciones necesarias que, a la vez que permitan la continuación de su educación, aseguren su des- arrollo físico. 7. - El principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual va- lor. 8. - La legislación de cada país deberá asegu- rar un tratamiento económico conveniente a todos los trabajadores que residan legalmente en él. 9. - Organización, en cada Estado, de un servicio de - inspección, que deberá comprender mejores inspec- tores, a fin de asegurar la aplicación de las leyes - y reglamentos para la protección de los trabajado- res".

Tomando la dignidad humana como fundamento universal del Dere- cho Internacional del Trabajo, se preparó el plan de acción inmediata ya que - únicamente la Constitución de México y la de la República de Weimar protegían al trabajo. El plan obligó internacionalmente a los países signatarios a que to- maran medidas inmediatas para la protección del trabajo.

No sólo el Tratado de Versalles puede considerarse como obra de la Organización Internacional del Trabajo, ya que al celebrarse la primera con- ferencia anual de la Organización en 1919, quedó superado el plan de acción in- mediata. Las Convenciones y Recomendaciones anuales integraron de tal for- ma las normas internacionales del trabajo, que antes de la Segunda Guerra Mun-

dial se le consideraba como un conjunto de instituciones protectoras del trabajo, que se adaptaban de acuerdo con las necesidades de cada Estado complementando el Derecho Interno.

El Derecho Internacional del Trabajo estaba en su etapa de florecimiento en Europa al llegar la Segunda Guerra Mundial; únicamente en los países totalitarios se había estancado, debido a sus sistemas. La efervescencia de la conciencia universal pedía un régimen de libertad y mayores garantías al Derecho del Trabajo. La Carta de las Naciones Unidas acogió estos ideales, la Organización Internacional del Trabajo, en la Conferencia de Filadelfia trató el problema y en la Declaración se plasmaron los principios fundamentales del Derecho Internacional del Trabajo. En los capítulos segundo y cuarto encontramos los propósitos de la Organización; en el capítulo quinto se hace universal la idea de la necesidad de llevar el Derecho Internacional del Trabajo a todos los pueblos de la tierra.

"La Conferencia afirma que los principios enunciados en la presente Declaración son aplicables a todos los pueblos del mundo, y que, si en la modalidad de su aplicación debe tenerse en cuenta el grado del desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a los pueblos sujetos a dominio y a aquellos que se gobiernen por sí mismos, interesa al conjunto del mundo civilizado".

La reafirmación de los postulados básicos de la Organización y del Derecho Internacional del Trabajo, se encuentran en el capítulo primero:

"La Conferencia afirma nuevamente los principios fundamentales sobre los cuales está fundada la Organización, y especialmente: a) El trabajo no es una mercancía. b) Las libertades de expresión y asociación son condición indispensable para un progreso continuo. c) La pobreza, doquiera exista, es un peligro para la prosperidad de todos. d) La lucha contra la indigencia debe conducirse con infatigable energía en el seno de cada nación y por un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual, los representantes de los trabajadores y de los patronos, cooperando, en un plano de igualdad, con los gobernantes, participen en libres discusiones y en decisiones de carácter democrático, con vista a promover el bien común".

C). - EJECUCION Y EFICACIA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

La ejecución y eficacia de las normas internacionales de las Convenciones, se obtienen por la Conferencia, a través de los informes anuales rendidos al Consejo de Administración, en el que expresan si el órgano legislativo nacional las ha puesto en vigencia y si su aplicación es efectiva. Tam-

bién por medio de recursos de quejas formulados por organismos profesionales y por demandas contra su incumplimiento, hechas por los Estados miembros. Los resultados en estos casos son: en la reclamación, se origina una solicitud de informes por parte del Consejo de Administración al Estado denunciado, con la simbólica imposición de sanciones morales. En la demanda, actúa una comisión de encuesta, nombrada por el Consejo, y participa el Tribunal Permanente imponiendo sanciones cuando considera fundamentada la demanda.

Para que los acuerdos tomados en una Convención, con valor puramente moral no entrañen el riesgo de convertirse en letra muerta, y para que la protección internacional sea verdadera, el maestro Socini considera necesario lo siguiente:

1. - Que los derechos emanen de una convención internacional que obligue a los Estados signatarios a dictar normas internas de aplicación.
2. - Que se adopte un mecanismo internacional adecuado para asegurar el control y la aplicación efectiva de la Convención. El organismo más a propósito sería El Tribunal de Justicia Internacional de la Haya.

3.- Que se atribuya a los individuos el derecho de recurrir al Tribunal Internacional, cuando un Estado haya violado los derechos de la Convención.<sup>(17)</sup>

Las Recomendaciones no crean obligaciones, el único deber que originan es el de la cortesía en comunicar a la O.I.T., para datos estadísticos e información, sus resoluciones. Los Estados pueden aceptarlas, rechazarlas, modificarlas, etc.

El Tribunal Permanente de Justicia Internacional tiene dos funciones en relación con el Derecho Internacional del Trabajo. De acuerdo con los Estatutos de la O.I.T., es de su incumbencia marcar los límites de la competencia de la Organización Internacional del Trabajo. Así mismo intervenir en las demandas por incumplimiento o infracción de las Convenciones Internacionales de Trabajo. Juzga y determina la culpabilidad del Estado denunciado; un ejemplo común, es el que se presenta cuando el Estado miembro no somete la Convención a la aprobación del Poder Legislativo, el Tribunal dicta las sanciones que se crean convenientes. Es preciso decir que su constitución no se avoca al estudio específico de lo laboral, sino que trata todo conflicto jurídico de orden internacional.

-----  
 (17) Socini, Roberto. - "La Protezione Internazionale dei diritti dell'uomo. Firenze, Sansoni, 1950. Revista Española del Derecho Internacional Vol. III-No. 1. Pág. 245. Madrid, 1950.

Es debido al carácter tan especial del Derecho Internacional del Trabajo, que las normas dictadas por la O.I.T. carecen de legalidad inmediata, hasta que se le imprime con la ratificación de cada Estado. Por lo cual, no puede hablarse de Derecho Positivo Internacional Público de Trabajo en esta etapa de su desarrollo, ya que se encuentra sujeto a la legislación de cada Estado. Las Convenciones Internacionales de Trabajo ratificadas por los países miembros de la O.I.T., son las que contienen el Derecho Positivo del Derecho Internacional Público del Trabajo en relación a su Estado.<sup>(18)</sup>

Tomando en consideración que siendo la fuente del Derecho Internacional de Trabajo, una Convención Internacional, el Derecho no se desprende de su origen para ser Derecho Vigente Nacional Laboral, cuando ha sido ratificado por un Estado, lo que sucede es que se encuentra en la etapa de formalización por el Estado, ya que desde el momento en que es aprobado en la Convención, lleva latente la posibilidad para adaptarse y aplicarse a las necesidades de un determinado Estado, una vez cumplida la formalidad legislativa y apegándose a las necesidades sociales, económicas y jurídicas. Distinguiendo que no todo el derecho positivo es vigente, ni todo derecho vigente es positivo, ya que "la vigencia es atributo puramente formal, el sello que el Estado imprime a las reglas jurídicas consuetudinarias, jurisprudenciales o le-

(18) Pérez Leñero José. Obra citada, Pág. 67.

gislativas sancionadas por él. La positividad es un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente".<sup>(19)</sup>

La técnica actual para elevar el nivel de obligatoriedad de las Convenciones, ha fijado a los Estados una elección entre dos normas, una mínima y otra máxima, para que los acuerdos tomados en las Convenciones no sean letra muerta. Cuando una Convención resulta de difícil aplicación, la O. I. T. - adopta recomendaciones que sirven de directrices a los órganos legislativos.

#### D). - EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN AMERICA LATINA.

La lucha de los pueblos de América se ha orientado hacia la difícil tarea de crear su propio Derecho Internacional del Trabajo, de acuerdo con sus necesidades sociales y económicas, paralelamente al creciente desarrollo industrial, teniendo como mira, el cumplimiento eficaz de los acuerdos aceptados en las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Si bien es cierto que México se convirtió en líder del Derecho Laboral y que sirvió de ejemplo a muchos países, ya que los constituyentes europeos y americanos encontraron los principios del Derecho del Trabajo muy bien desarrollados en nuestra Constitución de 1917, también debemos reconocer que esta misma preocupación se refleja en la Constitución de Weimar del

(19) García Maynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho. Undécima Edición, Pág. 38, México, 1963, Ed. Porrúa, S. A.

año de 1919 en su artículo 158 que expresa, que el respeto y la protección deben ser asegurados en el extranjero por acuerdos internacionales, a las creaciones de la ciencia, técnica y arte alemán.

Así mismo, en el artículo 162 El Reich, se propone intervenir en favor de una reglamentación internacional del trabajo, que asegure a la clase obrera de todo el orbe, un mínimo general de derechos sociales.<sup>(20)</sup>

En los artículos anteriores existe una protección nacionalista, pero a la vez se acepta la reciprocidad de los acuerdos internacionales.

En América las resoluciones adoptadas en las Conferencias Panamericanas y las Conferencias Americanas del Trabajo, (organizadas por la O.I.T.) nos resumen el sentir y trabajos en pro de un Derecho Internacional del Trabajo.

a).- CONFERENCIAS PANAMERICANAS. - Aunque el propósito de las Conferencias Panamericanas no fuese exclusivamente de interés laboral - internacional, se analizó este punto y surgió de la IX Conferencia Internacional Americana de Bogotá, la Carta Americana de Garantías Sociales, de abril de 1948.

Es de importancia la Quinta Conferencia Panamericana de Santiago de Chile, ya que se recomienda que se incluyan en las futuras conferencias el estudio de: problemas sociales internacionales, trato recíproco para obreros

-----  
 (20) Trueba Urbina Alberto. - "El Artículo 123". Pág. 422. Talleres Gráficos Laguna. - México 1943.

nacionales y extranjeros, programas de investigación, estadística e inspección del trabajo, así como resoluciones concretas de protección al trabajo para mantener la armonía entre el capital y el trabajo, en bien de la justicia social.

La Sexta Conferencia Internacional Americana de la Habana se celebró en 1928. Los propósitos esbozados en la anterior Conferencia no se cumplieron. Sólo se trataron superficialmente en el Artículo 198 declarando que la legislación sobre accidentes de trabajo y protección social es territorial, con esta ley se pudieron proteger los nacionales y extranjeros. En el Artículo 197 se especifica que es de orden público internacional lo referente al arrendamiento de servicios y la regla que impide concertarlos por toda la vida. Posteriormente se aprobó una recomendación en favor de las madres encinta. Consistió en proporcionarle cuarenta días de reposo antes y después del parto con goce de sueldo.

La Séptima Conferencia Internacional Americana de Montevideo, tuvo lugar en 1933. Con gran entusiasmo la Conferencia aprobó el proyecto de creación del Instituto Panamericano del Trabajo, inspirado en los principios de la O.I.T. De haberse cumplido el propósito, tuviera ya gran importancia en América dicho Instituto.

Se abordaron temas como el de la dignificación del trabajo, el de la protección a los trabajadores intelectuales, que significó un gran adelanto

hacia la integración y actualización de conceptos modernos del Derecho del Trabajo, protegiendo no sólo al obrero sino también al intelectual. Se habló de la desocupación de los trabajadores, la inmigración y el Seguro Social; haciendo hincapié en la igualdad de trato para nacionales y extranjeros,

La Octava Conferencia Internacional Americana de Lima, en 1938, adoptó la posición protectora para la mujer y se pronunció en favor de la libre asociación y libertad de expresión de los obreros. Concluyendo con el establecimiento del sobresalario familiar y la regulación de los contratos de trabajadores inmigrantes.

La novena Conferencia Internacional Americana de Bogotá, celebrada en 1948. Resultó de gran trascendencia ya que se firmó la Carta Constitutiva de la Organización de Estados Americanos. A la vez se presentó el proyecto de la Carta Interamericana de Garantías Sociales, que posteriormente se conoció como la Carta Internacional Americana, que fué suscrita por todos los Estados Americanos con excepción de los Estados Unidos, por último, la Conferencia para expresar la idea de justicia social elaboró una Declaración sobre Justicia Social.

La Declaración sobre Justicia Social se resume en los siguientes términos:

"La Novena Conferencia Internacional Americana, - declara: El firme y decidido propósito de realizar un estado de justicia social, que por la acción concurrente de todos los factores nacionales, y mediante la legislación progresista necesaria, elimine la miseria, el abandono y la explotación del hombre por el hombre, y asegure la dignificación del trabajo y la humanización del capital".

#### b) CONFERENCIAS AMERICANAS DEL TRABAJO

Las Conferencias Americanas del Trabajo Organizadas por la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia de Chile de 1936 desarrolló un análisis de las ratificaciones a los proyectos presentados por la O.I.T. de Convenciones y Recomendaciones, un estudio de los Seguros Sociales y la redacción de un proyecto para reglamentar el trabajo de mujeres y menores de edad.

Estudió los problemas de migración, desocupación, alimentación y trabajo agrícola.

La Conferencia de la Habana del año de 1939, en su programa revisó los trabajos de la Conferencia de Santiago de Chile y en un estudio de las instituciones de migración y colonización se concluyó dictando normas al respecto, puntualizando la igualdad de trato a nacionales y extranjeros.

La Conferencia de México de 1946 se dedicó a plantear problemas y dictar resoluciones. Así se estudió la inspección del trabajo y se adoptó la resolución general de los principios de la Convención Internacional General y

para la agricultura una particular. Se ratificó la libre formación de sindicatos y la libertad de huelga; previendo cuerpos de conciliación y arbitraje. Se les reconoció legitimidad a los contratos colectivos y se pidió ayuda para su desarrollo. El proyecto del Capítulo Tercero incluye un amplio plan educacional, tanto profesional como técnico.

Además la Conferencia aprobó otras resoluciones sobre política - de salarios altos; la igualdad de salarios; estabilidad del trabajador en su empleo; colaboración de Gobiernos y sindicatos; industrialización; inflación; estadística; migraciones, problemas indígenas; condición de profesionales universitarios y discriminaciones.

La Conferencia de Montevideo se realizó en 1949, principió estudiando las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas, declarando - que el trabajo del campo requiere de una legislación como la de la industria, - que de acuerdo con las necesidades agrícolas prevea: la formación de profesionales; establezca un servicio de colocación, de inspección de trabajo, salarios; imparta protección a los niños y menores; seguridad social; y comprenda al - campo dentro de los principios de la reglamentación colectiva del trabajo.

Las condiciones de vida y de trabajo de las poblaciones indígenas, grave problema que aún nos afecta, fué tratado en esta sesión; las resoluciones adoptadas recomiendan tomar medidas sobre igualdad de salario, agencias

de colocaciones, habitaciones de acuerdo con sus necesidades, seguridad social, incorporación de los grupos indígenas a la vida económica del Estado; - brindándoles educación general y técnica.

Otro tema de esta Conferencia consistió en reglamentar los conflictos del trabajo, los cuales se dividieron en jurídicos y económicos; para resolver los jurídicos se planteó la posibilidad de crear tribunales de trabajo. En el orden económico se sugirió la existencia de procedimientos conciliatorios para resolver todos los conflictos que se presentaren.

En esta Cuarta Conferencia se anotó la necesidad de una cooperación común entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Estados Americanos; a fin de cumplir con los fines de Convenciones y recomendaciones de la O.I.T.

La Conferencia de Petrópolis, Brasil, tuvo lugar en abril de 1951. En esta ocasión, se ahondó más el problema agrario y se adoptó la resolución de aplicar en el campo las normas laborales, permitir el derecho de asociación profesional, regular los conflictos de trabajo, organizar servicios de colocación, formar profesionales del campo, impartir la seguridad social e instituir un cuerpo de inspectores de trabajo.

La segunda resolución trató la reforma agraria con el objeto de - brindar estabilidad en el empleo; terminar con la emigración rural; nivelar - la economía del agro y mejorar el nivel de vida de los campesinos.

Con verdadero espíritu protectorio para el trabajador agrícola, se recomienda la política de fijación de precios mínimos para los productos del campo y el establecimiento del seguro agrícola.

El problema de la seguridad social también se abordó y la conclusión fué que la seguridad social se extendiera a los trabajadores inmigrantes y a los trabajadores agrícolas. Sugirió la Convención que las instituciones de seguridad social financiaran habitaciones populares. Propuso la lucha contra la tuberculosis y que se fijaran salarios justos; estudiando detenidamente los factores económicos y sociales de cada país.

En resumen, las aportaciones de las Conferencias y Convenciones Latino Americanas, fueron de gran valor para la comunidad de América Latina, ya que en forma directa participaron los países latinos para exponer la peculiar problemática que afecta nuestras diversas regiones y grupos de trabajadores, procurando imprimir en las soluciones un criterio positivamente humano de acuerdo con nuestra idiosincracia y la evolución del Derecho Internacional del Trabajo.

#### E). - LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO APROBADOS POR MEXICO

1. - Convención de 1919, sobre trabajo nocturno de los niños en la industria - publicada en el Diario Oficial de la Federación de 29 de septiembre de -- 1937.

- 2.- Convención de 1920, sobre indemnización por paro forzoso en caso de pé  
rida por naufragio, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 27 -  
de septiembre de 1937.
- 3.- Convención de 1921, sobre prohibición de empleo de la cerusa en la pintu-  
ra y, sobre todo, para utilizar a las mujeres y menores de dieciocho años  
en esos trabajos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 2 de  
noviembre de 1937.
- 4.- Convención de 1921, sobre indemnización por los accidentes de trabajo -  
en la agricultura. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 15  
de mayo de 1937.
- 5.- Convención de 1921, sobre el derecho de asociación y coalición de los obrer  
os agrícolas. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de -  
septiembre de 1937.
- 6.- Convención de 1925, sobre separación de los accidentes de trabajo. - Public  
ada en el Diario Oficial de la Federación del 3 de julio de 1935.
- 7.- Convención de 1926, sobre el contrato de aislamiento de los marinos. - Pub  
licada en el Diario Oficial de la Federación del 6 de agosto de 1935.
- 8.- Convención de 1926, sobre repatriación de los marinos, publicada en el -  
Diario Oficial de la Federación del 7 de agosto de 1935.

- 9.- Convención de 1928, sobre métodos para la fijación del salario mínimo. -  
Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 9 de agosto de 1935.
- 10.- Convención de 1929, sobre peso máximo de los grandes bultos transportados por barcos. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 12 de agosto de 1935.
- 11.- Convención de 1930, sobre duración del trabajo en el comercio y en las oficinas. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 10 de agosto de 1953.
- 12.- Convención de 1930, sobre trabajo forzoso u obligatorio, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 13 de agosto de 1935.
- 13.- Convención de 1921, sobre descanso semanal en establecimientos industriales, - publicada en el Diario Oficial de la Federación del 6 de noviembre de 1937.
- 14.- Convención de 1932, sobre accidentes de los trabajadores ocupados en la carga y descarga de buques. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 14 de agosto de 1935.
- 15.- Convención de 1933, sobre agencias retribuidas de colocaciones, - publicada en el Diario Oficial de la Federación del 10. de noviembre de 1937.
- 16.- Convención de 1934, sobre reparación de las enfermedades profesionales. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 25 de septiembre de 1937.

- 17.- Convención de 1935, sobre prohibición de emplear a las mujeres en trabajos subterráneos. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 1935.
- 18.- Convención de 1921, sobre empleo de la cerusa en la pintura. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 11 de marzo de 1938.
- 19.- Convención de 1921, sobre descanso semanal en los establecimientos industriales, públicos o privados. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 16 de marzo de 1938.
- 20.- Convención de 1934, sobre jornada de trabajo en las fábricas de botellas de vidrio. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 16 de abril de 1938.
- 21.- Convención de 1933, sobre supresión de las Agencias Gratuitas de colocación. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 20 de abril de 1938.
- 22.- Convención de 1936, sobre vacaciones anuales pagadas, - publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de abril de 1938.
- 23.- Convención de 1935, sobre el empleo de mujeres en trabajos subterráneos en las minas de todas clases. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de abril de 1938.

- 24.- Convención de 1921, sobre examen médico obligatorio para los niños y jóvenes empleados en los barcos. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de abril de 1938.
- 25.- Convención de 1935, sobre reducción de la jornada de trabajo en la industria del vidrio que, al igual que la convención ya mencionada sobre jornada de trabajo en las fábricas de botellas de vidrio, señala un máximo de cuarenta y dos horas a la semana. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 26 de abril de 1938.
- 26.- Convención de 1920, sobre edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 3 de febrero de 1939.
- 27.- Convención de 1935, sobre limitación de las horas de trabajo en las minas de carbón. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 2 de enero de 1940.
- 28.- Convención de 1920, sobre colocación de los marinos. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 4 de marzo de 1940.
- 29.- Convención de 1937, sobre la seguridad en la industria de la construcción. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 10 de febrero de 1941.
- 30.- Convención de 1936, sobre obligaciones del armador en casos de enfermedad, accidentes o defunción de las gentes del mar. - Publicada en el Diario Oficial de la Federación de 12 de febrero de 1941.

- 31.- Convención de 1936, sobre vacaciones anuales pagadas de los marinos, -  
Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 14 de octubre de 1942.
- 32.- Convención de 1938, sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo de  
las principales industrias mineras, manufactureras, de construcción y -  
en la agricultura, - Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 11  
de noviembre de 1942.

#### E). - DERECHO UNIVERSAL DEL TRABAJO.

El motivo que originó la uniformidad de la legislación laboral, parte de la idea de reivindicación del movimiento obrero, cuyas doctrinas internacionalistas querían lograr una identidad de condiciones para todos los obreros.

Se trataba de suprimir la rivalidad que campeaba entre los grandes empresarios; ninguno quería soportar las cargas sociales, si al mismo tiempo no las compartían las empresas de otros países.

La Organización Internacional del Trabajo desempeñó una gran actividad legislativa a partir de 1919, en pro de la universalización del Derecho del Trabajo, sin imponer decisiones obligatorias ni limitar la soberanía de los Estados.

Actualmente los integrantes de la Organización Internacional del Trabajo son países capitalistas, socialistas, recién independientes, es decir que hay países jóvenes que aún no pueden soportar las cargas sociales en la misma medida que otros países; sin embargo, se crean normas adecuadas a la economía de estos países con la proyección futura de unificación internacional. Esta es una -

concepción que representa el objetivo final del Derecho Internacional Público y Privado del Trabajo. La soberanía nacional sería el origen de su vigencia y -eficacia. Habría necesidad en este Derecho Universal de una soberanía supranacional que lo impusiera por encima de las normas nacionales, cuando existiera igualdad de condiciones económicas y sociales. Como esto aún no es posible, la universalización se realiza a través del Derecho Natural y humanitario, fundamento del Derecho del Trabajo.

"Lo económico fundamental de lo laboral no tiene un grado igualitario en todos los países, lo cual puede dificultar, al menos en el tiempo, la implantación universal de algunas normas laborales a pesar de que lo económico ha sido uno de los factores principales que más han contribuído a fomentar esta Política internacional del trabajo".(21)

Antes de la creación de la O.I.T., los Tratados bilaterales fueron los únicos documentos y fuentes del Derecho Internacional del Trabajo, a medida que la Organización inició sus actividades, se fueron sustituyendo los Tratados por Convenciones. Las Convenciones son proposiciones hechas por un organismo internacional del Trabajo y son supranacionales aunque no se impon--gan de inmediato y poseen la característica de que crean derecho aún para los Estados que no participaron en la reunión; cuando pertenecen a la Organización.

(21) Krotoschin Ernesto. - "Instituciones del Derecho del Trabajo". Tomo II. - Buenos Aires 1948, Pág. 321.

Existe una marcada diferencia entre los tratados normales y los elaborados por la O.I.T., ya que sus socios asisten a las convenciones en representación tripartita (gobierno del Estado, patronos y asalariados). En este sentido los proyectos de ley de las convenciones internacionales del trabajo son más democráticas que las legislaciones internas, por lo cual se ha considerado a las convenciones, como el tipo más refinado de "tratado-ley". (traté-loi).<sup>(22)</sup>

La O.I.T. con el fin de seguir la trayectoria dinámica que impone la vida moderna, desde 1946 se ha preocupado por los problemas económicos que produzcan repercusión social.

El Derecho Internacional del Trabajo, ha recibido el impulso decisivo para su futuro desarrollo y unificación, sigue la trayectoria expresada en la Constitución de la O.I.T. y es puesto en práctica por los Estados miembros, para lograr la unificación y universalización de las normas básicas del Derecho Laboral Internacional.

-----  
(22) Lyon Caen Gerard, - "Le Droit international du travail". - Revue de Droit Contemporain. 5e Anné No. 1, Pág. 33, Juin 1958, Belgique Bruxelles.

## CONCLUSIONES

1. - La inquietud de los precursores del Derecho Internacional del Trabajo, por crear un orden jurídico que respondiera a las necesidades de la clase trabajadora, constituyó un firme avance que logró despertar la conciencia -- aletargada de los países que conocían el problema existente y lo soslayaban.
2. - Debe observarse que fué ardua la tarea emprendida por los precursores, para cristalizar en la magnánima obra del Derecho Internacional del Trabajo. Fué hasta 1905, cuando el Consejo Federal Suizo concreta la realización de tan importante Derecho en la Conferencia de Berna, presidida -- por los gobiernos europeos y en la que se tomaron acuerdos multilaterales. Siendo propiamente el principio de una futura y fecunda labor.
3. - La O.I.T. con su programa de trabajo y apoyada en sus nobles principios, fué esperanza para que el hombre recuperara su calidad humana. Actualmente la O.I.T. ha logrado con éxito cumplir con la mayoría de sus fines y lucha por realizar la totalidad.
4. - Las normas aceptadas en las Convenciones Internacionales de la O.I.T., fuente del Derecho Internacional del Trabajo, no se desprenden de su origen cuando pasan a ser Derecho Interno de un Estado. Desde el momento en que son aprobados en la Convención, llevan latente la posibilidad de -- adaptación y aplicación a las necesidades de un determinado país, una vez

cumplida la formalidad legislativa. Estas normas constituyen el Derecho Internacional Positivo del Trabajo,

5. - Las aportaciones de las Conferencias y Convenciones Iberoamericanas, - fueron de gran valor para la comunidad de naciones ya que participaron en forma directa los países latinos para exponer la peculiar problemática - que afecta las diversas regiones y grupos de trabajadores, procurando - imprimir en las soluciones un criterio positivamente humano de acuerdo con nuestra idiosincracia y la evolución del Derecho Internacional del Trabajo.

## BIBLIOGRAFIA ESPECIALIZADA

- Balzarini R. "Il Diritto Internazionale del Lavoro e la Carta Sociale europea". - La Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración. - Tomo 59 Extraordinario. - Montevideo, Uruguay. - Editorial M. B. A.
- De la Cueva Mario. - "La Naturaleza del Derecho Internacional del Trabajo". - Revista de Derecho del Trabajo. - Buenos Aires 1943.
- De la Cueva Mario. - "Derecho Mexicano del Trabajo". - Tomo I, Cuarta Edición. - México 1954. Ed. Porrúa, S. A.
- García Maynez Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho". - Undécima edición. - México 1963. - Ed. Porrúa, S. A.
- Gorz André. - "Estrategia Obrera y Neocapitalismo". - 1a. Edición en Español; Trad. Felipe Sarabia. - México 1969. - Ediciones Era, S. A.
- Lyon-Caen Gerard. - "La droit international du travail. - Revue de Droit Contemporain 5 e. Année No. 1 Juin 1958. - Belgique, Bruxelles.
- Monzón Máximo Daniel. - "Derecho Internacional del Trabajo" Enciclopedia - Jurídica Omeba, Tomo VII, Primera Edición, 1964. - Buenos Aires. Editorial Bibliográfica Argentina.
- Pérez Botija Eugenio. - "Curso de Derecho del Trabajo". - Sexta Edición 1960. Editorial Tecnos, S. A.
- Pérez Leñero José. - "Derecho Internacional del Trabajo". - Revista Española de Derecho Internacional. - Vol. III No. 1 Madrid 1950. - Diana -- Artes Gráficas.
- Rousseau Charles. - "Derecho Internacional Público". - Tercera Edición 1963, Barcelona, Editorial Ariel.

Sánchez Alvarado Alfredo. - "Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo".  
Tomo Primero, - Vol. I. México 1967. - Editor oficina de Asesores  
del Trabajo.

Sepúlveda César. - "Curso de Derecho Internacional Público", Tercera Edición  
México 1968. - Editorial Porrúa.

Socini Roberto. - "La protezione internazionale dei diritti dell ' uomo". - Fi-  
renze, Sansoni, Revista Española del Derecho Internacional, Vol.  
III No. 1, Madrid 1950.

Trueba Urbina Alberto. - "El Artículo 123". México 1943. - Talleres Gráficos  
Laguna.

#### BIBLIOGRAFIA GENERAL

Carta de las Naciones Unidas  
Organización de las Naciones Unidas

Carta de la Organización de Estados Americanos  
Organización de Estados Americanos

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo  
Organización Internacional del Trabajo

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
Texto Vigente

Declaración Universal de los Derechos Humanos  
Organización de las Naciones Unidas

Escriche Joaquín. - "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia"  
Ed. Librería de Ch. Bouret, Paris, 1885.

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. - "Nueva Ley Federal del Tra-  
bajo". - 2a. edición. - Editorial Porrúa, S. A. - México 1970.