



253
25

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON**

**"ANALISIS JURIDICO DE LAS ACTIVIDADES DE LA
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
(O.I.T.) EN MEXICO"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA EUGENIA MENDEZ AVILA

SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MEX., 1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

| | |
|-------------------|---|
| INTRODUCCION..... | 1 |
|-------------------|---|

CAPITULO I

MARCO HISTORICO.

| | |
|--------------------------------------------------------|----|
| 1.- Antecedentes de los Organismos Internacionales.... | 1 |
| 2.- Antecedentes de la O.I.T. | 47 |

CAPITULO II

| | |
|------------------------------|----|
| ESTRUCTURA DE LA O.I.T. | 54 |
| 1.- Objetivos. | 66 |
| 2.- Fines. | 69 |
| 3.- Sectores. | 71 |
| 4.- Normas. | 75 |
| 5.- Campo de acción. | 81 |
| 6.- Estados Miembros. | 90 |

CAPITULO III

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| RELACIONES DE LA O.I.T. CON OTROS ORGANISMOS INTERNACIONALES. | 102 |
| 1.- O.N.U. | 102 |
| 2.- U.N.E.S.C.O. | 105 |

| | |
|-------------------------|-----|
| 3.- O.N.I.C.E.F. | 107 |
| 4.- O.M.S. | 112 |
| 5.- O.N.O.D.I. | 116 |
| 6.- H.A.B.I.T.A.T. | 119 |
| 7.- P.N.U.D. | 120 |
| 8.- P.N.O.M.A. | 121 |

CAPITULO IV

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ANALISIS JURIDICO DE LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.) EN MEXICO. | 123 |
| 1.- Problemática actual. | 132 |
| 2.- Perspectivas. | 147 |
| CONCLUSIONES. | 152 |
| BIBLIOGRAFIA. | 158 |

INTRODUCCIÓN.

El tema de este trabajo, surge como una inquietud por aportar a los empleadores, algunas perspectivas para evitar que los derechos de los trabajadores sean violados, por el bien de ellos, de las empresas y de todo el país: México.

Los mexicanos debemos analizar que, la Organización Internacional del Trabajo se creó con el objeto de proporcionar una protección internacional, tanto a los derechos humanos como a los del propio trabajador, en un extremo universalmente valorado y conocido, es decir, no permitiendo que se realicen injusticias contra ellos, ya que lo que se busca es lograr un progreso social y al mismo tiempo un desarrollo socio-económico estable.

Por lo anteriormente expuesto, haremos referencia en el Capítulo Primero, al marco histórico realizando un estudio tanto de los antecedentes de los organismos internacionales, como de la Organización Internacional del Trabajo.

En el Capítulo Segundo estudiaremos la estructura de la Organización Internacional del Trabajo, así como sus objetivos, fines, sectores, normas, campo de acción y por último lo relacionado con sus Estados Miembros.

II

En el Capítulo Tercero haremos referencia a la relación existente entre la Organización Internacional del Trabajo con otros Organismos Internacionales, para poder desprender el vínculo existente entre ambas partes.

En el Capítulo Cuarto realizaremos un análisis jurídico de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo en México, tomando como base la problemática actual en que vivimos, y las perspectivas que se proponen para terminar con el abuso de la violación de los derechos del trabajador.

María Eugenia Méndez Avila.

C A P I T U L O I

M A R C O H I S T O R I C O .

1.- ANTECEDENTES DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES.

Cuando se describe una evolución, deben definirse los límites temporales en los que se va a presentar es decir, el punto de partida y el de llegada para este último, no parece que haya dificultad alguna. Se puede legítimamente aplicar, en una presentación de carácter histórico, la celebre fórmula: a la historia pertenece lo que aconteció ayer. Como límite terminal de tiempo, se tomará la más reciente actualidad capaz de ser descrita en este momento.

Para poder hacer una descripción histórica de los Organismos Internacionales, debemos tomar en cuenta que existieron éstos pero en una forma muy rudimentaria.

El primer antecedente de estos organismos los encontramos en la Edad Antigua, en la cual existieron grupos sociales distintos e independientes, pero ese contacto humano originó que existiesen relaciones entre ellos mismos, las cuales debían estar reguladas por un derecho, todo lo rudimentario que se quisiera, pero no dejaba de ser una especie de organismo como se conocen actualmente.

Analizaremos primeramente a la familia en la antigüedad, diciendo que entre estas gentes existió una organización, pero sin embargo estos parentales eran muy hostiles y egoistas frente a otros, no permitían la unión entre ellas mismas, hasta que la necesidad ineludible de supervivencia exigió ese enlace, y así poder lograr una comunidad de carácter superior.

Posterior al grupo familiar, se integró la tribu para poder así enfrentarse a la lucha contra los elementos de supervivencia o contra el mismo hombre. La tribu al volverse sedentaria formó la ciudad como primera etapa de una unidad política.

"La tribu, como la familia y la patria, estaba constituida para ser cuerpo independiente, puesto que tenía un culto especial del que estaba excluido el extraño. Una vez formada ya no podía admitirse a ninguna nueva familia. En lo sucesivo no podían fundirse dos tribus en una, su religión se oponía. Pero así como varias patrias se habían unido en una tribu pudieron asociarse varias a condición de que se respetase el culto de cada cual..."(1)

(1) Nuñez y Escalante, Roberto. Compendio de Derecho Internacional Público, México, Editorial Orión, 1970, Pág. 19.

En la Grecia Antigua aparecieron, las primeras ciudades y dentro de éstas el inicio de las instituciones internacionales, es decir un ejemplo de colectividades políticas independientes, que establecieron entre sí una serie de lazos muy parecidos a los existentes en la actualidad entre los miembros de una organización internacional. Las Anfitionias, que se dieron en esa época, se pueden considerar como una institución de carácter internacional.

A continuación explicaremos en qué consistían las anfitionias. Su significado es el siguiente: "los que viven alrededor". (2)

En sus orígenes las anfitionias se ocuparon de los sacrificios y fiestas comunes en honor del dios, de la defensa del pueblo y de los tesoros que se encontraban en él y del castigo de los sacrílegos. En caso de fiestas se reunían los miembros de las anfitionias, tomaban acuerdos y cambiaban impresiones. Durante las fiestas quedaban prohibidas las guerras y se proclamaba una tregua, denominada la *paz de Dios*. Así las anfitionias de origen religioso, se fueron convirtiendo en las instituciones internacionales.

(2) Arellano García, Carlos. Derecho Internacional Público. México, Porrúa S.A., 1983, Pág. 32.

La principal anficciónia fue la de Delfos-Termópilas que agrupaba a doce tribus, tenía como órgano supremo a la asamblea general, se reunían dos veces al año y los acuerdos que se tomaban en ella obligaban a todos los anficciones; esta anficciónia se preocupaba de cuestiones comunes a todos los griegos y estableció normas internacionales. Si una ciudad violaba las obligaciones contraídas era sometida al juicio de los anficciones y éstos podían declarar la *guerra santa* contra ella, la anficciónia estaba impedida para intervenir en los asuntos internos de las polis integrantes".(3)

A continuación haremos un análisis sobre lo acontecido respecto a los Organismos Internacionales en la Antigua Roma. Diremos que, lo referente a "los actos internacionales tenían un aspecto religioso que se reflejaba en una serie de formalidades minuciosamente reglamentadas, y cuya custodia y aplicación correspondía al *Collegium Fetialum* formado por veinte ficiales encabezados por el *pater patratus*". (4)

(3) Arellano García, Carlos. Derecho Internacional Público IDEM. Pág. 32 y 33.

(4) Seara Vázquez, Modesto. Derecho Internacional Público, México Editorial Porrúa S.A., 1986, Pág. 51.

"Respecto a los tratados, se distinguían dos clases: A) Los tratados de amistad o de paz, que podían revestir tres formas: a) tratado con término fijo; b) concluidos sin un término fijo, con carácter indefinido; c) acuerdos concluidos bajo la responsabilidad de un magistrado, en nombre del pueblo romano, y que necesitaban la aprobación o ratificación del Senado. B) Los tratados de alianza, que creaban obligaciones de asistencia mutua entre los aliados, y que, según crearan o no, obligaciones iguales para ambos contratantes... Durante algún tiempo Roma concertó con las ciudades del Latium, que puede considerarse durante el período de vigencia, como un buen ejemplo de confederación". (5)

Como podemos observar, la concepción internacional romana buscaba la paz entre los pueblos, es decir, tendía al establecimiento de un orden jurídico universal garantizado por el respeto a la supremacía de Roma.

Para finalizar con esta época antigua diremos que, con la decadencia de las costumbres romanas, la extensión del imperio, la hostilidad de los bárbaros, entre otros aspectos, proporcionaron la caída del Imperio Romano, lo que marcó el inicio de la Edad Media.

(5) Seara Vazquez, Modesto. Derecho Internacional Público. IDEM. Pág. 51

La Edad Media.- Los pueblos de Europa Occidental, durante esta época, formaron el pueblo cristiano. La debilitación de la noción de Estado facilitó la existencia de una autoridad espiritual y temporal de la Iglesia Cristiana. La religión dominó la vida espiritual, los monjes y clérigos, dentro de los conventos y universidades, conservaron e impartieron el saber.

Con respecto a los tratados internacionales, éstos eran confirmados bajo el juramento, el cual era considerado sagrado, y sometía al cumplimiento de la obligación pactada a la jurisdicción de la Iglesia Católica. Así, la violación del deber consignado en el tratado hacía temer no sólo el castigo en este mundo, sino también en el otro.

Podemos decir también que, en esta época se produce un antecedente de los futuros grandes Congresos Internacionales, los llamados concilios ecuménicos; dentro de éstos, que eran convocados por los Papas, se reunían jerarquías eclesiásticas y, los embajadores también, los cuales eran representantes de los países laicos de Europa. La mayoría de los asuntos de la iglesia eran de carácter político e internacional, razón por la que se considera que constituyeron un antecedente de los Congresos Internacionales.

En esta época se crearon dos instituciones que fueron la Tregua de Dios y la Paz de Dios. "El concilio de Clermont reglamentó la Tregua de Dios. Se limitaba la duración del período de hostilidades...se previó la limitación del empleo de las armas que se consideraban más peligrosas.

Aunque a fines de la Edad Media se invocara todavía el concepto teocrático de la República Cristiana bajo la autoridad del Papa, y el concepto imperial de una Europa jerárquica bajo la autoridad del emperador, ellos carecían de fuerza y de realidad.

El Concilio de Letrán generalizó la Paz de Dios: intentó reglamentar la guerra. Quedaban al margen de la guerra y debían ser respetadas las personas pacíficas, eclesiásticos, niños, mujeres sin armas, los bienes sagrados tales como los bienes de la iglesia, o económicamente útiles, como son los instrumentos agrícolas, las cosechas y los animales de trabajo".(6)

(6) Colliard-Albert, Claude. Instituciones de Relaciones Internacionales. México, Editorial Fondo de Cultura Económica 1978, Pág. 39 y 40.

A fines de la Edad Media se observó el fracaso político de la supremacía temporal del jefe espiritual de la cristianidad, sin embargo debe notarse que la religión cristiana proporcionó los elementos esenciales de las instituciones internacionales.

No debemos olvidar que en el transcurso de la Edad Media, así como en los inicios de la Edad Moderna, destacaron autores mismos que hablaron de la Paz en forma estructurada, entre ellos encontramos a: primero en Francia a Pierre Dubois, Emerico Cruce, Sully, el Abate de Saint- Pierre, Brunet, Henry de Sain-Simón; segundo en Bohemia, el Rey Jorge de Podiebrad; tercero en Italia Dante, Marcillo de Padua; cuarto en Holanda, Erasmo de Roterdaw; quinto en Alemania Leibniz, Kant de la Paz Perpetua (1795) y Fichte.

A continuación expondremos de manera breve la obra de Kant denominada "La Paz Perpetua", al cual consideramos importante, toda vez que fue el que observó de manera real el problema político que de da entre los Estados.

En un artículo de su obra, con respecto al refrán "tal cosa es buena en teoría pero no en la práctica", Kant lo menciona en la parte final el tema de la Paz. Ello tiene a testimoniar cómo en todos los dominios del saber, las reflexiones teóricas empujan a exigencias de carácter práctico y

viceversa. En 1775, Kant daba la estampa del opúsculo *La Paz Perpetua*.

La obra está dispuesta a manera de un tratado de paz, consta de una nota preliminar, dos secciones, dos suplementos, de un epílogo y dos apartados. La sección primera se compone de seis artículos preliminares, seguidos de dos aclaraciones, y la segunda de tres artículos definidos.

En la parte preliminar, Kant hace ver en serio y en broma que la teoría y la práctica en política deben coordinarse. El político hombre experimentado, no debe temer las opiniones del filósofo, al contrario, ha de enterarse de ellas, vengan de donde vinieren.

Con respecto a los artículos preliminares de la obra de Kant, mencionaremos que éstos ostentan forma jurídica, se trata de reformas difíciles, dado los intereses de los Estados poderosos, pero posibles en buena medida.

El articulado de su obra consta de seis leyes. La primera, quinta y sexta exige una inmediata aplicación, la segunda, tercera y cuarta toleran cierta demora, no porque haya excepciones en los mandatos jurídicos, sino en orden a las circunstancias que prevalecen en Europa.

En relación a los tratados de paz, Kant señala que, no deben ocultar intenciones o reservas mentales que puedan provocar otra guerra en el porvenir (artículo primero). El Estado no es algo susceptible de ser adquirido (mediante herencia, cambio o compra) por otro Estado, sino una sociedad de hombres sobre la cual sólo ellos mismos mandan y disponen (artículo segundo). Los ejércitos permanentes deben desaparecer, ya que su oficio es el de prepararse para la guerra (artículo tercero). La riqueza de los Estados, a veces lograda mediante el tráfico comercial, no estará al servicio de la lucha armada, para ello, las alianzas contra aquellos Estados es justificada (artículo cuarto). Pero ningún Estado debe intervenir por la fuerza en la organización y gobierno de otro Estado. La intromisión de potencias extranjeras será siempre una violación de los derechos de un pueblo libre (artículo quinto). Entre los Estados en guerra, ha de prohibirse recíprocamente quebrantamientos de pactos, excitación a la traición, espionaje y demás. Todo ello evitaría concertar la paz buscada (artículo sexto).

En otra parte de su libro, habla de lo que debemos entender por artículos definidos, diciendo que, éstos deben poner en práctica otros ideales fundados por la política filosófica, la cual tiene un fondo moral.

Así mismo nos dice que los hombres que viven en un régimen de paz no están dentro del estado de naturaleza, éste es la guerra. Por ello, el camino para instaurar la paz duradera es el derecho, creador del estado civil, un estado en donde priva la concordia y armonía de todos los hombres.

Según el mismo Kant, para conservar la paz permanente, hay tres órdenes de instituciones jurídicas que la promueven y aseguran; 1) Derecho Político de los hombres pertenecientes a un pueblo (*ius civitatis*); 2) Derecho de Gentes o de Estado en sus relaciones mutuas (*ius gentium*); 3) Derecho de todos los hombres como ciudadanos de un Estado Universal (*ius cosmopoliticum*). La ausencia de cualquiera de estas instituciones determinará la guerra, ya sea interna o externa.

Kant formula el articulado que permitirá promover la paz duradera, y es el siguiente:

El artículo primero señala que, la Constitución de cada Estado deberá ser republicana, fundada en los principios de igualdad de todos los miembros. El segundo nos habla de la necesidad de crear una federación de Estados libres, organizada dentro de una Constitución Internacional. El artículo tercero se refiere a los derechos humanos que vengán a evitar la exacción de los pueblos, el colonialismo. Sólo por esta vía podría abrigarse la esperanza de una continua aproximación a la vida pacífica,

Kant liga tal exigencia con la universal hospitalidad de los pueblos, que limitada, trae consigo el derecho de esta ciudadanía mundial.

En otra parte de su obra, Kant señala lo referente a la garantía de la paz perpétua, diciendo que ésta tiene que ver con el curso de la historia, la cual inspira la gran artista naturaleza. En efecto hay un impulso que lleva de acaecer mecánico, del egoísmo humano, a la convivencia jurídica de los Estados, pueblos, incluso del mundo entero (derecho cosmopolita). Esta tendencia en sentido práctico, moral, es bastante para obligarnos a todos a trabajar para seguir ese fin, que no es una mera ilusión.

Así mismo nos habla de un artículo secreto de la paz perpetua, el cual fue aumentado en la segunda edición del opúsculo. También señala que, en los tratados de paz, no hay que desdeñar ideas eficaces, deben de ser tomadas en cuenta por quienes ejercen el poder, o por lo menos, están al servicio directo de éstos, como los juristas. Los auténticos filósofos rechazan por principio las banderías políticas y la propaganda ideológica.

Kant, también menciona la relación entre la moral y la política respecto a la paz, en dos secciones, en la primera nos habla del supuesto desacuerdo existente entre la moral y política tocante a la paz perpetua, la segunda es sobre la

concordia de ambas disciplinas, a tenor del concepto de derecho público.

En lo referente a la política, Kant señala que, la ausencia de ésta, con todos sus recursos inconfesados, encuentra siempre un freno en su camino, a saber el derecho. Los hombres no pueden prescindir de una organización jurídica, y el político de la astucia no niega la obediencia de un derecho público, ello es patente para todos, lo que hace es violar el derecho secretamente, en favor de sus intereses. Habla de moral en detención a sus meros objetivos del poder, es un moralista político. La paz social no es obra de éste, sino del político moral, aquél que moraliza su acción, actuando mediante máximas que puedan convertirse en principios universales de conducta.

Con respecto al moralista político, Kant menciona que, éste suele inventar el sofisma de la necesidad de emplear la violencia y la igualdad so pretexto de las debilidades humanas. Advierte que, es permisible cometer un mal menor para evitar uno mayor. Contra tal componenda, recuerda la sentencia que dice reine la justicia aunque se pierdan todos los bribones del mundo.

Para Kant, la paz perpetua no es una idea ilusa ni vacía, sino una tarea humana que precisa resolver de manera paulatina, lo que será posible gracias a la creación de un

derecho público universal. Con la clara conciencia del problema, ahora se considerarán en sus justos valores, por una parte, los supuestos Tratados de paz, y por la otra se incrementará en lo futuro de manera eficaz y rápida la tarea ya mencionada. (7)

Otro personaje que estudiaremos es Carlos Francisco Caster de Saint-Pierre. El cual expresó por escrito, durante las negociaciones de la Paz de Utrecht, sus pensamientos acerca del modo de prevenir la guerra y asegurar la paz.

Su obra consta de quince artículos fundamentales, ocho que el autor califica de importantes y siete de útiles, y que a continuación señalaremos.

"Los artículos en que fundamenta su proyecto preveían la creación de una unión permanente y perpetua entre los soberanos que la aceptasen, unión que se haría extensiva a los demás monarcas cristianos, y, si fuera posible, a los soberanos mahometanos, sus vecinos, para mantenerlos en paz, dentro de los límites de sus respectivos territorios. La sociedad europea no había de mezclarse en el gobierno interno de cada Estado, más que para defender la forma de gobierno establecida, y auxiliar, en

(7) Cfr. Kant Emmanuel. La Paz Perpetua. Colección Sepan Cuantos No. 212, México, Editoria Porrúa, 1980, Pág. 221 y ss.

consecuencia, a los monarcas electivos o hereditarios o a los magistrados republicanos contra sediciosos y rebeldes. Cada soberano se contentará con los territorios que posee, sin poder llegar, por ningún título, a ser soberano de otros. Quedarían prohibidas las cesiones de territorios, y los soberanos tendrían que someter los tratados que hiciesen a una mayoría de tres cuartos del Senado de la Unión. Dicho Senado se había de componer de 24 miembros, uno por cada Estado europeo, salvo Baviera, Curlandia, Génova, Florencia, Suiza. El Palatinado y los arzobispos electores, cada uno de los cuales tendría que asociarse con principados o Repúblicas vecinas, para tener juntos un senador.

No habría más guerras que las que la Unión emprendiese contra el soberano que fuese declarado enemigo de Europa, y el Senado ejerciera una acción mediadora en caso de conflicto". (8)

Una vez que hemos hecho mención de las obras tanto de Kant, como de Saint-Pierre, pasaremos a hacer una remembranza de lo que aconteció después de la Edad Media, para poder darnos cuenta de cómo fueron evolucionando los Organismos

(8) Miája de la Muela, Adolfo. Introducción al Derecho Internacional Público. Madrid, Editorial Atlas, 1979, Pág. 489.

Internacionales, analizaremos primeramente lo sucedido en la Revolución Francesa.

Revolución Francesa (1789-1815).- Los dos decenios de revoluciones internas y de guerras exteriores, con su secuela de injusticias y violencias, no habían hecho más que fortalecer el anhelo de un restablecimiento del orden jurídico internacional. Cuanto más triunfaba exteriormente la fuerza sobre el derecho, tanto más se fortalecía la creencia íntima en la necesidad y dignidad del derecho en la vida de los pueblos.

Todos los adversarios de Napoleón convirtieron en programa suyo esa exigencia de restauración del Derecho Internacional. Ya un decenio antes de ser derrotado definitivamente Napoleón, el orden social interno se debía apoyar en todos los países sobre una sabia libertad. Se debía introducir de nuevo en las relaciones internacionales el espíritu del derecho, de ahí que todos los Estados hubieren de renunciar a la guerra como medio de la política.

Como podemos observar, en esa búsqueda de la organización jurídica, cobró vigor, cuando el despotismo napoleónico fue definitivamente derrocado. Renació el antiguo Derecho Internacional, que había de servir de barrera contra cualquier nuevo abuso de la fuerza, con una especie de fervor

religioso aguardaron los contemporáneos el restablecimiento del orden jurídico europeo.

Como siguiente acontecimiento, nos encontramos con la llamada "Santa Alianza", firmada el 2 de septiembre de 1815, integrada primeramente por Austria, Rusia y Prusia, concluida en París del 14 al 26 de septiembre de 1815, la cual nos decía entre otras cosas que, "...los gobiernos y los pueblos habían de considerarse como miembros de una nación cristiana única y prestarse ayuda. Inglaterra transformó (20 de noviembre de 1815) esta triple alianza en cuádruple alianza, a la que se sumó Francia en 1818 (pentarquía)... La alianza trajo consigo el que se mantuviese el status quo en lo territorial y lo político-interno merced a la colaboración de las políticas estatales y a intervenciones militares...Inglaterra se retiró ya de la alianza en 1823, y Francia en 1830.

Pero esta alianza de las grandes potencias europeas ya no estuvo en condiciones, desde un principio, de mantener el status quo en latinoamérica". (9)

(9) Vedroos, Alfred. Derecho Internacional Público. Madrid. Aguilar, 1976, Pág. 58.

"Conforme a las palabras de las Santas Escrituras, que ordenan a todos los hombres mirarse como hermanos, los tres monarcas contratantes permanecerán unidos por los lazos de una fraternidad verdadera e indisoluble, se considerarán como compatriotas, se prestarán, en toda ocasión y en todo lugar, asistencia, ayuda y socorro, mirando respecto a sus súbditos y ejércitos como padres de familia, los dirigirán en el espíritu de fraternidad de que están animados para proteger la religión, la paz y la justicia. No son de mayor precisión las cláusulas contenidas en los siguientes artículos, salvo la que declara abierto el tratado de todas las potencias que, profesando los mismos principios querían adherirse a él". (10)

Los años de las guerras revolucionarias y napoleónicas no vieron nacer grandes construcciones jurídico-internacionales, a fines de 1871 el mundo conoció una era bastante dilatada de paz, tan sólo turbada por algunos conflictos que dieron lugar a luchas, especialmente muy localizadas lejos del corazón de Europa.

En el año de 1889 da comienzo en Washintong una serie de Conferencias Panamericanas. En ellas se logró una estrecha relación de cooperación entre los países del Nuevo

(10) Niája de la Muela, Adolfo. Op. Cit. Pág. 501

Mundo; la condición del Derecho Internacional que hasta 1914 no pasó de la fase de trabajos preparatorios.

A continuación estudiaremos lo sucedido durante la Primera Guerra Mundial, con respecto a los Organismos Internacionales.

En el año de 1914 surge el acontecimiento de la Primera Guerra Mundial, la cual duró hasta el año de 1918, y en 1919 a 1920 se firmaron varios tratados.

Los primeros puntos que podemos desprender de esta época son los siguientes:

A) "El Tratado de Versalles, firmado entre las potencias aliadas victoriosas y los alemanes el 28 de junio de 1919, incluyó disposiciones modificadoras del Derecho Internacional de su época, además de que, se hicieron constar acuerdos relativos a la creación de la Sociedad o Liga de Las Naciones.

B) Asombrados los países del orbe por la enorme repercusión de la guerra, pensaron en una organización jurídica de la comunidad internacional y la fórmula fue el Pacto de la Sociedad de Naciones"(11)

(11) Arellano García, Carlos. Op. Cit. Pág. 63.

El primer ejemplo de Organización Internacional global estructurado, lo encontramos hasta fines de la Primera Guerra Mundial, con la Sociedad de Naciones, la cual sería después de la Segunda Guerra Mundial sustituida por la Organización de Naciones Unidas.

Entre los objetivos de la Sociedad de Naciones estaba, el de intentar establecer un sistema internacional que garantizara la paz y arbitrara los posibles conflictos entre los países.

Para poder ser Miembro de la Sociedad de Naciones, primeramente era necesario que la Asamblea lo aprobara, que garantizara el respeto a los compromisos internacionales, y por último, que aceptara el reglamento establecido por la Asamblea con respecto a sus fuerzas y armamentos navales, militares y aéreos.

En lo referente a la retirada de algún Miembro de la Sociedad de Naciones, era necesario que, dieran a conocer esta resolución con dos años de anticipación, y que hubieran dado cumplimiento a sus obligaciones internacionales; pero desafortunadamente, esta disposición no se llevaba a cabo, toda vez que, cuando algún Estado quiso abandonar la Sociedad de Naciones, no se le procedía un examen serio respecto al cumplimiento de sus deberes.

A continuación haremos un breve análisis de los órganos que componían la Sociedad de Naciones, que eran los siguientes:

- A) La Asamblea.
- B) El Consejo.
- C) La Secretaría Permanente.

A) La Asamblea se componía por los representantes de los Miembros de la Sociedad de Naciones, los cuales podían enviar un máximo de comisionados, los cuales sólo disponían de un voto.

La Asamblea tenía un presidente, el cual era elegido al comienzo de cada período de sesiones; existían seis comisiones generales las cuales fueron creadas para el mejor funcionamiento de los trabajos, la tarea de estas comisiones era el estudio de los asuntos que les fuesen presentados para someterlos al análisis y aprobación definitiva de la Asamblea. Las seis comisiones generales eran las siguientes: a) cuestiones jurídicas y constitucionales, b) organizaciones técnicas y cooperación intelectual, c) reducción de armamentos, d) cuestiones presupuestarias, e) cuestiones sociales y generales, e) cuestiones políticas. En el año de 1936 se creó otra comisión que se encargaba del estudio del problema de las reformas del Pacto.

La reunión de la Asamblea se realizaba una vez al año, el segundo lunes del mes de septiembre, en Ginebra, con la oportunidad de poderse llevar a cabo, en cualquier otro momento y lugar si así hubiere sido necesario.

Con respecto a la votación, podemos decir que, ni el Pacto, ni el Reglamento Interno tenía disposición alguna en lo referente a este pacto. El artículo quinto del Pacto mencionaba la votación por unanimidad en la Asamblea y en el Consejo, señalando que para las cuestiones de procedimiento, se consideraba suficiente la mayoría de los miembros presentes. En lo referente a la ausencia y abstención de alguno de sus miembros, no eran considerados votos negativos, por lo que una decisión de podía tomar por unanimidad.

En relación a la competencia de la Asamblea, diremos que, el Pacto se la concedía en los más amplios términos, diciendo que "La Asamblea entenderá de todas las cuestiones que entren en la esfera de la actividad de la Sociedad o que afecten a la paz del mundo...otorgaba la admisión de nuevos miembros, el nombramiento de los no permanentes del Consejo, ect". (12)

(12) Seara Vázquez, Modesto. Tratado General de la Organización Internacional. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1974, Pág.36

B) El Consejo.-Este se componía por, a) miembros permanentes, las principales potencias aliadas y asociadas (Italia, Francia, Japón, Inglaterra y Estados Unidos de Norte América) y b) cuatro miembros no permanentes, los cuales eran designados por la Asamblea. Con respecto al número de los permanentes, dentro de la Sociedad de Naciones, este sufrió varios cambios, lo mismo aconteció con los no permanentes que fue elevado de cinco a once. La duración del mandato de los miembros no permanentes era de cuatro años, y el Consejo debía de renovarse en una tercera parte cada año.

El Consejo conocía de todas las cuestiones sometidas a la Sociedad, aprobaba los nombramientos del personal de la Secretaría, hechos por el Secretario General, preparaba los planes de desarme, pronunciaba la exclusión de miembros culpables de la violación de un compromiso del Pacto, entre otras cosas.

Con respecto a los períodos de reuniones, se daban las sesiones ordinarias, éstas eran cuatro anuales y posteriormente se redujeron a tres, las extraordinarias se celebraban siempre y cuando el Consejo lo decidiese.

Con respecto a la votación, el reglamento del Consejo señalaba la necesidad de un *quorum* para la celebración de las sesiones, acontecimiento que no se daba en la Asamblea,

para votar se procedía con la mayoría de sus miembros.

Por regla general, las decisiones del Consejo se debían tomar por unanimidad, pero existían excepciones como eran las referentes a las cuestiones de procedimiento, como era la convocatoria de la Asamblea en sesiones extraordinarias, o a la invitación de algún miembro de la Sociedad para que participara como ocasional en las deliberaciones del Consejo, en la adopción de informes referentes a los conflictos internacionales, la expulsión de miembros de la organización, entre otros asuntos.

C) La Secretaría Permanente.- Tenía su sede en la Sociedad, se conformaba de un Secretario General, el cual nombraba a los secretarios y el personal que fuese necesario, con aprobación del Consejo.

Existieron tres Secretarios, el primero de ellos fue Sir Eric Drummond, el segundo fue Joseph Avenol, y el tercero fue Sean Lester.

Con respecto a su carácter, podemos decir que, el Secretario General era el funcionario internacional de mayor jerarquía, para desempeñar su función sólo debía tomar en cuenta los intereses de la organización, y no debía recibir, de forma particular, instrucciones de ningún gobierno, ni de otra autoridad exterior, además de gozar de privilegios e

inmунidades diplomáticas.

En lo referente a sus funciones, éstas eran de dos clases, a) administrativas, que eran cuando quedaba encargado de la organización de la máquina administrativa de ambos órganos, actuaba como órgano de enlace entre los países miembros de la Organización, distribuía información sobre cuestiones de interés internacional, las cuales se regulaban mediante convenios generales, se encargaban de la dirección de la Secretaría, así como del registro y publicación de los tratados, y b) funciones relativas al mantenimiento de la paz y seguridad internacional

La organización administrativa comprendía las oficinas del Secretario General, de los secretarios generales adjuntos, de los subditos generales, las secciones, la biblioteca y los servicios administrativos.

La Sociedad de Naciones, ya constituye un ejemplo clásico de Organización Internacional bien estructurada, se puede decir que fue un intento de establecer un sistema internacional que garantizara la paz y arbitrara los posibles conflictos entre los países. Fue el 18 de abril de 1946, cuando la Asamblea de la Sociedad de Naciones celebró su última reunión, y el 31 de julio de 1947, esta Sociedad dejó de existir jurídicamente, y todos sus bienes se transfirieron a la Organización de Naciones Unidas.

A pesar de las buenas intenciones de esta sociedad, ya estaba considerada al fracaso desde su nacimiento, ya que reposaba sobre bases totalmente equívocas, toda vez que, existía una apatía y reluctancia entre sus miembros para cumplir con sus obligaciones, restándole por lo tanto toda eficacia a la Sociedad, considerándola por lo tanto a su completa desaparición.

Es por eso que, como ya mencionamos anteriormente, el precedente de la Sociedad de Naciones sirvió de punto central de reflexión a la hora de estructurar una nueva organización, para preservar la paz entre los pueblos, y nos estamos refiriendo a la Organización de Naciones Unidas (O.N.U.).

A continuación realizaremos un estudio de Organización de Naciones Unidas diciendo que, como antecedente de ésta tenemos a la Declaración Interaliada, firmada el 12 de junio de 1941, por los representantes de catorce países, en donde se estableció un compromiso de continuar la lucha y de no firmar la paz por separado, se subrayó la necesidad de mantener la armonía, la cual debía estar basada en la cooperación de todos los pueblos para desterrar la agresión y garantizar la seguridad económica y social.

Posteriormente tenemos la Carta del Atlántico, firmada el 17 de agosto de 1941, la cual fue emitida por el Presidente Roosevelt y el Primer Ministro Churchill, como

resultado de una reunión celebrada en el Atlántico, frente a las Costas de Terranova. Esta declaración mencionaba que los mandatarios de Estados Unidos de Norteamérica y la Gran Bretaña esbozarían los grandes lineamientos de su política futura y los principios que regirían la paz esperada. La Carta del Atlántico contenía entre otras cosas lo siguiente "... 1o. Sus países no persiguen ninguna ampliación territorial, 2o. Los cambios territoriales se harán de acuerdo con los deseos libremente expresados de los pueblos, 3o. Respeto del derecho de todos los pueblos a elegir sus formas de gobierno. 4o. Acceso igual al comercio y a las materias primas de todos los pueblos. 5o. Cooperación en el orden económico. 6o. Seguridad en el interior de las fronteras, para que todos los hombres puedan vivir al abrigo del temor y de la necesidad. 7o. Libertad de los mares, sin limitación. 8o. Abandono del empleo de la guerra, desarme de las naciones y alivio del peso de los armamentos, mientras se llega al establecimiento de un sistema permanente y más amplio de seguridad general". (13)

Como siguiente acontecimiento se da, la declaración de las Naciones Unidas el 1o. de enero de 1942, y se llevó a cabo en Washinton, con la representación de 26 países, y

(13) Miája de la Muela, Adolfo. Op. Cit. Pág. 557

posteriormente la adhesión de 21 países más.

En este documento se pudo observar que los firmantes hacen suyos los puntos contenidos en la Carta del Atlántico, comprometiéndose a continuar la lucha hasta llegar a la victoria, y a no continuar la paz por separado, señalando como objetivo de esta lucha, la defenza de la vida, libertad de independencia y religión, así como la defenza de los derechos humanos, de la justicia de su suelo y de otras tierras.

Posteriormente se da la Declaración de Moscú sobre Seguridad General, realizada el 30 de octubre de 1943, la cual fue el resultado de la Conferencia de Ministros de Asuntos Exteriores de Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra y la Unión Soviética, celebrada del 19 al 30 de octubre de 1943, la cual fue firmada por los tres Ministros ya mencionados además del Embajador de la República de China, en la Unión Soviética. En esta declaración se fijaron los objetivos generales de una manera más precisa de la guerra, así como la creación de una Organización Internacional.

Como siguiente suceso tenemos a la Conferencia de Teherán, llevada a cabo del 28 de noviembre al 10. de diciembre de 1943, en la cual, al término de ésta, tanto Roosevelt, Stalin y Churchill publicaron una declaración insistiendo en los puntos ya antes mencionados, como son la continuación de la guerra y los

propósitos de la paz.

Con posterioridad surge la Conferencia celebrada en Dumbarton Oaks (Washington D.C.), destinada a la elaboración de un anteproyecto de Constitución para la futura Organización Internacional. Esta Conferencia se llevó a cabo en dos etapas, la primera fue del 21 de agosto al 28 de septiembre de 1944 en donde tuvieron participación Estados Unidos de Norteamérica, Gran Bretaña y la URSS, la segunda se celebró del 29 de septiembre al 7 de octubre del mismo año, con la participación de Estados Unidos de Norteamérica, Gran Bretaña y China.

Como resultado de esa Conferencia, se dio la aprobación del documento conocido como *Propuestas de Dumbarton Oaks*, la cual fijó en sus doce capítulos, los lineamientos básicos de la Organización a crear. Este documento, con las adiciones que se acordaron en Yalta, sirvieron como base para la Conferencia de San Francisco.

A continuación tenemos a la Conferencia de Yalta, celebrada del 4 al 11 de febrero de 1945, en la cual participaron Roosevelt, Stalin y Churchill. El propósito de dicha Conferencia fue, el arreglo político del mundo de la posguerra. En lo referente a la Organización Internacional, se dieron tres problemas principales, los cuales fueron discutidos y resueltos en ese momento, y que son: la Convocatoria de la Conferencia de

San Francisco, el procedimiento de votación en el Consejo de Seguridad, y la representación de algunas repúblicas soviéticas en la Organización; las leyes se debatieron en Dumbarton Oaks y en Yalta.

Con posterioridad surgió la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, de San Francisco, celebrada del 25 de abril al 26 de junio de 1945. Participaron 50 países y la base de su discusión fueron las propuestas de Dumbarton y Oak, y los acuerdos de Yalta; como resultado de estos trabajos de San Francisco, tenemos a la Carta de las Naciones Unidas, la cual fue firmada por todas las delegaciones, el 26 de junio de 1945. En la cual se puede observar que, se respetaron las propuestas de Dumbarton y Oaks, aunque con algunas modificaciones, se mantuvieron las disposiciones esenciales.

La Carta de las Naciones Unidas es un Tratado multilateral que establece una serie de derechos y debates para los Estados firmantes, y además, es el documento constitucional básico de la Organización de Naciones Unidas. Esta ley tiene como seña particular, la de haber sido concluida en el nombre de los pueblos de las Naciones Unidas; fue redactada esta Carta en Español, Francés, Inglés, Ruso y Chino, considerándose estos idiomas como los oficiales de la Organización, con respecto a los tres primeros, se designaron como lengua de trabajo, con

excepción de la Corte Internacional de Justicia, en la cual sólo se manejan el Inglés y Francés.

La Organización de Naciones Unidas la constituyen aquél conjunto de países que aceptaron la llamada Carta de las Naciones Unidas, su sede la encontramos en la Ciudad de Nueva York (Estados Unidos de Norte América).

A continuación examinaremos los fines y funciones de los órganos que componen a la Organización de Naciones Unidas.

Primeramente diremos que los fines de la Organización de las Naciones Unidas son, entre otros, mantener la paz y la seguridad internacionales, fomentar las relaciones de amistad entre las Naciones basada en la igualdad de derechos y en la libre determinación de sus pueblos, realizar la cooperación internacional en la solución de los problemas económicos, sociales, culturales y humanitarios, así como en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales para todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones para alcanzar estos propósitos.

Los órganos de la Organización de Naciones Unidas son los siguientes:

- A) La Asamblea General.
- B) El Consejo de Seguridad.
- C) El Consejo Económico y Social.
- D) El Consejo de Administración Fiduciaria.
- E) La Corte Internacional de Justicia.
- F) La Secretaría.

A) La Asamblea General.- Es el órgano democrático de la Organización, en lo referente al principio de representación universal, como en la igualdad de votos para todos los miembros.

Está integrada por delegaciones de todos los países Miembros, los cuales no podrán tener más de cinco representantes y cinco suplentes.

La asamblea elige un presidente y 17 vicepresidentes, para un período que coincide con la duración de la misma. Dentro de este órgano se encuentran comisiones, que tienen como función facilitar el trabajo, las cuales se dividen en cuatro grupos que son:

1) Las comisiones principales que se subdividen en a)comisiones política y de seguridad, b)comisión política especial, c)comisión de asuntos económicos y financieros, d)comisión de asuntos sociales, humanitarios y culturales, e)comisión de administración fiduciaria, f)comisión de asuntos administrativos y de presupuestos, g)comisión jurídica.

2) Las comisiones de procedimientos que se subdividen en a) la comisión general o mesa de la Asamblea, que se encarga de realizar un estudio del programa provisional y de la lista suplementaria de temas, etc. b) la comisión de verificación de poderes, se encarga de revisar las credenciales de los representantes, y formular su respectivo informe.

3) Las comisiones permanentes que se subdividen en a) la comisión consultiva en cuestiones administrativas y de presupuestos integrada por doce miembros, b) comisión de cuotas, formada por doce representantes de distintas nacionalidades, su función es asesorar la asamblea con respecto a la repartición de gastos de la Organización entre los miembros, c) la junta de auditores con tres miembros, d) la comisión de inversiones con tres representantes, e) el comité de pensiones del personal de las Naciones Unidas con nueve miembros.

4) Las comisiones especiales entre las que están las siguientes:

- a) La Comisión de Derecho Internacional.
- b) La Comisión de Medidas Colectivas.
- c) La Oficina del Alto Comisionario de las Naciones Unidas para los Refugiados, entre otras.

Entre las funciones de la Asamblea podemos nombrar, el del mantenimiento de la paz y la seguridad internacional, fomentar la cooperación en el campo político, desarrollar y codificar el derecho internacional, propugnar adopción de medidas encaminadas al respeto de los derechos humanos y la libertad de todos, sin hacer distinción de raza, sexo, idioma o religión, buscar un arreglo pacífico en cualquier tipo de situaciones, recibir informes de otros órganos, etcétera.

Las sesiones de la Asamblea se dividen en A) Ordinarias que se realizan en el tercer martes de septiembre, y terminan en la fecha que previamente se ha establecido al comienzo de cada junta, pudiendo prolongarse su duración si así fuere necesario. B) Extraordinarias las cuales se pueden realizar cuando lo decida la Asamblea, lo solicite el Consejo de Seguridad, o lo requiera la mayoría de los miembros de las Naciones Unidas.

Con respecto a la votación dentro de la Asamblea, cada miembro no tiene más de un voto, las decisiones serán tomadas por la mayoría de los dos tercios de los integrantes presentes, o por simple mayoría de los representantes comparecientes y votantes en asuntos de procedimientos. En caso de existir un desacuerdo en la categoría, es decir, votantes importantes o de procedimientos, se decidirá por simple mayoría de los miembros presentes y votantes. Esta votación puede ser de

dos formas, formal nominal o alzando la mano, y la secreta en caso de elecciones.

Para poder llevar cabo la votación sobre cualquier asunto o simplemente discutirlo, es necesario un quorum, el cuál se forma por la mayoría de los miembros de la Asamblea General.

La Asamblea es considerada como un órgano de gran importancia, ya que allí es expresada la voluntad de los pueblos del mundo, al igual que en ella misma se crean normas jurídicas obligatorias por y para el bien de todos.

B) El Consejo de Seguridad.- Este órgano lo integran quince miembros, de los cuales cinco son permanentes (República de China, Francia, Unión Soviética, Reino Unido de la Gran Bretaña, Irlanda del Norte y Estados Unidos de Norte America), los diez restantes no pertenecen al Consejo de Seguridad, son elegidos por la Asamblea General por un período de dos años. Su función es mantener la paz y la seguridad social internacional, y las decisiones que tome este organismo son obligatorias para los Miembros de las Naciones Unidas, además tiene la obligación de prestar informes anuales a la Asamblea General y si fuere necesario, de tipo especial.

Con respecto a la votación, se da el derecho voto en el caso de que, a falta de unanimidad de las grandes

potencias, la Organización de Naciones Unidas no puede ni debe tomar decisiones importantes. Este Consejo toma las resoluciones, por el voto afirmativo, de por lo menos nueve de sus miembros.

"En las cuestiones llamadas de procedimientos el único requisito para aprobar una propuesta es obtener nueve votos favorables, cualquiera que sean los miembros del Consejo que los hayan emitido. En el caso de los asuntos que no son de procedimiento (la Carta habla de *los demás asuntos* refiriéndose a los asuntos importantes que podemos considerar de fondo), se requiere que todos los miembros voten a favor, por lo cual cada uno de ellos tiene derecho de voto sobre las decisiones del Consejo". (14)

En lo referente a las discusiones del Consejo, pueden participar países que no son miembros del Consejo, cuando se compruebe que los intereses de tal representante se pueden ver afectados por tal discusión, o cuando un Estado que no es Miembro de las Naciones Unidas, o que no esté representado en el Consejo de Seguridad, cuando fueran partes en la controversia que está tratando el Consejo, tendrán su participación en voz, pero no con voto.

(14) Seara Vázquez, Modesto. Op. Cit. Pág. 159 y 160.

C) El Consejo Económico y Social.- Este órgano se integra por 54 miembros, y son elegidos cinco como permanentes, tomando en cuenta su fuerza económica así como su importancia con respecto a la cooperación internacional.

Entre las funciones de este órgano, podemos nombrar las siguientes: hacer o iniciar estudios e informes o recomendaciones, formular proyectos de Convenciones o convocar a Conferencias Internacionales, prestar la asistencia que le sea solicitada por el Consejo de Seguridad, los Miembros de las Naciones Unidas, los Organismos Especializados, con aprobación, éstos últimos, por la Asamblea General.

Con respecto a la votación, los miembros del Consejo Económico y Social tienen un voto y las decisiones son tomadas por la mayoría de los miembros presentes y votantes.

La mayor parte del trabajo de la Organización la realiza el Consejo, a través de Comités, como son el "Comité de los objetivos y políticas de la estrategia internacional del desarrollo para el segundo decenio de las Naciones Unidas para el desarrollo o bien, el Comité de la Ciencia y de la Técnica". (15)

(15) Colliard-Albert, Claude. Instituciones de Relaciones Internacionales. Op. Cit. Pág. 382.

D) El Consejo de Administración Fiduciaria.- La función de este órgano es, velar por el cumplimiento de las disposiciones elaboradas para garantizar el camino de los territorios llamados fideicomitidos o bajo tutela, hacia el auto gobierno.

Este órgano se compone por tres clases de miembros que son: a) países administradores de los territorios fideicomitidos, b) miembros permanentes del Consejo de Seguridad y, c) miembros que son elegidos por la Asamblea General, por un período de tres años.

Entre sus actividades están, el formular cuestionarios los cuales deberán ser llenados por la autoridad administradora para, posteriormente, ser sometidos a la Asamblea General, dichos formularios se redactarán de tal forma que permitan conocer los adelantos, en los aspectos políticos, económicos, sociales y educativos de los habitantes de los territorios fideicomitidos; así como de disponer visitas de inspección a los territorios sometidos a administración fiduciaria previo acuerdo con la autoridad administradora; tomar las medidas que se hayan previsto en los acuerdos de administración fiduciaria; asegurar la igualdad de tratamientos para los miembros de las Naciones Unidas y sus nacionalidades.

En lo referente a la votación, diremos que, cada miembro del Consejo de Administración Fiduciaria tendrá un voto. El Consejo adquiere sus decisiones por mayoría de los miembros que están presentes y votantes.

Es necesaria la presencia de dos tercios de los miembros del Consejo para que la votación sea considerada válida, en caso de que se de un empate, se procede a una votación, pero si después de ese acto, continúa el empate entonces se considerará que la propuesta no prosperó.

Las sesiones de este órgano se celebran ordinariamente en la sede de la Organización, pero puede darse el caso de que se lleven a cabo en otro lugar, previa decisión del Consejo o a petición de la mayoría de los miembros.

Existen dos tipos de sesiones las a)ordinarias que se llevan a cabo la primera en el mes de enero, y la segunda en junio, b)especiales, las cuales son convocadas cuando las circunstancias así lo requieran.

La Corte Internacional del Justicia.- Fue fundada en la Haya (países bajos) en 1945, es el órgano judicial principal de las Naciones Unidas, y sus estatutos forman parte de la Carta de las Naciones Unidas.

Esta Corte se compone de quince jueces, los cuales son elegidos por la Asamblea General y el Consejo de Seguridad, por mayoría absoluta de votos en ambos órganos. Cada juez debe ser de distinta nacionalidad y no puede representar los intereses de su país respectivo, sino que debe actuar con tal independencia y son renovados por grupo de cinco cada tres años, y pueden ser inmediatamente reelegidos, existe también un presidente, un vicepresidente, ambos para un período de tres años reelegibles, un secretario y demás personal que fuere necesario.

Son parte de la Corte, todos los Estados miembros de la Organización, y pueden serlo los no miembros, en las condiciones que determine la Asamblea General, con propuesta del Consejo del Seguridad.

Es deber primario en la administración de la justicia, la imparcialidad, lográndose ésta, mediante la concesión de derechos a los jueces que les sea permitido actuar sin presiones de ningún tipo, y mediante la fijación de obligaciones, para así impedir cualquier actividad que pudiese poner en peligro su independencia de criterio.

Con respecto a sus derechos, los jueces son inamovibles y sólo se les podrá separar de sus cargos, mediante votación unánime de los otros miembros de la Corte, puede excusarse ante el presidente cuando existiese alguna razón

especial para no poder tomar participación, con respecto a las decisiones de algún determinado asunto, en el caso de que el presidente no estuviese de acuerdo de dicha abstención, tal cuestión se someterá a la decisión final de la Corte.

En lo referente a sus obligaciones y limitaciones de los jueces diremos que, éstos harán declaraciones en forma solemne en sesión pública, sus funciones son incompatibles, además no podrán fungir como abogados, agentes, consejeros; en el caso de haber realizado tal función deberán abstenerse de actuar como jueces. Podrá el presidente impedir que algún juez participe en determinado asunto, cuando considere que existe alguna razón especial para ello, y en caso de que el juez afectado no esté conforme con tal decisión, será la Corte quien diga la última palabra.

La competencia de la Corte es de dos formas, que son la contenciosa y la consultiva, en la primera conserva la característica de voluntaria, es decir, que para someter un conflicto a la Corte es necesario un compromiso previo de las partes, a excepción de que hubieren aceptado la cláusula facultativa de jurisdicción obligatoria, en la segunda, es decir la consultiva, la Corte emite opiniones respecto de cualquier cuestión jurídica, cuando lo solicite algún Organismo autorizado para ello, por la Corte de las Naciones Unidas, o tomando en cuenta las disposiciones de la misma.

"Su competencia es limitada, por cuanto en la Carta se dice textualmente (artículo 12) que ninguna disposición de esta Carta autorizará a las Naciones Unidas a intervenir en los asuntos que sean esencialmente de la jurisdicción interna de los Estados". (16)

F) La Secretaría.- La Secretaría de las Naciones Unidas, es el órgano administrativo y permanente de la Organización de Naciones Unidas, se compone de un Secretario General y tanto personal como requiere la Organización.

El Secretario General es la figura clave de la Organización de Naciones Unidas, es su jefe ejecutivo y administrador personal, es un funcionario internacional que se dedica en forma íntegra, al desempeño de sus funciones, no aceptando instrucciones de ningún gobierno, que incluye al suyo también, ni de ninguna autoridad ajena a la Organización.

(16) Las Organizaciones Internacionales. Madrid, Editorial Salvat Editores S.A., 1974, Pág. 53.

Este funcionario, además de tener funciones administrativas, también posee las de carácter político y algunas de tipo jurídico, el resto del personal responde a condiciones de índole técnico.

Entre las actividades del Secretario General están las siguientes: "Sus funciones administrativas le exigen la garantía del buen funcionamiento de los diferentes organismos, comités, reuniones, etc., de las Naciones Unidas, y la correspondiente coordinación de sus actividades. Todos los estudios e informes de la Organización se elaboran bajo su directa responsabilidad; en asuntos financieros es responsable de la preparación de los presupuestos anuales, que deben ser aprobados por la Asamblea. Los funcionarios integrados en la Secretaría General de las Naciones Unidas tienen carácter internacional y se reclutan atendiendo únicamente a razones de eficacia, competencia e integridad". (17)

Con respecto al nombramiento del Secretario General, tomando en cuenta su origen político, se puede revocar, y los miembros del personal de la Secretaría, por el contrario,

(17) Las Organizaciones Internacionales. Biblioteca Salvat de grandes temas, Salvat Editores, S.A., Madrid, 1974. Pág. 54 y 55.

no pueden ser revocados por decisión política, ya que para estos casos existe un procedimiento que culmina en el derecho de recursos ante el Tribunal Administrativo; el término del mandato de este funcionario es de cinco años. Como primer Secretario General de la Organización de Naciones Unidas, encontramos a Trygve Lie.

En lo referente a sus actividades jurídicas, abarca tanto la elaboración de documentos jurídicos, como la redacción e interpretación de los reglamentos de tipo interno, de los diversos organismos, al igual que actúa como árbitro mediador en distintos tipos de conflictos internacionales.

Pasando a otro punto diremos que, dentro de las Naciones Unidas, encontramos a los llamados organismos Especializados, teniendo como sus antecedentes a la Unión Postal Universal (1874), y la Unión Internacional de Telecomunicaciones (1865), las cuales son consideradas más antiguas que la propia Organización de Naciones Unidas.

Al crearse la Organización de Naciones Unidas se planteó la necesidad de conectar estos Organismos con el nuevo sistema internacional, tal como había ocurrido unos años antes, con la Sociedad de Naciones, dando así origen a los Organismos Especializados que hoy en día se conocen, entre los que podemos nombrar a los siguientes. sin pretender estudiar todos, ya que

están fuera del tema de tesis.

F.A.O. Organización de las Naciones Unidas para la
Agricultura y Alimentación.

U.N.E.S.C.O. Organización de las Naciones Unidas para la
Educación, la Ciencia y la Cultura.

O.A.C.I. Organización de la Aviación Civil
Internacional.

C.F.I. Corporación Financiera Internacional.

A.I.F. Asociación Internacional del Fomento.

U.P.U. Unión Postal Internacional.

U.I.T. Unión Internacional de Telecomunicaciones.

O.M.I. Organización Marítima Internacional.

- O.M.S. Organización Mundial de la Salud.
- P.N.U.D. Programa de las Naciones Unidas para el
Desarrollo.
- H.A.B.I.T.A.T. Centro de las Naciones Unidas para los
Asentamientos Humanos.
- U.A.E.C.A. Unión Aduanera y Económica Centro Africana.
- E.C.E. Comisión Económica para Europa.
- A.I.D. Asociación Internacional para el Desarrollo.
- O.M.N. Organización Meteorológica Mundial.
- O.C.I. Organización Comercial Internacional.

Entre otros

2.- Antecedentes de la O.I.T.

El problema de la protección legal de los trabajadores se ha planteado desde los orígenes de la Industria, en virtud de las lamentables condiciones de trabajo e higiene. Cuando se da la explotación humana, provoca en los seres humanos un sentimiento de levantamiento, adoptándose leyes internas en los países industriales, y que en la mayoría de las veces son tímidas y mal aplicadas.

Tomando en cuenta la gran competencia existente entre las grandes industrias y países, se da la necesidad de crear un reglamento internacional.

Fue Robert Owen, uno de los primeros que demandó esta protección, presentando dos memorandums, a este respecto, uno fue expuesto ante la Dieta germánica, y el segundo en el Congreso de 1818 de Axis-la-Chapelle, mediante el conducto de Lord Castlereagh, pero no se logró nada.

Como posteriormente un industrial de nacionalidad Francesa llamado Daniel Le Grand, retomó la idea, multiplicando sus cartas, memorandums, así como peticiones que fueron dirigidas a los gobiernos, a los Jefes de Estado y a los Congresos Internacionales, pero a pesar de que no aceptaron inmediatamente

por lo menos ya no sería completamente olvidada.

Después de casi cuarenta años, el 20 de abril de 1881, fue creada en el Consejo Nacional Suizo, una propuesta presentada por uno de los miembros que fue el Coronel Frey.

Como resultado de lo anteriormente mencionado, el Consejo Federal inició, con algunos gobiernos, negociaciones inclinadas a la celebración de una Conferencia Internacional. Independientemente de que este intento haya fracasado, el 15 de marzo de 1889, fue formulada una nueva invitación formal para realizar una Conferencia, la cual se reuniría en Suiza el 5 de mayo de 1890.

El 5 de febrero de 1890, fue el Emperador Guillermo II quién, después de haberse apropiado la idea, propuso la celebración de una Conferencia, Suiza por su parte, renunció a tal proyecto, y fue a partir del 15 de marzo de 1890, cuando se llevó a cabo en Berlín la primera Conferencia Internacional, concerniente a estos problemas. En esa reunión concurrieron doce Estados Europeos, representados por diplomáticos, estadistas, técnicos europeos, un obrero y un industrial. Esta Conferencia sólo se limitó a otorgar votos y buenos deseos, logrando formular una especie de ética para los legisladores de los distintos países, así mismo formuló recomendaciones con respecto al descanso semanal, el trabajo

tanto infantil, como de los adolescentes y mujeres, así como el trabajo en las minas, y la inspección de las actividades laborales.

Paralelo a estas iniciativas de tipo oficial, las asociaciones privadas, realizaban actividades semejantes. Fue en agosto de 1897, cuando se relizaron en Zurich, y en el mes de septiembre en Bruselas del mismo año, dos Congresos Internacionales, en los que asistieron los delegados de las asociaciones obreras, y también de economistas.

El resultado dado en la reunión de Bruselas fue, la creación de una asociación, que se fundó en 1900 en el Congreso de la Legislación Laboral de Paris, constituyéndose en forma definitiva en Basilea en el año de 1901, bajo el nombre de Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. Dentro de esta Asociación se encontraban catorce secciones nacionales, su finalidad era estudiar algunos de los problemas, respecto a la protección de los trabajadores, así como la preparación de proyectos, los cuales serian sometidos a su aprobación, es decir, desempeñar el papel de Organismos de preparación de Convenciones Internacionales.

Fue en el año de 1903 cuando se aplicó por primera vez este procedimiento, mediante la convocatoria para una Conferencia preparatoria, la cual fue formada por expertos y

técnicos, adoptándose proyectos de convención con respecto al empleo de fósforo blanco en la industria del cerillo, y lo referente a la prohibición del trabajo nocturno de mujeres en la industria.

En 1913, se prepararon otras dos Convenciones, que en Septiembre de 1914 debían ser el tema de una Conferencia Diplomática, la cual no se pudo reunir, toda vez que, había estallado la Guerra en Europa.

Estando la Guerra en su auge, distintas Organizaciones obreras, manifestaron la idea de que la futura Conferencia de Paz se tendría que dirigir a la protección de los trabajadores, así lo planteó la Federación Americana del Trabajo, en Septiembre de 1914, al igual que la Federación Sindicalista Interaliada, efectuada en Leeds, Inglaterra en junio de 1916.

El 25 de enero de 1919, la Conferencia Preliminar de Paz, determinó nombrar a una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, para que estudiara la protección laboral y, la creación de una institución permanente unida a la Sociedad de Naciones. Esta Comisión, formada por quince miembros, presentó ante la Conferencia de Paz, el proyecto de creación de un Organismo permanente, y también varias cláusulas referentes a la política a seguir en materia laboral, por parte de los contratantes.

Con algunas modificaciones se aceptó el compendio de textos, para transformarse en la Parte XII del Tratado de Versalles, del artículo 387 al 424, bajo el título de "Trabajo".

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), era una institución que se encontraba estrechamente relacionada con la Sociedad de Naciones (S.D.N.), como ya se mencionó anteriormente, pero en lo referente a la calidad de Miembros de la Sociedad de Naciones, no era requisito indispensable para ingresar a la Organización Internacional del Trabajo, toda vez que, algunos Estados que dejaron de pertenecer a la primera, siguieron formando parte de la segunda, como ejemplo tenemos a Brasil, Haití, Perú, China, Venezuela y Hungría. En el año de 1934, Estados Unidos de Norte América pasó a ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

Fue en el año de 1939 cuando la Organización Internacional del Trabajo, mostró su vitalidad e importancia, ya que durante veinte años elaboró más de cincuenta Convenciones Internacionales, sobrevivió a la desaparición de la Sociedad de Naciones.

En el año de 1940, la llamada Oficina Internacional del Trabajo, mandó sus oficinas de Ginebra a Montreal, y en el año de 1944 en los meses de abril y mayo, se celebró la XXVI Sesión de la Conferencia General en Filadelfia, la cual marcaba

la continuidad, con respecto a las veinticinco primeras Conferencias que se habían llevado a cabo en Europa, y también establecía la revisión de los textos constitutivos.

El 10. de mayo de 1944, se firmó en Filadelfia, una declaración que contenía las finalidades y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, la cual definía las inclinaciones de dicha Organización, así como los principios que servirían de inspiración para la política de sus miembros, y dicho documento fue adicionado a su Constitución.

La Organización Internacional del Trabajo se encuentra vinculada a la Organización de Naciones Unidas con la calidad de Organismo Especializado, así mismo se afirma la continuidad y permanencia del Organismo, al igual que sus adaptaciones, en lo referente con la evolución de las relaciones internacionales. (18)

En síntesis podemos decir que, la Organización Internacional del Trabajo, fue creada en 1919 bajo el Tratado de Paz de Versalles. En 1946 fue el primer Organismo Especializado que se asoció con las Naciones Unidas. Este Organismo está actualmente integrado por 160 Estados Miembros.

(18) Cfr. Tratado General de la Organización Internacional del Trabajo. Modesto Seara Vázquez, Pág 481 y ss

CAPITULO II.

ESTRUCTURA DE LA OIT.

La Organización Internacional del Trabajo se creó en el año de 1919 en la Conferencia de la Paz, la cual se llevó a cabo después de la Primera Guerra Mundial, es considerada como una institución vinculada a la Sociedad de Naciones, en el año de 1946 formó parte de Naciones Unidas como un Organismo Especializado.

La Organización tiene su sede en Ginebra (Suiza), y desde que fue fundada ha tenido varios directores, y son los siguientes: "Albert Thomas (1919-1932); Harold Butler británico (1932-1938); John G. Winant, estadounidense (1939-1941); Edward J. Phelan, irlandés (1941-1948); Davida A. Morse, estadounidense (1948-1970); Wilfred Jenks (1970-1973) y Michel Hansenne de nacionalidad belga (1989-1994)". (19)

La estructura de la Organización Internacional del Trabajo se distingue por ser tripartita, porque en su funcionamiento tienen participación los representantes del Gobierno, empleador y trabajador, los cuales poseen voz y voto en pie de igualdad; la Organización Internacional del Trabajo se encuentra integrada por los siguientes organismos:

(19) Las Normas Internacionales del Trabajo. Ayuda al desarrollo y justicia social. Italia. 1990. Pág.

- A) La Conferencia Internacional del Trabajo.
- B) El Consejo de Administración.
- C) La Oficina Internacional del Trabajo.

A continuación realizaremos un estudio de los tres órganos principales anteriormente mencionados, los cuales aseguran el funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo.

A) La Conferencia Internacional del Trabajo.- Es la Asamblea General de los Estados Miembros, la cual se reúne anualmente en el mes de junio en Ginebra, pero su Constitución señala la oportunidad de que se lleven a cabo reuniones extraordinarias, es decir, aquellas que tienen lugar cada vez que sea necesario.

Entre las funciones de la Conferencia Internacional del Trabajo podemos nombrar las siguientes: determina la política de la Organización; lleva el control del presupuesto en relación a los gastos que se realizan; decide el cambio de la sede de la Organización; elige a los miembros del Consejo de Administración, pero una de las funciones más importantes que tiene esta Conferencia es, la de servir de órgano de discusión en relación a

los problemas mundiales de trabajo, para así adoptar los convenios y recomendaciones internacionales de tipo laboral, velando al mismo tiempo, por el cumplimiento de los mismos, se establecen normas laborales y se decide el plan general del trabajo de la Organización.

Cada Estado Miembro envía a la Conferencia dos delegados gubernamentales, un empleador y un trabajador, los cuales pueden estar acompañados por consejeros técnicos, gozan de los mismos derechos, pudiéndose expresar libremente y votar según su conciencia. Con frecuencia las decisiones son adoptadas por mayoría de votos, o por unanimidad, con esto observamos que las deliberaciones han sido constructivas, dando origen a que las resoluciones adquieran más valor.

La Conferencia realiza su propio reglamento interno, al igual que elige un presidente y tres vicepresidentes, concerniendo estos últimos a los sectores gubernamental, patronal y laboral.

En lo referente a la votación, diremos que, sólo los delegados podrán participar en éstas y en discusiones, los consejeros técnicos tendrán participación de debate a petición del delegado que acompañan, así como en las votaciones previa autorización del presidente de la sesión, podrán votar en caso de haber sido elegidos suplentes por sus delegados, dicha

designación será en forma escrita y dirigida al presidente, quien se encargará de dar o no la autorización solicitada.

La forma de votación es de simple mayoría, siempre y cuando la cantidad de votos supere a la mitad de los miembros presentes. En los casos de acuerdos financieros y presupuestarios, es necesario que haya mayoría superior, por disposición expresa de su Constitución.

Los delegados votan de manera individual, en caso de faltar uno no gubernamental, como consecuencia de no haber sido designado por el miembro, tendrá el otro derecho a participar en los debates, pero no a votar en nombre del ausente.

Al probar la inclusión de una cuestión en el orden del día, la Conferencia deberá decir, si va a dar lugar a una recomendación o un convenio.

A continuación veremos lo que establece la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, para poder comprender mejor lo anteriormente expuesto con respecto a la Conferencia Internacional del Trabajo, y que a la letra dice:

Artículo 3

1. La Conferencia General de los representantes de los Miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo

menos, una vez al año, se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros.

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

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

Artículo 4

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

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

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

Artículo 5

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

Artículo 19

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

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

3. Al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la

organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.

4. El Presidente de la Conferencia y el Director General autenticarán, con sus firmas, dos copias del convenio o de la recomendación. De estas copias, una se depositará en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se enviará al Secretario General de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del convenio o de la recomendación a cada uno de los Miembros..."

B) El Consejo de Administración.- Dicho órgano se reúne tres veces al año, estableciendo la orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y de las reuniones a efectuarse, así mismo toma conocimiento de las conclusiones a las que se llegaron y decide sobre el cumplimiento de las mismas.

La composición del Consejo de Administración es tripartita y está integrada por cincuenta y seis personas, veintiocho son representantes de los gobiernos, de los cuales diez son nombrados por los miembros de mayor importancia industrial, y los dieciocho restantes son elegidos por los delegados gubernamentales dentro de la Conferencia, catorce

representantes de los empleadores y catorce de los trabajadores.

Los miembros del Consejo son elegidos por un período de tres años, designándose un presidente y dos vicepresidentes, en dichos cargos deben estar presentes los sectores gubernamental, empleador y trabajador.

Una función particular del Consejo de Administración es la de convocar a conferencias regionales y reuniones periódicas de carácter diverso, señalando fecha de celebración, duración y orden del día de las mismas, tomar conocimiento de sus conclusiones y decidir sobre el cumplimiento de las mismas.

A continuación señalaremos lo que establece la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en relación a este Consejo de Administración.

"Artículo 7

3.- El Consejo de Administración determinará, cada vez que sea necesario, cuáles son los Miembros de la Organización de mayor importancia industrial y fijará las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de dichos Miembros sean examinadas por una comisión imparcial antes de que el Consejo de Administración adopte una decisión al respecto. Toda

apelación interpuesta por un Miembro contra la decisión del Consejo de Administración por la que determine cuáles son los Miembros de mayor importancia industrial será resuelta por la Conferencia; pero dicha apelación no suspenderá la aplicación de la decisión mientras la Conferencia no se haya pronunciado.

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

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

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

7. El Consejo de Administración elegirá entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes. Uno de estos cargos deberá ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

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

Artículo 14

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

C) La Oficina Internacional del Trabajo.- Este órgano tiene su sede en Ginebra, actúa como Secretaría de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra supervisada por el Consejo de Administración.

La Oficina se encuentra integrada por el Director General, el cual es nombrado por el Consejo de Administración, del cual recibirá indicaciones y ante el cual será responsable del buen funcionamiento de la Oficina y de las demás actividades que le son confiadas.

El personal de la Oficina Internacional del Trabajo

es nombrado por el Director General, tomando en cuenta las reglas aprobadas por el Consejo de Administración. Dichos nombramientos deben recaer en personas de diversas nacionalidades y de distintos sexos.

Entre las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo están el de preparar las reuniones de conferencia del Consejo; elabora informes que sirven de base a los trabajos de la Organización; otorga asistencia a los gobiernos; dirige las actividades de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo en el mundo; edita las publicaciones de obras y revistas especializadas destinadas a difundir temas de interés para la organización; mantiene relación con otras Instituciones Internacionales, así como con los miembros del trabajo y asuntos sociales de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, al igual que con las organizaciones de trabajadores y empleadores, fomentando la cooperación e intercambio de experiencias entre ellos, coordinando las actividades de las conserjerías regionales relacionadas con los empleadores y el desarrollo general.

La Oficina de Área de la Organización Internacional del Trabajo, vigila las actividades de la Organización en México, Haití y República Dominicana; en Lima para América Latina y el Caribe; en Addis Ababa para África; en Bangifok para Asia y el
en Beirut para los países árabes; y en Ginebra

para Europa. Las estructuras antes mencionadas permiten una mejor atención a las necesidades especiales de los diversos Continentes.

A continuación señalaremos lo que establece la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en relación a la Oficina de dicho organismo.

"Artículo 8

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

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

Artículo 9

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

1.- OBJETIVOS.

La Organización Internacional del Trabajo, tiene como objetivo promover el progreso social, condición necesaria para lograr un desarrollo socioeconómico armonioso

Los 160 Estados que integran este organismo aprueban y aceptan los principios que conforman su Constitución, al igual que cooperan en sus actividades y proporcionan recursos, además los delegados de los sectores gubernamentales, empleadores y trabajadores deliberan en pie de igualdad, siendo ello los representantes de los Miembros de la Organización.

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo tiene participación en la elaboración de la política de desarrollo, protege los derechos fundamentales del trabajo, al igual que otorga su apoyo en los esfuerzos que hace la comunidad internacional y los diversos países, para lograr el pleno empleo, así como la elevación del nivel del vida, que se distribuyan en forma equitativa los frutos del progreso, proteger la vida y salud de los trabajadores, fomentar la cooperación entre éstos y los empleadores, para lograr mejorar la producción y las condiciones de trabajo.

Para poder alcanzar lo anteriormente expuesto, la Organización Internacional del Trabajo recurre a medios de acción

que son, el crear normas internacionales de trabajo, que sirven de pauta a los países para poner en vigor políticas laborales.

Las normas que son adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo se encargan de regular los problemas laborales y humanitarios, que van desde la protección del empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo (duración de las actividades laborales, vacaciones pagadas, salarios, entre otros), la seguridad de la salud y vida de los trabajadores, hasta la defensa de los derechos humanos, y la garantía de la libertad sindical. Lo anteriormente expuesto se debe aplicar a todos los trabajadores, sean mujeres u hombres.

La Organización Internacional de Trabajo, organiza numerosas Conferencias y Reuniones especializadas, con el objeto de sostener un contacto permanente con los diferentes países del mundo y su evolución económica y social. Primeramente hablaremos de las Conferencias Regionales, diciendo que, en éstas se congregan periódicamente los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores de determinada región, con el objetivo de examinar las cuestiones, que en particular interesan a esta área.

Dentro de las Reuniones, se encuentran las Comisiones de Industria, las cuales se encargan de examinar los

problemas laborales, de las principales ramas de actividad, como son la construcción, industria del carbón, ingeniería civil y obras públicas, industrias químicas, de hierro y del acero, de la madera, petróleo, mecánicas, hotelería y restauración, alimentación, plantaciones, transportes, textiles. También existe una comisión consultiva para el desarrollo rural y otras para empleados y trabajadores intelectuales.

Como podemos darnos cuenta, con lo anteriormente planteado, la Organización Internacional del Trabajo, acude a los siguientes medios de acción: adopta normas internacionales de trabajo y vela por su aplicación, coopera en forma directa con los Estados, elabora actividades de investigación, recopila datos y difunde la información obtenida, toma determinaciones políticas y de programas internacionales encaminadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo, e incrementar las oportunidades de empleo y a fomentar los derechos humanos básicos, crear programas de cooperación técnica internacional para ayudar a los gobiernos a poner en práctica dichas políticas, establecer la formación, educación, investigación y publicación para contribuir al impulso de esos esfuerzos, crear normas internacionales de trabajo que sirven de pauta a los países para la puesta en vigor de tales políticas.

2.- FINES.

La Organización Internacional del Trabajo, tiene varios fines o propósitos para mejorar las condiciones de trabajo en los países, los cuales los encontramos en el preambulo de su Constitución, y que podría considerarse como declaración de principios y fines que persigue este organismo.

Dentro de esta declaración se menciona que es necesario que exista una mejor condición en las actividades laborales en diversos países del mundo, pudiéndose alcanzar ésto, siempre y cuando los países logren un progreso semejante en el aspecto económico, toda vez que si alguno de ellos no aceptara mejorar las condiciones de sus obreros, estaría en el caso de ejercer una competencia desleal contra los países que a contrario sensu, si están de acuerdo en mejorar esas situaciones de trabajo, dando salarios más altos, ampliando y mejorando los servicios para los trabajadores, logrando también una carga mayor de economía.

El 10 de mayo de 1944 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adoptó la Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que deben inspirar la política de sus Miembros.

A continuación mencionaremos algunos de los principios que nos señala la Declaración de Filadelfia:

"* todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo industrial en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

* el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;

* cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde ese punto de vista y aceptarse cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;

* incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida de carácter económico y financiero". (20).

(20) Las Normas Internacionales del Trabajo. Op. Cit. Pág.3.

Uno de los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo es, precisamente la aplicación de esta Declaración de Filadelfia, pero no debemos olvidar que, a pesar de que existe este documento, no todos sus Estados Miembros la obedecen en su totalidad, dando como origen los resultados que actualmente se viven, los cuales serán estudiados en el Capítulo IV de esta Tesis.

3.- SECTORES.

Independientemente del acelerado crecimiento del sector de servicios en casi todo el mundo, la industria se sigue considerando la base fundamental de la economía nacional en la mayor parte de los países en desarrollo.

Podemos decir que, la industria cubre una amplia serie de actividades e incluye sectores de infraestructura básica, como son la construcción y el transporte, así como industrias de extracción de minerales y petróleo, las de tipo pesado que otorgan materias primas a otras, como por ejemplo las siderúrgicas y petroquímicas, también las que se encargan de manufacturar bienes de equipo y consumo, como son las mecánicas, textiles de la confección de madera y del cuero, químicas, y las que elaboran productos alimenticios, por nombrar algunos,

toda vez que existen más.

Los sectores, que son el medio de supervivencia para millones de trabajadores, están conociendo cambios a una velocidad sin precedentes en relación a la revolución en las técnicas de producción, dando como origen al uso de microprocesadores, originándose con ésto, la desaparición de puestos de trabajo tradicionales, el manejo de nuevos equipos y sustancias de alto riesgo, cambios en las pautas del comercio mundial, etcétera, y han originado por lo tanto problemas de ajuste estructural en muchas empresas.

Ahora bien, las personas especializadas de la Organización Internacional del Trabajo, en colaboración con servicios gubernamentales y organizaciones de empleadores y trabajadores que se encuentran dentro de los sectores interesados, realizan una labor de investigación, preparan informes y estudios, al tiempo que ofrecen asesoramiento técnico.

Las actividades anteriormente señaladas, se encuentran integradas en un programa de actividades sectoriales, con la finalidad de que las necesidades y preocupaciones que atañen a diversas industrias, sean tomadas en cuenta en los distintos programas de la Organización Internacional del Trabajo, comprendiendo su acción de cooperación técnica.

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo, el sector de las cooperativas ha ocupado especialmente su atención, y han sido objeto de actividades de asistencia técnica desde los años treinta; está cubierto por un instrumento internacional cuya particularidad es el referirse específicamente en su título a los países en desarrollo.

Podemos decir también que, las actividades de cooperación se inscriben con mayor frecuencia en los planes nacionales de desarrollo, tomando en cuenta las prioridades establecidas por los gobiernos. Tienen gran importancia, el desarrollo de recursos humanos, la elevación del nivel de vida, la promoción del empleo productivo y otras cuestiones que incumben a la Organización Internacional del Trabajo.

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

La cooperación técnica se encuentra relacionada con la obra normativa, ya que las normas confieren a las actividades prácticas un ámbito preciso y una base sólida, como ejemplo encontramos la asistencia en materia de legislación o de administración del trabajo. Dicha relación se debe basar en estudios y documentación sólidos, es por eso que la Organización Internacional del Trabajo, lleva a cabo numerosos trabajos de investigación, recopilación y análisis de datos.

La Organización Internacional del Trabajo es considerada un importante centro editor internacional, que se encarga de publicar en forma anual una gran variedad de material impreso, en parte o en la totalidad de sus idiomas de trabajo, especialmente en los temas que son de su competencia.

Con respecto a los recursos financieros para los proyectos de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo, diremos que su frente es el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Otros medios para financiar esta cooperación lo constituyen los fondos en depósito, los cuales en su mayoría son proporcionados por los gobiernos y los organismos multilaterales de asistencia, y por el presupuesto regular de la Organización Internacional del Trabajo, para ciertos tipos de asistencia técnica.

Podemos decir que las actividades de cooperación técnica, se pensaron en base a las necesidades específicas de cada país. Los proyectos que se elaboran, tienen un antecedente que consiste en una serie de estudios en el terreno y de tareas preparatorias, y su finalidad es cubrir diversos aspectos como son, la organización y planificación de la formación para puestos de trabajo en hoteles, industrias turísticas, de restauración, etcétera.

1.- NORMAS.

"La importancia de las normas internacionales del trabajo radica en sus efectos prácticos, a saber: por una parte deben reflejar lo que ya puede hacerse, y por otra parte, mostrar la vía hacia el progreso social y económico. Inspirados por esta orientación, los representantes de los gobiernos, reunidos en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros de la OIT, discuten y adoptan las normas. Además las obligaciones resultantes de dichas normas pueden servir de factor de seguridad impidiendo aquellas modificaciones de las leyes nacionales que constituirían un *paso atrás*.

La Constitución establece que la OIT ayudará a los gobiernos que lo soliciten a elaborar leyes y aplicar las medidas que, basadas en dichas normas, se descan en el ámbito nacional". (21)

Las actividades normativas, han contribuido en la acción global de la humanidad, adoptando nuevos objetivos y medios de acción; estas normas han influido a un replanteamiento

(21) Las Normas Internacionales del Trabajo Op. Cit. Pág. 3

de la acción internacional de los derechos humanos, política social y desarrollo.

La Organización Internacional del Trabajo, dispone de medios esenciales para iniciar los objetivos de justicia que le son asignados por sus órganos constituyentes, dichos medios son la elaboración y aplicación de normas internacionales del trabajo y la cooperación técnica.

Diremos que, las actividades de la Organización Internacional del Trabajo no deben contravenir los principios básicos de sus normas, siendo una de las funciones de las actividades de cooperación técnica el contribuir en el desarrollo de las normas, así como la aplicación de las mismas, además ayudando a superar las dificultades de tipo económico, social y técnico, de administración o de otra naturaleza que impidan su ratificación y aplicación por parte de los gobiernos que lo consideran conveniente y posible.

Las normas que establece la Organización Internacional del Trabajo son flexibles para ser adaptadas a las distintas circunstancias naturales, lográndose esto, mediante la oportunidad de participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en el esfuerzo del desarrollo, en crear empleos, la repartición equitativa de los ingresos, la formación profesional de los niveles de vida, así como las

condiciones de trabajo en todos los sectores, en sí las normas contribuyen a aprovechar, de manera positiva, las energías de los países y lograr también una comunidad internacional solidaria.

Las normas internacionales del trabajo, se han venido elaborando desde 1919, y han tenido que ir adaptándose conforme va evolucionando el mundo que está en pleno cambio, en el cual han existido dos Guerras Mundiales con sus respectivas crisis económicas, sin olvidar el fin de la época colonial y el comienzo, en forma internacional, de un gran número de nuevas naciones las cuales luchan por el aseguramiento de su desarrollo. Es por eso que las normas han tenido que ser adaptadas y revisadas, cuando se da la necesidad de actualizarlas, tomando en cuenta la situación que se esté viviendo en ese momento.

La Organización Internacional del Trabajo ha creado un sistema de normas internacionales las cuales son divididas en convenios y recomendaciones, y que se encuentran sujetas a los llamados procedimientos de control, y tanto su eficacia como su objetividad se reconocen ampliamente en el terreno internacional.

Con respecto a los convenios internacionales del trabajo, diremos que éstos están abiertos a la ratificación de los Estados Miembros, son instrumentos internacionales que obligan a los países que libremente los ratifican, dichos Estados se comprometen así voluntariamente a aplicar las disposiciones

de tales instrumentos armonizados, consiguientemente, la legislación y la práctica nacionales y aceptando un control internacional. (Artículo 19 de la Constitución de la OIT).

Las Recomendaciones Internacionales de Trabajo no pueden ser ratificadas, son instrumentos internacionales que establecen principios rectores no obligatorios, que pueden orientar las políticas y las prácticas nacionales, y pueden abarcar por sí mismas un tema determinado o completar y precisar las disposiciones contenidas en los convenios. (Artículo 19 de la Constitución de la OIT).

Como podemos darnos cuenta, los Estados Miembros que ratifican un convenio adquieren la obligación de llevar a la práctica las disposiciones que este instrumento contiene. Las recomendaciones sirven de orientación para la política, la legislación y la práctica laboral.

Por lo tanto, las normas internacionales del trabajo, lejos de obstaculizar o frenar la marcha de la empresa, puede ser un buen incentivo para asegurar su mejor funcionamiento o introducir mejoras considerables en las prácticas de dirección de cada día, lo cual puede coadyuvar a un aumento considerable de la productividad.

ahora bien, el contenido de los convenios

recomendaciones es tan variado como los problemas que estos instrumentos tienen que resolver. Este conjunto de normas que se desarrollo progresivamente con el transcurso de los años, engloba inevitablemente materias que son de interes directo sólo para ciertos países. Los convenios maritimos de los cuales existen mas de treinta, sólo tienen significado para las naciones que poseen una marina mercante, los convenios cuyo objetivo es proteger a las poblaciones indigenas tribuales conciernen únicamente a los Estados en cuyo territorio existen tales poblados, sin embargo, la mayoría de los instrumentos se refieren a cuestiones de interés universal, tales como la libertad sindical, el trabajo forzoso, la protección de las mujeres y de los menores de edad, el problema del empleo, la seguridad e higiene del trabajo, la duración del mismo, las vacaciones pagadas, las relaciones entre gobierno, empleadores y trabajadores, la inspección del trabajo, etcótera.

Ocurre que, un tema determinado es enfocado por varios instrumentos como consecuencia de la revisión de un convenio, semejante análisis es necesario, sea para elevar el nivel de las normas, por ejemplo la edad mínima de admisión al trabajo, sea para adaptar esas normas a la evolución reciente, como en el caso de los nuevos métodos de organización de trabajo industrial por equipos, métodos que no dejan de repercutir sobre el trabajo nocturno de mujeres y jóvenes. Como podemos darnos cuenta que tan importante es la aplicación de convenios y

ESTADO UNIDO DE AMERICA
SECRETARIA DE TRABAJO
WASHINGTON, D. C.

recomendaciones para un mejor desarrollo industrial, sin olvidar por completo a los trabajadores.

La actual Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se divide en:

- * Preámbulo.
- * Texto de la Constitución. (cuatro capítulos)
- * Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- * Texto del Reglamento.
- * Acuerdo entre las Naciones y la Organización Internacional del Trabajo.
- * Texto de Acuerdo.
- * Índice alfabético de materias contenidas en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
- * Índice alfabético de materias contenidas en el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo es fundamentalmente un tratado multilateral, pero es también, un texto complejo que establece derechos y deberes para los Estados Miembros, a la vez que regula el funcionamiento del organismo internacional que por ella es creado y las relaciones de los Estados con este sujeto de derecho internacional.

5.- CAMPO DE ACCION.

Los principales campos de acción de la Organización Internacional del Trabajo son:

- a) El mejoramiento de las condiciones de trabajo y la vida.
- b) La promoción del empleo que es necesario para la prosperidad colectiva y el bienestar individual.
- c) El desarrollo de los recursos humanos, cuya formación y aplicación de manera adecuada dara como resultado la expansión económica y el progreso social.
- d) El desarrollo de las instituciones sociales que consiste en la renovación y consolidación de las funciones de tipo administrativo, las organizaciones profesionales, y por ultimo los sistemas de participación y comunicación que componen la estructura de la sociedad moderna.

En relación al mejoramiento de las condiciones de trabajo y el medio ambiente en el que se desarrolla la actividad laboral diremos que, la Declaración de Filadelfia proclama que el trabajo no es una mercancía, y por lo tanto la Organización Internacional del Trabajo, tomando en cuenta lo anteriormente establecido, busca que esta actividad sea más humana, así mismo fomenta condiciones en donde se respete la vida y salud del trabajador, dejándole tiempo libre para descansar, así como la capacitación y recreación para que tenga una realización plena.

En respuesta a una petición formulada en 1975 por la Conferencia Internacional del Trabajo, se ha creado el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente del Trabajo (PIACT, sus siglas en francés), destinado a promover y asistir las actividades de los Estados Miembros en este sector.

Este programa integra la continuidad y la innovación, aborda los problemas de las condiciones y el medio ambiente de trabajo en su conjunto, y el contexto más amplio de la política social y económica; proporciona a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y trabajadores y, a las instituciones de investigación y de formación, toda la ayuda necesaria en los esfuerzos dirigidos a promover condiciones de trabajo más sanas, seguras y gratificantes para los trabajadores de ambos sexos.

El PIACT comprende actividades normativas y prácticas, estudios, reuniones tripartitas, intercambio de información y de experiencias, así como un sistema internacional de alarmas que permita revelar a tiempo riesgos que pesan sobre la salud del trabajador. Ofrece a los países un amplio abanico de posibilidades de cooperación técnica, de modo tal que pueda seleccionar entre aquellas que más se ajusten a sus necesidades, también proporciona misiones multidiciplinarias a los Estados Miembros, seminarios nacionales tripartitos, asistencia de

especialistas de alto nivel para el establecimiento de centros de seguridad e higiene del trabajo o para el fortalecimiento de servicios de inspección del mismo , cursos de capacitación, becas de estudio, etcétera.

Pasando a otro punto, diremos que, una de las tareas de la Organización Internacional del Trabajo es, la protección del trabajador contra las enfermedades y accidentes de trabajo, ya que cada año mueren trabajadores como consecuencia de de estos percances o sufren lesiones por lo mismo, aumentando a todo esto que el individuo y su familia, al igual que la sociedad, sufren grandes pérdidas económicas.

Al paso del tiempo, con el progreso en materia de métodos de trabajo y técnicos, se ha logrado disminuir el número de riesgos, pero desafortunadamente han agravado otros y originando otros, como son el alto índice de contaminación en lugares en donde se han introducido sustancias químicas sintéticas, así como aquellas que provocan toxicidad con el paso del tiempo, entre las que podemos mencionar el cáncer al hígado a consecuencia de estar expuesto al cloruro de vinilo, y el otro caso es el de mesotelina, al parecer debido a la inhalación de fibras de amianto.

En la actualidad se ha intentado, pero no se ha logrado, el evitar riesgos de accidentes, en relación a la salud

del trabajador y se ha buscado un mejoramiento en el aspecto psicosocial de las empresas.

En el año de 1959 fue creado el Centro Internacional de Información sobre Seguridad e Higiene del Trabajador (CIS), el cual tiene como función, el análisis y registro de todos los documentos de importancia sobre el tema que se publica en cualquier lugar del mundo como son libros, artículos, normas, recomendaciones, investigaciones, convenios, películas, entre otros, mediante los cuales se difunde información sobre riesgos profesionales.

Las actividades de cooperación técnica, que tienen como fin proteger la vida y salud del trabajador son variadas, entre las que se encuentran las siguientes: la colaboración de consejos regionales, el envío de expertos para que realicen estudios de problemas particulares, la creación de institutos, centros o laboratorios de seguridad e higiene del trabajo, que facilitan el equipo y personal de formación calificados, este tipo de institutos se han creado en Argentina, República Dominicana, Argelia, Ecuador, Egipto, India, Indonesia, Irán, Kenia y Turquía.

Como podemos ver, el objetivo fundamental de la seguridad social, campo de acción de la Organización Internacional del Trabajo, es el de proteger las condiciones de vida de las personas mediante prestaciones, en caso de accidentes laborales, de beneficios compensatorios para enfrentar los gastos

de los hijos, tener acceso a las medidas preventivas, curativas y rehabilitación profesional.

"Muchas de las normas internacionales mínimas adoptadas por la OIT tratan de la seguridad social. El Código Internacional del Trabajo comprende casi 30 convenios y 20 recomendaciones aplicables específicamente a este campo, así como muchas otras disposiciones que se refieren parcialmente a esta cuestión". (22)

Dentro de las actividades laborales también participan mujeres que trabajan fuera del hogar, y es por eso que entre las diversas normas de la Organización Internacional del Trabajo, que atañen en forma directa a las trabajadoras, unas se refieren a la eliminación de la discriminación y les proporciona ayuda en sus aspectos sociales y económicos, a la vez que regulan el trabajo nocturno, las ocupaciones peligrosas e arriesgadas, la protección de la maternidad, también se encuentran las normas que regulan las prestaciones de servicios especiales para las mujeres con responsabilidades familiares.

(21) La OIT y el Mundo del Trabajo. Editado por la Oficina Internacional del trabajo, Ginebra, Suiza, 1987. Pág. 31.

Diremos también que, la Organización Internacional del Trabajo se preocupa de los jóvenes desde los primeros años de su creación, y por eso desempeña una lucha contra el trabajo de los menores de edad, adoptando normas que reglamentan la edad de admisión al empleo, las condiciones de trabajo y de ejecución de tareas insalubres o peligrosas y aún sigue lidiando, ya que no se ha eliminado totalmente el trabajo de los menores de edad.

Dentro de los países en donde la expansión económica es una necesidad, se localizan el mayor número de jóvenes trabajando, entre los que se encuentran los menores de edad.

En el año de 1973, la Conferencia adoptó un convenio y una recomendación en relación a la edad mínima de admisión al empleo, fue en el año de 1979 cuando la Organización Internacional del Trabajo logró el Año Internacional del Niño, pidiendo a sus integrantes que acrecentasen la acción en favor de los niños. Además este organismo tuvo participación en el Año Internacional de la Juventud, que fue en 1985.

En el campo de acción referente al fomento y planificación del empleo, diremos que, la Organización Internacional del Trabajo tiene como finalidad ayudar a los Estados en la lucha por el pleno empleo, es decir, que las

personas tienen derecho a ganarse la vida con un empleo que es elegido o aceptado por los trabajadores libremente, lo cual se encuentra proclamado en la Declaración de Derechos Humanos, y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Tomando como base las normas internacionales del trabajo, muchos países han adoptado medidas para mejorar el mercado del empleo, creando oficinas de empleos y de servicios de formación profesional. Desafortunadamente estas medidas son insuficientes para dar una solución al gran problema del desempleo que aqueja al mundo de hoy.

Por lo tanto el empleo sigue siendo un objetivo esencial en la estrategia del desarrollo elaborada por las Naciones Unidas, el Banco Mundial utiliza la expansión del empleo como criterio para conceder préstamos al Tercer Mundo.

El siguiente campo de acción de la Organización Internacional del Trabajo es, el desarrollo de los recursos humanos, el cual constituye una esfera de interés primordial para quienes formulan políticas y planifican el desarrollo.

Se trata de los pasos a seguir para una orientación al esfuerzo de formación, tomando en cuenta las necesidades del mercado del empleo, así mismo la creación de sistemas de

orientación profesional, sincronizar la formación mediante la enseñanza regular, y organizar y el perfeccionamiento de sectores que están al frente de reajustes estructurales, a consecuencia de un entorno económico o tecnológico que está en evolución.

Estos campos son a los cuales la Organización Internacional del Trabajo presta una especial atención, al adoptar algunas recomendaciones en materia de formación y readaptación profesional, así como convenios y recomendaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos.

En otro punto, diremos que, son muchas las personas de la población mundial que se encuentran imposibilitadas, como consecuencia de enfermedades, tienen impedimentos visuales, auditivos o de otra índole, por naturaleza o como consecuencia de accidentes de trabajo, guerras, de tránsito, desastres etcetera; pero existe la oportunidad de otorgar ayuda a estas personas, para que puedan ejercer actividades productivas, dicho objetivo es la base del convenio de readaptación y la recomendación que contempla las normas existentes, que consisten en puntualizar una serie de medidas que están destinadas a aumentar las posibilidades de empleo para las personas imposibilitadas, así mismo pone atención en la participación colectiva de las organizaciones, tanto de empleadores como de trabajadores y la de los propios minusválidos, al crear servicios de readaptación

profesional en los ámbitos nacional y comunal.

Para ejemplificar en forma concreta la estructura de la OIT, realizamos el siguiente cuadro.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

CADA ESTADO MIEMBROS

envía 4 delegados:
2 gubernamentales
1 empleador
1 trabajador

a la reunión anual de la

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

que examina los problemas sociales y adopta convenios y recomendaciones para someterlos a la consideración de los gobiernos.

Los colegios electorales de la Conferencia eligen al

CONSEJO DE ADMINISTRACION.

integrado por 28 delegados:
14 empleadores
14 trabajadores.

que dirigen las actividades de la

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

que realiza:
Estudios
Investigaciones.
Cooperación técnica.
Publicaciones.

Centro Internacional
de Perfeccionamiento
Profesional y Técnico
TURIN.

Instituto Internacional
de Estudios Laborales.
GINEBRA.

6.- ESTADOS MIEMBROS.

El nuevo Estado Miembro debe aceptar formalmente las obligaciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, considerando que entre ellas va comprendida la de respetar ciertos principios fundamentales, como la libertad sindical, la ausencia de discriminación, entre otros.

A continuación mencionaremos lo que establece la Constitución anteriormente mencionada y su Reglamento, en relación a la admisión de nuevos Estados Miembros a la Organización Internacional del Trabajo, el retiro de los mismos y su readmisión.

"Artículo 1

"...2. Serán Miembros de la Organización Internacional del Trabajo los Estados que eran Miembros de la Organización el 10. de noviembre de 1945 y cualquier otro Estado que adquiriera la calidad de Miembro de conformidad con las disposiciones de los párrafos 3 y 4 de este artículo.

3. Cualquier Miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como Miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General, de acuerdo con las disposiciones

de la Carta, podrán adquirir la calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo comunicando al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

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

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

señalado en dicho convenio.

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

El Reglamento de la Organización Internacional del Trabajo, en la Parte II, Sección C denominada "Admisión de nuevos Miembros", señala en sus artículos 27 y 28, el tema en cuestión y que a la letra dicen:

"Artículo 27

1. La aceptación por un Miembro de las Naciones Unidas de la calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud del párrafo del artículo 1 de la Constitución de la Organización, surtirá efectos desde el momento en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo reciba la aceptación formal e incondicional de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

2. El Director General notificará a los Miembros de la Organización y a la Conferencia Internacional del Trabajo cualquier aceptación de la calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo por un miembro de las Naciones Unidas.

Artículo 28

1. La admisión de nuevos Miembros por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 1 de la Constitución de la Organización, se regirá por las disposiciones del presente artículo.

2. Cualquier solicitud de admisión que se presente a la Conferencia será examinada en primer lugar por la Comisión de Proposiciones.

3. La Comisión de Proposiciones remitirá la solicitud de admisión a una subcomisión para su examen, a menos que estime que no deba adoptarse ninguna medida inmediata acerca de dicha solicitud.

4. Antes de presentar su informe a la Comisión de Proposiciones, la subcomisión podrá consultar a cualquier representante acreditado ante la Conferencia por el candidato.

5. La Comisión de Proposiciones, después de examinar este informe, presentará a su vez un informe a la Conferencia.

6. De acuerdo con el párrafo 4 del Artículo 1 de la Constitución:

a) para la admisión de un nuevo Miembro por la Conferencia es

necesaria una mayoría de dos tercios de los delegados presentes en la reunión, incluidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes:

b) la admisión surtirá efecto cuando el gobierno del nuevo Miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización.

7. La readmisión de ex Miembros por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo se regirá por las disposiciones de los párrafos precedentes de este artículo. Cuando la subcomisión prevista en el párrafo 3 anterior conozca de una solicitud de readmisión de un ex Miembro que haya ratificado convenios internacionales del trabajo antes de retirarse de la Organización, la subcomisión deberá indicar en su informe si el candidato reconoce que las obligaciones que se deriven de estos convenios conservan sus efectos".

Tanto la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo como su Reglamento, nos señalan lo relacionado con las contribuciones que tienen que proporcionar los Estados Miembros de esta Organización, y que a la letra dicen:

"Artículo 13 (Constitución)

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

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

a) cada uno de los miembros pagará los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, así como los de sus representantes que participen en las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración, según sea el caso;

b) todos los demás gastos de la Oficina Internacional del Trabajo y de las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración serán sufragados por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con cargo al presupuesto general de la Organización Internacional del Trabajo;

c) las disposiciones relativas a la aprobación del presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo, así como las concernientes al prorrateo y recaudación de las contribuciones, las fijará la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, y en dichas disposiciones se establecerá que el presupuesto y las reglas concernientes al prorrateo de los gastos entre los Miembros de la Organización serán aprobados por una comisión de representantes

gubernamentales.

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

4. El Miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión, ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adecuada fuere igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, permitir que dicho Miembro vote, si llegare a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro.

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

El Reglamento de la Organización Internacional del

Trabajo establece en sus respectivas secciones, los pasos a seguir para llegar a la suspensión del derecho de voto de los Estados Miembros que se hallen atrasados en el pago de sus contribuciones. Primeramente se les hace una notificación, posteriormente se hace una comunicación de la notificación a la Conferencia y al Consejo de Administración, a continuación se realiza el procedimiento para el caso de que se proponga que un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones pueda votar, y finalmente señala el fin de la suspensión del derecho de voto. Lo anteriormente señalado lo encontramos previsto en los artículos 29, 30, 31, 32 y 33 del Reglamento de la OIT.

INFORMACION DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), HASTA EL 16 DE NOVIEMBRE DE 1992.

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1.- Afganistán. | 12.- Bahamas. |
| 2.- Albania. | 13.- Bahrein. |
| 3.- Alemania. | 14.- Bangladesh. |
| 4.- Angola. | 15.- Barbados. |
| 5.- Antigua y Barbuda. | 16.- Belarús. |
| 6.- Arabia Saudita. | 17.- Bélgica. |
| 7.- Argelia. | 18.- Belice. |
| 8.- Argentina. | 19.- Benin. |
| 9.- Australia. | 20.- Bolivia. |
| 10.- Austria. | 21.- Batswana. |
| 11.- Azerbaiyán. | 22.- Brasil. |

- 23.- Bulgaria.
- 24.- Burkina Faso.
- 25.- Burundi.
- 26.- Cabo Verde.
- 27.- Camboya.
- 28.- Camerún.
- 29.- Canada.
- 30.- República Centroafricana.
- 31.- Colombia.
- 32.- Comoras.
- 33.- Congo.
- 34.- Corea, Rep. de
- 35.- Costa Rica.
- 36.- Côte d' Ivoire.
- 37.- Croacia.
- 38.- Cuba.
- 39.- Chad.
- 40.- Checoslovaquia.
- 41.- Chile.
- 42.- China.
- 43.- Chipre.
- 44.- Dinamarca.
- 45.- Djibouti.
- 46.- Dominica.
- 47.- República Dominicana.
- 48.- Ecuador.
- 49.- Egipto.
- 50.- El Salvador.
- 51.- Emiratos Arabes Unidos.
- 52.- Eslovenia.
- 53.- España.
- 54.- Estados Unidos de Norteamérica.
- 55.- Estonia.
- 56.- Etiopía.
- 57.- Fiji.
- 58.- Filipinas.
- 59.- Finlandia.
- 60.- Francia.
- 61.- Gabón.
- 62.- Ghana.
- 63.- Granada.
- 64.- Grecia.
- 65.- Guatemala.
- 66.- Guinea.
- 67.- Guinea-Bissau.
- 68.- Guinea Ecuatorial.
- 69.- Guyana.
- 70.- Haití.
- 71.- Honduras.
- 72.- Hungría.
- 73.- India.
- 74.- Indonesia.

- 75.- Irán, Rep. Islámica del
76.- Iraq.
77.- Irlanda.
78.- Islandia.
79.- Islas Salomón.
80.- Israel.
81.- Italia.
82.- Jamaica.
83.- Japón.
84.- Jordania.
85.- Kenya.
86.- Kuwait.
87.- Kirguistán.
88.- Rep. Demc.Popular Lao.
89.- Lesotho.
90.- Letonia.
91.- Líbano.
92.- Liberia.
93.- Jamahiriya Arabe Libia.
94.- Lituania.
95.- Luxemburgo.
96.- Madagascar.
97.- Malasia.
98.- Malawi.
99.- Mali.
100.- Malta.
101.- Marruecos.
102.- Mauricio.
103.- Mauritania.
104.- México.
105.- Rep. de Moldova.
106.- Mongolia.
107.- Mozambique.
108.- Myanmar.
109.- Namibia.
110.- Nepal.
111.- Nicaragua.
112.- Níger.
113.- Nigeria.
114.- Noruega.
115.- Nueva Zelanda.
116.- Países bajos.
117.- Pakistán.
118.- Panamá.
119.- Papua Nueva Guinea.
120.- Paraguay.
121.- Perú.
122.- Polonia.
123.- Portugal.
124.- Qatar.
125.- Reino Unido.
126.- Rumania.

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| 127.- Rusia, Federación de | 153.- Uzbekistán. |
| 128.- Rwanda. | 154.- Venezuela. |
| 129.- San Marino. | 155.- Viet Nam. |
| 130.- Santa Lucía. | 156.- Yemen. |
| 131.- Santo Tomé y Príncipe. | 157.- Yugoslavia. |
| 132.- Senegal. | 158.- Zaire. |
| 133.- Seychelles. | 159.- Zambia. |
| 134.- Sierra Leona. | 160.- Zimbabue. |
| 135.- Singapur. | |
| 136.- Rep. Arabe Siria. | |
| 137.- Somalia. | |
| 138.- Sri Lanka. | |
| 139.- Sudán. | |
| 140.- Suecia. | |
| 141.- Suiza. | |
| 142.- Suriname. | |
| 143.- Swazilandia. | |
| 144.- Tailandia. | |
| 145.- Tanzania, Rep. Unida de | |
| 146.- Togo. | |
| 147.- Trinidad y Tobago. | |
| 148.- Túnez. | |
| 149.- Turquía. | |
| 150.- Ugrania. | |
| 151.- Uganda. | |
| 152.- Uruguay. | |

C A P I T U L O I I I .

RELACION DE LA O I T CON OTROS ORGANISMOS

INTERNACIONALES.

En el presente Capítulo realizaremos un estudio de la relación que existe entre la Organización Internacional del Trabajo con la Organización de Naciones Unidas así como con otros Organismos Especializados, dicha vinculación se da para que exista un mejor enlace de trabajo entre Gobiernos, Empleadores y Trabajadores, velando por la seguridad de todos los aspectos de estos últimos, es decir, se de una igualdad de derechos y obligaciones en esta unión tripartita.

A continuación explicaremos este vínculo, primeramente hablaremos de la Organización de Naciones Unidas (O.N.U.). Aunque concebida la Organización de Naciones Unidas como Organismo a nivel universal, tanto en el aspecto territorial (Estados) como en el de la competencia, fue necesario no pasar por desapercibida la reunión de las relaciones internacionales en el campo económico, político, social, técnico, entre otros, dando como origen a la descentralización, originándose con todo ésto la compatibilidad del sistema de las Naciones Unidas con otros organismos especializados como es la Organización Internacional del Trabajo, desarrollando así un procedimiento para que la Organización de Naciones Unidas pueda ejercer mejores funciones con la finalidad de evitar duplicación de esfuerzos y conseguir un mayor rendimiento en los trabajadores.

A continuación estudiaremos el procedimiento de vinculación que se da entre la Organización Internacional del Trabajo con la Organización de Naciones Unidas. Primeramente comienza la iniciativa del Consejo Económico y Social, el cual comercia con la OIT, a través del Comité de negociación con los organismos intergubernamentales. El acuerdo es luego sometido al Consejo que, después de aprobarlo, lo presenta a la Asamblea General, en una operación que adquiere funciones equivalentes a las de ratificación de los tratados y que se explica por el carácter de la Asamblea General, órgano representativo y democrático de la Organización. Finalmente, y antes de entrar en vigor el acuerdo, todavía debe ser aceptado por los órganos competentes de la OIT, no dejando de ser curioso que este último es el que tiene la última palabra, a pesar de que en el sistema de la Carta se afirma siempre la superioridad de la Organización de Naciones Unidas O.N.U.

Estos acuerdos coinciden en determinado número de disposiciones que se repiten en cada uno de ellos, pero también tienen normas diferentes, para responder a la individualidad de sus objetivos". (23)

(23) Historia del Derecho Internacional. Editorial Aguilar, Madrid, España 1979. Pág. 238.

Otras resoluciones comunes en relación con los acuerdos entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Naciones Unidas, consiste en el intercambio de documentos de información, la ayuda al Consejo de seguridad en lo referente al mantenimiento de la paz y seguridad internacional, el proporcionar información que solicite la Corte Internacional, en fin se da un estrecho enlace presupuestario y financiero entre estos dos organismos.

Como se puede observar la relación que se da es originada mediante acuerdos internacionales e intercambio de los mismos; así mismo la Organización Internacional del Trabajo, a través de actividades normativas, procura el establecimiento de instrumentos mínimos en materia de reglamentación del trabajo tomando en cuenta las necesidades que se presenten ya sea en el desarrollo incompleto de la organización internacional o diversas circunstancias que hagan diferentes las condiciones de trabajo.

Ahora bien, muchas de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo se realizan en cooperación con otras instituciones internacionales como son la U.N.E.C.O., U.N.I.C.E.F., O.M.S., entre otras y que a continuación analizaremos, tomándose en cuenta las necesidades que se presentan en el momento, por medio de normas internacionales traducidas en Convenios y Recomendaciones.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (U.N.E.S.C.O.), tiene como finalidad contribuir en la sociedad mediante la difusión de la educación, la ciencia y la cultura. La colaboración entre las naciones a fin de asegurar el respeto universal a la justicia, la ley y los derechos humanos, sin distinción de raza, sexo, idioma o religión, así mismo ayuda a la conservación de la paz entre todos los países.

El Convenio No. 111 adoptado el 25 de junio de 1958, entrando en vigor en México en septiembre de 1962, señala la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación que tienen todos los seres humanos, con el objeto de eliminar cualquier discriminación. (24)

La relación existente entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para Educación, la Ciencia y la Cultura, consiste en que la primera puede intervenir en la génesis de un convenio o recomendación internacional, como puede ser el caso de la

(24) Cfr. Convenios de la OIT ratificados por México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Organización Internacional del Trabajo, México, Primera Edición, 1981, Pág. 250

recomendación relativa a la situación personal docente, que aprobó la U.N.E.S.C.O en el año de 1946, y que a veces es llamada el Estatuto de los Maestros.

La educación profesional y técnica se ha manifestado en una serie de normas, las cuales han tomado en cuenta el compromiso de la Organización Internacional del Trabajo, con la preparación de jefes, ejecutivos, técnicos, trabajadores de los países en desarrollo, para poder enfrentar sus necesidades alimentarias, elaborando, desarrollando e industrializando las tecnologías apropiadas, al tiempo de que se modernizan sus servicios y estructuras administrativas.

Como se puede observar, la importancia de la enseñanza subrayada inicialmente se ha reflejado en una serie de normas adoptadas desde 1919 hasta la fecha, las más recientes y destacadas son las consagradas en el Convenio No. 142 de fecha 23 de junio de 1975, referente al desarrollo de los recursos humanos, el cual obliga a todos los Estados que lo ratifican a adoptar y llevar a la práctica programas compuestos de orientación y formación profesionales que tengan en cuenta las necesidades en materia de empleo, y en general de los objetivos económicos. Los programas deben proporcionar a todas las

personas. sin discriminación alguna, la posibilidad de desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo. (25)

El siguiente organismo que estudiaremos es el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (U.N.I.C.E.F.), el cual fue creado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su primera sesión de 1946.

La U.N.I.C.E.F. se centra en las necesidades básicas de las comunidades rurales y urbanas marginadas, proporcionando las medidas necesarias mediante programas de desarrollo y bienestar social, así mismo apoya las disposiciones que conducen a ajustes institucionales y de política en favor de estas personas.

A continuación realizaremos un estudio en relación al Trabajo de menores y sus respectivos convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo para la protección de estos niños, dándonos cuenta de esta manera que si existe una estrecha relación entre el Fondo De las Naciones Unidas para la Infancia y la Organización Internaxcional del Trabajo.

(25) Convenios de la OIT ratificados por México. Op. Cit. Pág. 299

Los niños trabajan actualmente, a partir de los seis o los siete años ayudan en la casa, hacen recados o pasan cierto tiempo en el campo auxiliando a sus padres, pero no debemos olvidar que la mayoría de estos infantes laboran porque su familia es de escasos recursos económicos, y cuando esta en peligro la supervivencia del núcleo familiar todos sus integrantes tienen que ayudar para poder subsistir.

En un estudio que realizó la Organización Internacional del Trabajo sobre los menores de edad que ya trabajan, se les preguntó a los padres porqué sus hijos realizaban estas actividades laborales en vez de ir a la escuela, contestando en su mayoría que la familia necesitaba el dinero que ganaban los niños. Con posterioridad esa misma cuestión fue elaborada a los menores de edad, y sólo el 50% contestó que era porque a su familia les hacía falta el dinero, dejando en segundo término el hecho de que se les había obligado a ocuparse. Por lo tanto cuando el niño tiene que trabajar piensa a menudo que lo ha decidido él. (26)

Los niños que tienen menos libertad de elección en relación con el trabajo son los que están condenados a él por

(26) CFR. El trabajo en el mundo. Suiza. Editorial Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1992, Pág. 15

deudas que han contraído sus padres. Este es el modo más escandaloso de trabajo forzoso de estas criaturas a causa de la pobreza.

Como pudimos observar la escasez de recursos económicos provoca que el menor de edad trabaje, pero otra situación es la falta de escuelas o estas son demasiado caras en sus colegiaturas.

Ahora bien, las raíces profundas del trabajo infantil son la pobreza y la privación social, su eliminación será una tarea larga y compleja, de índole jurídica, social, económica y política, pero se puede progresar. En definitiva lo que cuenta es la acción, tanto la popular como la de los empleadores de los sindicatos, del gobierno y de las organizaciones internacionales, sin olvidar que los niños son el futuro de México.

La comunidad mundial tiene hoy la oportunidad de llevar a la práctica lo que predica, esto es: promulgar una legislación y velar por su aplicación, hacer de la escuela una alternativa al trabajo infantil y ayudar a las familias de escasos recursos económicos para que sus hijos puedan vivir una infancia feliz y se preparen para una existencia laboral y productiva.

La base de toda acción en materia de trabajo infantil es una legislación efectivamente aplicada. Desde 1919 la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado varios convenios en los cuales se señala la edad mínima para poder laborar, tomando como base las características de las actividades del trabajo.

El Convenio No. 58 con fecha 24 de octubre de 1936 y ratificado por México en el mes de junio de 1953, referente a la edad mínima, nos indica que no podrán trabajar en buques, menores de 15 años, y tanto el capitán como el patrón de este transporte deben llevar un registro de todas las personas menores de 16 años empleadas a bordo en donde se indique su fecha de nacimiento. (27)

El Convenio No. 90 del 10 de junio de 1948 concierne al trabajo nocturno de los menores de edad en la industria, el cual entró en vigor en México en el mes de junio de 1957, y nos señala que no es posible el emplear a menores de 18 años en trabajos nocturnos, en empresas industriales públicas o privadas o en sus dependencias. (28)

(27) Convenios de la OIT ratificados por México. Op. Cit. Pág. 124
(28) Idem. Pág. 150.

El Convenio No. 112 del 19 de junio de 1959, ratificado por México en el mes de agosto de 1962, se refiere a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, señalando que dicho requisito es de 15 años para trabajar en barcos de pesca de agua salada, y de 18 años en los casos de que la actividad laboral tenga la calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquinas en barcos de pesca que utilicen el carbón, ahora bien este convenio no es aplicable en los barcos de pesca en los puertos o en los estuarios, ni a las personas que se dedican a la pesca deportiva o de recreo. (29)

El Convenio No. 123 de fecha 22 de junio de 1965, entrando en vigor en México en el mes de Agosto de 1969, se refiere a la edad mínima de admisión del trabajo subterráneo en las minas, y señala que todo Miembro que ratifique este convenio debe especificar la edad mínima en una declaración anexa a su ratificación, pero dicho requisito no será en ningún caso menores de 16 años. (30)

(29) Convenios de la OIT ratificados por México. Op. Cit. Pág.254

(30) Idem. Pág. 270.

En el caso de México, la Ley Federal del Trabajo señala como edad mínima 16 años para el trabajo subterráneo, y que a la letra dice:

" Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

1. De 16 años, en:

d) trabajos subterráneos o submarinos..."

El siguiente organismo especializado a estudiar es la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.). "los objetivos propuestos para esta institución son los de actuar como autoridad directora y coordinadora en la tarea de lograr la salud internacional, auxiliar a los gobiernos para reforzar los servicios de sanidad, mantener los de tipo administrativos y técnicos, particularmente en los campos de epidemiología y estadística sanitarias, promover la investigación y la formación sanitarias. La sede de la O.M.S. está en Ginebra, y se vinculó en noviembre de 1947". (31)

La relación que se da entre la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo

(31) Sepúlveda César. Derecho Internacional. Op. Cit. Pág.120

consiste, en que la segunda ha adoptado varios instrumentos (convenios y recomendaciones) en materia de seguridad social; es verdad que en la antigüedad, estas normas sólo se referían a contingencias o riesgos particulares o determinadas categorías de trabajadores, podemos decir que, actualmente estos instrumentos tienen un alcance más general, poniendo especial atención a las situaciones por las que atraviesan los países en desarrollo.

Debemos citar que la Organización Internacional del Trabajo, al momento de crear convenios y recomendaciones, se les pide a los Estados Miembros que elaboren y desarrollen una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores, y que procuren mejorar el medio ambiente de trabajo. Ahora bien las disposiciones que contienen estas normas pueden adaptarse a las condiciones económicas y sociales de cada país, pero los objetivos que deben alcanzarse se definen de manera muy precisa.

La Organización Internacional del Trabajo no pierde de vista, al igual que la Organización Mundial de la Salud, lo referente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estableciendo convenios en los cuales se dispone que, los asalariados se deben encontrar amparados por las legislaciones existentes sobre indemnización por accidente laboral, así mismo hay normas que en forma específica

determinan la compensación que se deberá pagar a la víctima o a sus derechohabientes por dicho percance, o por la muerte del trabajador.

En relación con el trabajo nocturno, señalaremos que se han elaborado convenios que prohíben el trabajo nocturno de mujeres, mencionándose que en las empresas industriales está negado que ellas laboren por la noche y en actividades subterráneas de cualquier clase.

A continuación mencionaremos el contenido, en forma general, de los Convenios que México ha ratificado ante la Organización Internacional del Trabajo, en relación a los temas anteriormente mencionados.

Convenio No. 17 de fecha 10 de junio de 1925, que entró en vigor en México en el mes de mayo de 1934, señala que todo Miembro que lo ratifique se obliga a garantizar a las víctimas de accidentes de trabajo, o a sus derechohabientes, la indemnización que será por lo menos iguales a las estipuladas en él. (32)

(32) Convenios de la OIT Ratificados por México. Op. Cit. Pág. 40

Convenio No. 45 del 21 de junio de 1935, entrando en vigor en México en el mes de febrero de 1939, nos señala que en los trabajos subterráneos de las minas no podrán emplearse a ninguna mujer, sea cual fuere su edad, a excepto que estas personas del sexo femenino ocupen cargos de dirección y no sea necesario realizar un trabajo manual, o cuando se encuentran empleadas en servicios de sanidad y sociales, en el caso de que sea necesario realizar prácticas para su formación profesional o cuando tengan que bajar ocasionalmente para el ejercicio de su profesión, pero que no tenga el carácter de ser manual su actividad. (33)

El Convenio No. 120 del 8 de julio de 1964, entró en vigor en México en el mes de junio de 1969 referente a la higiene en comercios y oficinas, señala las condiciones que deben observarse en estos lugares, para la seguridad del trabajador. (34)

(33) Convenios de la OIT Ratificados por México. Op. Cit. Pág.99.

(34) Idem. Pág. 265.

A continuación estudiaremos la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (O.N.U.D.I.). Este Organismo se fundó en la resolución 2152 (XXI) de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 17 de noviembre de 1966. Su mandato principal es fomentar y acelerar la industrialización de los países en desarrollo. Jurídicamente es una organización autónoma dentro del Sistema de las Naciones Unidas que se transformó en un organismo especializado en el año de 1975, contando con servicios financieros y administrativos". (35)

Entre las actividades más importantes de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, podemos mencionar el de diseñar una política de este tipo en áreas específicas, otorgar un apoyo al desarrollo de sectores prioritarios, reforzar a las instituciones de desarrollo tecnológico especializado, y la elaboración de programas regionales.

Las prácticas de relaciones laborales dinámicas, que por sí mismas dependen del libre ejercicio de la actividad sindical, son para la Organización Internacional del Trabajo el motor que fomenta la justicia social y el desarrollo,

(35) Las Naciones Unidas en México. Editorial O.N.U., New York, Pág. 71

estas prácticas tienen por fundamento el principio de que, los representantes de los empleadores y trabajadores deben participar en pie de igualdad en todos los niveles y en las discusiones que les afecten. La buena comprensión y aplicación de este principio puede ser de gran valor para los planificadores del desarrollo y evitarles frustraciones.

En relación a la cooperación técnica en materia de administración del trabajo consiste, esencialmente, en un servicio de asesoramiento técnico a los Estados Miembros y, sobre todo, asistencia en la formación y el perfeccionamiento del personal y de los inspectores de trabajo. Estos servicios se ofrecen apoyándose en los centros regionales de administración del trabajo, creados con ayuda de la Organización Internacional del Trabajo.

Así pues, el programa de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo contribuye al fortalecimiento de la capacidad de acción de las organizaciones de empleadores y trabajadores, a este respecto se han establecido planes que contribuyen en forma amplia a promover y asegurar la aplicación de la acción normativa.

En relación a la educación de empleadores y trabajadores, otro objetivo de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo es el programa de educación obrera, el

cual tiene como finalidad, entre otras cosas, racionalizar los sistemas y el contenido técnico de la formación de representantes de los trabajadores para ayudarles a participar en la adopción de decisiones a todos los niveles, y que los sindicatos sean más independientes e interlocutores válidos para llevar a la práctica los principios del tripartismo.

La acrecentada capacidad de los sindicatos, para defender los intereses de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, será una aportación fundamental en el logro de los objetivos económicos y sociales de los esfuerzos nacionales en pro del desarrollo.

El programa de ayuda a las organizaciones de empleadores, en los países en desarrollo, fortalece los medios de formación de los dirigentes de dichas organizaciones y de sus miembros, estas actividades tienen por objeto la mejora de la gestión del personal de los servicios de asesoramiento para sus miembros, tienden a influir en los empleadores para suscitar sus intereses por los problemas de la seguridad y la salud en el trabajo y del medio ambiente, así como para la creación de pequeñas empresas y la aplicación de las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

El convenio No. 144 de fecha 21 de junio de 1976, entrando en vigor en México en junio de 1979, nos habla sobre

consultas tripartitas para promover la aplicación de las Normas internacionales de Trabajo. (36)

A continuación estudiaremos el organismo denominado Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (H.A.B.I.T.A.T.). "Fue creado según la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 31 de enero de 1977, estando a su cargo proporcionar asistencia técnica a los países en desarrollo que lo soliciten para la formación de políticas, la gestión y el mejoramiento institucional en la esfera de los asentamiento humanos". (37)

La importancia de la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en las actividades de cooperación técnica, se ha puesto de relieve a menudo en la Conferencia Internacional del Trabajo y en el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, debiéndose sistemáticamente informar a dichas organizaciones acerca de las actividades prácticas emprendidas para que puedan aportar su contribución.

(36) Convenios de la OIT ratificados por México. Op. Cit. Pág.303

(37) Las Normas Internacionales. Op. Cit. Pág. 79.

En cuanto al vínculo de las actividades normativas y la cooperación técnica, se ha indicado en la asistencia a las organizaciones de empleadores y trabajadores redundaría en una mejora de las condiciones de trabajo.

Como siguiente organismo tenemos el Programa Nacional de Desarrollo (P.N.U.D.). Este organismo es el canal principal y el más amplio del Sistema de Naciones Unidas para la Cooperación Técnica y Financiera a los países en desarrollo. Actúa en todos los sectores económicos y sociales, a requerimiento de los Gobiernos y atendiendo a sus necesidades preferenciales, pasando a ser parte integrante de los esfuerzos generales de desarrollo nacional, subregional y regional.

Su área de participación se extiende sobre numerosos campos de desarrollo, entre ellos la producción agrícola y ganadera, pesca, silvicultura, minería, desarrollo industrial, energía, transportes, comunicaciones, viviendas y construcción, comercio, turismo, sanidad, educación y formación profesional, empleo, desarrollo de la comunidad, planificación económica y administración pública.

Dentro de la Oficina Internacional del Trabajo existen procedimientos bien arraigados para establecer la necesaria coordinación. Los expertos enviados a prestar su colaboración técnica a un país reciben instrucciones escritas y

verbales, para que se enteren, lo más perfectamente posible, de la situación en cuanto a la ratificación y aplicación de normas que regulan la materia de su especialidad, y por tanto de su trabajo.

El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (P.N.U.M.A.) tiene por objeto contribuir a una mejor vida para todos, mediante la observación de las leyes que rigen toda forma de existencia en el planeta, proporcionar por medio del estudio interdisciplinario de los sistemas ecológicos naturales y artificiales, más conocimientos para la ordenación integrada y racional de los recursos de la biosfera.

La relación existente entre este organismo y la Organización Internacional del Trabajo se da mediante el "convenio No. 148 denominado Medio Ambiente de Trabajo (contaminación de aire, ruido y vibraciones) 1977, tiene por objeto eliminar de manera general y en la medida posible todo riesgo de contaminación del aire, de ruido y de vibraciones en los lugares de trabajo". (38)

Debemos hacer mención que este Convenio no ha sido ratificado por México, según informes hasta el año de 1981.

(38) Las Normas Internacionales. Op. Cit. Pág. 13.

C A P I T U L O I V

ANALISIS JURIDICO DE LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACION
INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) EN MEXICO.

Dentro del presente Capitulo realizaremos un analisis juridico de las actividades de la Organizacion Internacional del Trabajo en Mexico, y si poder darnos cuenta cual ha sido el alcance que ha logrado este organismo en relacion a los problemas laborales por los que actualmente esta pasando nuestro pais, al violar algunos de los convenios que ha ratificado ante la OIT.

Primeramente diremos que, como ya se manejo anteriormente, el objetivo primordial, consiste en que todos los seres humanos, sin distinción de sexo, raza, religion, condicion social, nacionalidad, tienen derecho a desarrollarse en todos los aspectos, como son el cultural, profesional, social, economico, politico, espiritual, entre otros, tomando en cuenta su libertad, seguridad, dignidad e igualdad de oportunidades.

Dicha organizacion pretende que se logren sus fines, los cuales son positivos para todos y cada uno de nosotros, mediante la creacion de Normas Internacionales consistentes en convenios y recomendaciones, estos instrumentos rigen a los Estados Miembros que los ratifican para asi lograr una mejor relacion tripartita entre el gobierno, empleador y trabajador, obteniendo de esta manera un avance en el desarrollo industrial .

A continuación mencionaremos en forma general los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México.

Convenio Núm. 8 sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920.

Ent. Vig. Méx: Mayo de 1937.

Convenio Núm. 9 sobre la colocación de la gente de mar, 1920.

Ent. Vig. Méx: Septiembre de 1939.

Convenio Núm. 11 sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921.

Ent. Vig. Méx: Mayo de 1937.

Convenio Núm. 12 sobre la indemnización por accidentes de trabajo (agricultura), 1921.

Ent. Vig. Méx: Octubre de 1937.

Convenio Núm. 13 sobre la cerusa (pintura), 1921.

Ent. Vig. Méx: Enero de 1938.

Convenio Núm. 14 sobre el descanso semanal (industrial), 1921.

Ent. Vig. Méx: Enero de 1938.

Convenio Num. 16 sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921.

Ent. Vig. Méx. Marzo de 1938.

Convenio Num. 17 sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925.

Ent. Vig. Méx: Mayo de 1934.

Convenio Núm. 19 sobre la igualdad del trato (accidentes de trabajo), 1925.

Ent. Vig. Méx: Mayo de 1934.

Convenio Núm. 21 sobre la inspección de los emigrantes, 1926.

Ent. Vig. Méx: Marzo de 1938.

Convenio Núm. 22 sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926.

Ent. Vig. Méx: Mayo de 1934.

Convenio Núm. 23 sobre la repatriación de la gente de mar, 1926.

Ent. Vig. Méx: Mayo de 1934.

Convenio Núm. 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.

Ent. Vig. Méx: Mayo de 1934.

Convenio Núm. 27 sobre la indicación del peso en los tardos transportados por barco. 1929.

Ent. Vig. Méx: Mayo de 1935.

Convenio Núm. 29 sobre el trabajo forzoso. 1930.

Ent. Vig. Méx: Mayo de 1935.

Convenio Núm. 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas). 1930.

Ent. Vig. Méx: Mayo de 1935.

Convenio Núm. 32 sobre la protección de los cargadores de muelles contra los accidentes (revisado). 1932.

Ent. Vig. Méx: Mayo de 1935.

Convenio Núm. 34 sobre las agencias retribuidas de colocación. 1935.

Ent. Vig. Méx: febrero de 1939.

Convenio Núm. 42 sobre las enfermedades profesionales (revisado). 1934.

Ent. Vig. Méx: Mayo de 1938.

Convenio Núm. 43 sobre las fábricas de vidrio, 1934.

Ent. Vig. Méx: Marzo de 1939.

Convenio Núm. 45 sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1939.

Ent. Vig. Méx: febrero de 1939.

Convenio Núm. 46 (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935.

Ent. Vig. Méx: Septiembre de 1940.

Convenio Núm. 49 sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botella), 1935.

Ent. Vig. Méx: Febrero de 1939.

Convenio Núm. 52 sobre las vacaciones pagadas, 1936.

Ent. Vig. Méx: Marzo de 1939.

Convenio Núm. 53 sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936.

Ent. Vig. Méx: Septiembre de 1940.

Convenio Núm. 55 sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente del mar, 1936.

Ent. Vig. Méx: Septiembre de 1940.

Convenio Núm. 58 (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936.

Ent. Vig. Méx: Junio de 1933.

Convenio Núm. 62 sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937.

Ent. Vig. Méx: Julio de 1942

Convenio Núm. 63 sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938.

Ent. Vig. Mex: Julio de 1943.

Convenio núm. 80 sobre la revisión de los artículos finales. 1946.

Ent. Vig. Méx: Abril de 1949.

Convenio Núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948.

Ent. Vig. Mex: Abril de 1951.

Convenio Núm. 90 (revisado), sobre el trabajo nocturno de los menores (industrial). 1948.

Ent. Vig. Mex: Junio de 1957.

Convenio Núm. 95 sobre la protección del salario, 1949.

Ent. Vig. Méx: Septiembre de 1956.

Convenio Núm. 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agrícola). 1951.

Ent. Vig. Méx: Septiembre de 1953.

Convenio Núm. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951.

Ent. Vig. Méx: Septiembre de 1953.

Convenio Núm. 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.

Ent. Vig. Méx: Octubre de 1962.

Convenio Núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

Ent. Vig. Méx: Junio de 1960.

Convenio Núm. 106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.

Ent. Vig. Méx: Junio de 1960.

Convenio Núm. 107 sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957.

Ent. Vig. Méx: Junio de 1960.

Convenio Núm. 108 sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958.

Ent. Vig. Méx: Septiembre de 1962.

Convenio Núm. 109 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y notación (revisado), 1958.

Ent. Vig. Méx: Septiembre de 1962.

Convenio Núm. 110 sobre las plantaciones, 1938.

Ent. Vig. Méx. Junio de 1961.

Convenio Núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación),
1958.

Ent. Vig. Méx. Septiembre de 1962.

Convenio Núm. 112 sobre la edad mínima (pescadores), 1959.

Ent. Vig. Méx: Agosto de 1962.

Convenio Núm. 116 sobre la revisión de los artículos finales.

Ent. Vig. Méx: Diciembre de 1963.

Convenio Núm. 118 sobre la igualdad del trato (seguridad social),
1962.

Ent. Vig. Méx: Enero de 1979.

Convenio Núm 120 sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964.

Ent. Vig. Méx: Junio de 1969.

Convenio Num. 123 sobre la edad mínima (trabajo subterráneo),
1965.

Ent. Vig. Méx. Agosto de 1969.

Convenio Num. 124 sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965.

Ent. Vig. Mex: Agosto de 1969.

Convenio Num. 131 sobre la fijación de los salarios mínimos, 1970.

Ent. Vig. Mex: Abril de 1974.

Convenio Núm. 134 sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970.

Ent. Vig. Mex: Abril de 1975.

Convenio Núm. 135 sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Ent. Vig. Mex: Abril de 1975.

Convenio Núm. 140 sobre la licencia pagada de estudios, 1974.

Ent. Vig. Méx: Febrero de 1978.

Convenio Num. 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.

Ent. Vig. Méx: Junio de 1979.

Convenio Núm. 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Ent. Vig. Méx: Junio de 1979.

Convenio Núm. 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.

Ent. Via. Méx: Junio de 1979.

Convenio Núm. 150 sobre administración del trabajo, 1978." (39)

1.- Problemática actual.

En México, a pesar de que han ratificado convenios ante la Organización Internacional del Trabajo, tomando como base los problemas por los que actualmente atraviesan los trabajadores podemos observar que, sus derechos son violados por los empleadores y al tiempo también los convenios son pasados por alto. El gobierno ha puesto de su parte para solucionar estos conflictos laborales creando las dependencias correspondientes para cada caso, es decir intenta erradicar este problema.

Para entender mejor lo anteriormente establecido, realizaremos un análisis de algunos convenios que han sido ratificados por México ante la Organización Internacional del

(39) Convenios de la OIT ratificados por México. Op. Cit. Págs. 313 a 317.

Trabajo, pero que son violados por los empleadores en perjuicio de los trabajadores.

Primeramente hablaremos del convenio número 17 de 1925, el cual entró en vigor en México en el mes de mayo de 1934, relativo a la indemnización por accidentes de trabajo, y que señala lo siguiente:

"La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 de mayo de 1925 en su séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la indemnización por accidentes de trabajo, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adoptan, con fecha diez de junio de mil novecientos veinticinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la indemnización por accidentes de trabajo, 1925, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional

del Trabajo.

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a garantizar a la víctimas de accidentes del trabajo, o a sus derechohabientes, una indemnización cuyas condiciones serán por lo menos iguales a las previstas en el presente Convenio.

Artículo 2

1. La legislación sobre la indemnización por accidentes de trabajo deberá aplicarse a los obreros, empleadores o aprendices que trabajen en empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza, públicos o privados.

2 Sin embargo, cada Miembro podrá prever en su legislación nacional las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere a:

- a) las personas que realicen trabajos ocasionales ajenos a la empresa del empleador;
- b) los trabajadores a domicilio;
- c) los miembros de la familia del empleador que trabajen exclusivamente por cuenta de éste y que vivan con él;
- d) los trabajadores no manuales cuyas ganancias excedan del límite que fije la legislación nacional.

Artículo 3

Este Convenio no se aplica:

1) a la gente de mar ni a los pescadores, a los cuales se otorgará un convenio ulterior;

2) a las personas que gocen de un régimen especial equivalente, por lo menos, al previsto en el presente Convenio.

Artículo 4

El presente Convenio no se aplica a la agricultura, para la cual continuara en vigor el Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su tercera reunión.

Artículo 5

Las indemnizaciones debidas en caso de accidentes seguidos de deruncion, o en caso de accidentes que cause una incapacidad permanente, se pagara a la victima o a sus derechohabientes en forma de renta. Sin embargo estas indemnizaciones podrán pagarse total o parcialmente en forma de capital cuando se garantice a las autoridades competentes un empleo razonable del mismo.

Artículo 6

En caso de incapacidad, la indemnización se concederá, a más tardar, a partir del quinto día después del accidente, ya sea el empleador, una institucion de seguro contra accidentes o una

institución de seguro contra enfermedades quien deba pagarla.

Artículo 7

Se concederá una indemnización suplementaria a las víctimas de accidentes que queden incapacitadas y necesiten la asistencia constante de otra persona.

Artículo 8

Las legislaciones nacionales establecerán las medidas de control y los procedimientos para la revisión de las indemnizaciones que se estimen necesarios.

Artículo 9

Las víctimas de accidentes del trabajo tendrán derecho a la asistencia médica y a la asistencia quirúrgica y farmacéutica que se considere necesaria a consecuencia de los accidentes. La asistencia médica correrá por cuenta del empleador, de las instituciones de seguro contra accidentes o de las instituciones de seguro contra enfermedades o invalidez.

Artículo 10

1. Las víctimas de accidentes del trabajo tendrán derecho al suministro y a la renovación normal, por el empleador o por el asegurador, de los aparatos de prótesis y de ortopedia cuyo uso se considere necesario. Sin embargo, las legislaciones nacionales podrán admitir, a título excepcional, que se substituyan en

suministro y la renovación de los aparatos por la concesión a la víctima del accidente de una indemnización suplementaria, que se fijará al determinarse o revisarse el importe de la indemnización y representará el coste probable del suministro y de la renovación de dichos aparatos.

2. Las legislaciones nacionales establecerán, en lo que se refiere a la renovación de los aparatos, las medidas de control necesarias para evitar abuso o para garantizar el debido uso de las indemnizaciones suplementarias.

Artículo 11

Las legislaciones nacionales establecerán las disposiciones que, de acuerdo con las condiciones particulares de cada país, sean más adecuadas para garantizar, en toda circunstancia, el pago de la indemnización a las víctimas de accidentes y a sus derechohabientes, y para garantizarlos contra la insolvencia del empleador o del asegurador...." (40)

(40) Convenios de la OIT ratificados por México. Op. Cit. Págs. 313 y ss.

Ahora bien la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos señala, en su artículo 123, fracción XIV lo siguiente:

"XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario..."

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 115, 132 fracción II, 483, 484, 485 y 487 fracción VI, nos señala lo siguiente:

"Artículo 115. Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derechos a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 132. Son obligaciones de los patronos:

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

Artículo 483. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagaran directamente al trabajador...

Artículo 484. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, se tomara como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 487. Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;
- VI. La indemnización fijada en el presente título."

Como podemos darnos cuenta, desde el punto de vista teórico, el derecho a la indemnización para el trabajador o quien

tenga derecho a ella a consecuencia de los accidentes o enfermedades de trabajo esta bien protegida, pero en la practica podemos observar que sucede todo lo contrario, ya que uno de cada diez trabajadores se les respeta este derecho, toda vez que el empleador busca la manera de quitarse responsabilidad alguna, no importandole la situacion por la que estén atravesando sus trabajadores en esos momentos, y muchos casos de este tipo son manejados en las dependencias del gobierno correspondientes, en donde los trabajadores buscan que sus derechos sean respetados, ya que para ello existen las leyes que lo reglamentan y disponen, así mismo está el convenio No. 17 que alude a las indemnizaciones como ya se mencionó anteriormente, y que es un derecho del trabajador; todas estas normas no deben ser violadas, lográndose así un beneficio para todos y cada uno de los que integran México, y para el mismo país.

El convenio No. 111. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, es también violado por el empleador en perjuicio del trabajador, y que a la letra dice:

"La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha

ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión.

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 1

1. A los efectos de este convenio, el término «discriminación» comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este convenio, los términos «empleo» y «ocupación» incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar las leyes y promover programas educativos que por su índole pueden garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política ;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

- e) asegurar la aplicación de esa política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esa actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional..." (41).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala, en su artículo 123, párrafo primero, lo siguiente:

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno

(41) Convenios de la OIT ratificados por México. Op. Cit. Págs. 250 y ss.

socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley...

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 154. son menciona que:

"Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."

Como podemos darnos cuenta, tanto el convenio No. 111, como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajador, señalan que las mujeres tenemos los mismos derechos y obligaciones que los hombres. Ahora bien en la actualidad los empresarios suelen preferir el empleo de varones, dejándonos en segundo término, existiendo por lo tanto una desigualdad en la participación de diversas ocupaciones.

Esta limitación de oportunidad de empleo es, porque según los empleadores, la mano de obra femenina es más costosa y menos productiva que la masculina. Esta creencia, casi siempre vinculada a las funciones de procreación y de cuidado de los hijos por parte de las mujeres, se ve reforzada por la leyes cuando éstas ponen directamente a cargo del empleador los gastos relativos a la licencia de maternidad, a las pausas para la lactancia y al servicios de guardería.

El embarazo, el parto y las responsabilidades familiares no sólo reducen la disponibilidad laboral de las mujeres, sino que disuaden a los empleadores de contratarlas, tanto más cuanto que las tasas de fecundidad suelen ser elevadas, es por eso que los empleadores llegan a preferir a las trabajadoras solteras o llegan a ejercer presión para que estas dimitan cuando contraen matrimonio.

Hay dos causas principales de la segmentación por sexos de la demanda de mano de obra. La primera es que la legislación protectora impide a las mujeres desempeñar determinadas ocupaciones o trabajar de noche, de modo que automáticamente las descarta de ciertos empleos. La segunda es que muchos empleadores están sólidamente convencidos de que determinadas ocupaciones son más aptas para los hombres, y de que otras, escasas, son más idóneas para las mujeres.

Los supuestos en que se basa la tipificación de los empleos según el sexo del trabajador no siempre se ven corroborados por los hechos. Por ejemplo, es muy dudoso que la mujer carezca de resistencia física y que tienda más a cambiar de empleo.

2.- PERSPECTIVAS.

Como pudimos darnos cuenta al analizar los convenios ratificados por México, ante la Organización Internacional del Trabajo, y que son violados por los empleadores en perjuicio de los trabajadores, han traído como consecuencia un bajo nivel de desarrollo para México, y expongo en este punto las perspectivas a dichos quebrantamientos que es el tema a tratar de la presente tesis.

Para el convenio No. 17 ya mencionado con oportunidad, es necesario buscar una solución rápida a este problema que cada día crece más, ya que se puede observar muy claramente con la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, que nos señalan la obligación que tiene que cumplir el patron y el derecho que le corresponde al trabajador, pero desafortunadamente son violadas dichas normas, el Gobierno ha puesto mucho de su parte para acabar con este problema, pero en la actualidad no ha podido erradicarlo totalmente.

Lo mas indicado para darle solución al problema de la indemnización, sería que a nivel de convenio internacional, se diga que, todo aquél que viole la ley sea sancionado primordialmente con la suspensión definitiva de su licencia laboral, así como una multa justa cuyo destino sea para la

creación de un Fondo Nacional Económico para los Trabajadores, dividiéndose la cantidad que se reúna entre las personas que resultasen accidentadas por actividades laborales, en forma justa o entre sus derechohabientes en caso de muerte de los primeros. En caso de violación a dichos instrumentos, la Organización Internacional del Trabajo pueda intervenir plenamente.

El convenio No. III relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, que entró en vigor en México en el mes de septiembre de 1962, mencionado con oportunidad, pudimos observar, que habla de la eliminación de la discriminación por motivos de empleo por raza, sexo, religión, opinión pública, nacionalidad u origen social, el cual fue comparado con lo que dice la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, dándonos cuenta que efectivamente si es violado dicho instrumento.

La creencia de que las mujeres carecemos de aptitudes para dirigir o supervisar trabajadores se haya muy difundida y nos perjudica bastante, porque limita considerablemente nuestras oportunidades de hacer una carrera, dando como origen el escaso número de cargos directivos o de supervisiones a mujeres originados por los prejuicios de los empleadores respecto a nosotras. La raíz del problema se localiza en la estructura sexual de la sociedad, particularmente en la

tradicional división del trabajo entre los sexos y en las relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres.

Como casi siempre, en el hogar el marido ejerce su autoridad sobre la mujer, suele considerarse que el está más dotado para las funciones de mando, dando como origen a una de las tantas causas de la discriminación por causa del sexo.

La formación de las mujeres destinadas al aprendizaje de los oficios distintos de los tradicionales, es un punto de partida positivo, pero también hay que cambiar las actitudes de los empleadores, de los trabajadores, sindicatos, y clientes.

Dadas las limitaciones financieras, y los elevados niveles de desempleo, no existe una solución simple y efectiva para reducir la desigualdad entre los hombres y mujeres. Las políticas eficaces para acabar este problema, como son legal, educación, actitud, estructura económica, política, social, etcétera, se deben materializar e invocar al gobierno nacional y local, así como a los sindicatos, empleadores, las organizaciones femeninas y grupos culturales.

También la ayuda internacional puede contribuir a la promoción de la igualdad de sexos, mediante el efecto de la demostración de los proyectos nacionales y las investigaciones

orientadas hacia políticas, así como, procurando que tales proyectos incentiven una mayor igualdad entre el hombre y la mujer que trabaja.

La educación y la capacitación vocacional son sin duda claves en tal sentido. Con demasiada frecuencia los programas educacionales y de entretenimiento de los países en desarrollo refuerzan la segregación ocupacional por sexos. Es fundamental que la mujer tenga un rango más amplio de opciones de educación y capacitación, ello implicaría estimularla para que se prepare en ocupaciones que hoy se consideran <<masculinas>>, e incluir a niños y hombres, como contrapartida, en la capacitación para habilidades relacionadas con lo doméstico.

El gobierno puede desempeñar un papel decisivo en la promoción de la igualdad por sexos en el empleo, no sólo a través de su control de la educación y las instalaciones del diseño de políticas de contratación y de promoción en el sector público.

El papel de los sindicatos respecto a las desigualdades por sexo en el mercado de trabajo puede ser importante y requiere una mayor explotación. Es preciso entonces explorar formas para elevar la participación femenina en las actividades sindicales y también para incrementar la inquietud de los sindicatos para los problemas de la mujer trabajadora.

Dado que en la mayor parte de las sociedades tanto el papel biológico de la mujer como procreadora de hijos como el cultural en la crianza infantil constituyen importantes obstáculos en el mercado de trabajo. La posibilidad de evitar el embarazo mediante el uso eficaz de la anticoncepción se convierte en un tema central y en un área en la que la intervención de políticas podría surtir efecto, mejorando así la posición de nosotras en el mercado de trabajo.

Por último una mayor divulgación de antecedentes sobre la conducta y las habilidades laborales de la mujer y nuestra contribución al ingreso familiar podría ayudar a disipar los diversos mitos y estereotipos que erosionan nuestra posición en el mercado del empleo. En particular, la información que demuestra la necesidad que tenemos las mujeres, de contar con un ingreso y la manutención de la familia, contribuye a la aceptación social del hecho de que la aportación de nosotras a menudo resuelve las necesidades económicas básicas de la familia.

Para concluir, cabe señalar que las fuentes de desigualdades de empleo entre hombres y mujeres tienen frecuentemente hondas raíces culturales y están ligadas a la división por sexo del trabajo en el hogar. Sin embargo, las intervenciones de política no son imposibles; en las párrafos precedentes se ha planteado una serie de sugerencias relativas a las direcciones que éstas podrían tomar.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Los primeros antecedentes de los Organismos Internacionales se encuentran en la Antigüedad, que fueron la existencia de grupos sociales con un derecho muy rudimentario, posteriormente siguió la familia como primera unidad política; en la Antigua Grecia aparecieron las primeras instituciones internacionales conocidas como Anfictionias, pasando posteriormente a la época religiosa, en donde todo lo relacionado con la política se vinculaba con la religión. Al paso del tiempo en la Edad Media se crearon la Tregua de Dios y la Paz de Dios, todo esto es iniciado como consecuencia de los problemas políticos que se empezaron a dar entre los Estados, es decir que los Estados en esa época pasaban por problemas políticos que afectaba a su vez a otros, fue así por lo que se vieron en la necesidad de crear instituciones que regularan las relaciones reciprocas entre ellos.

SEGUNDA.- Posteriormente algunos autores observaron en forma real los problemas políticos, entre los que podemos nombrar a Kant con su obra "La Paz Perpetua" y Carlos Francisco Caster de Sain-Pierre, ya que ambos propusieron mantener la paz mediante Tratados Internacionales.

TERCERA.- Durante las revoluciones francesas, se buscó el restablecimiento del orden jurídico internacional, lográndose esto a fines de la Primera Guerra Mundial, con la creación de la Sociedad de Naciones, entre los objetivos de esta organización estaba el de intentar establecer un sistema internacional que garantizara la paz y arbitrara los posibles conflictos entre los países.

CUARTA.- Posteriormente surge la Organización Internacional de Naciones Unidas, la cual se encuentra constituida por todos aquellos países que aceptaron la llamada Carta de las Naciones Unidas, su sede la encontramos en la Ciudad de Nueva York, Estados Unidos, sus objetivos son los mismos que los de la Sociedad de Naciones pero con bases más firmes, es decir que, las ideas de la paz no se reducen a una ausencia de guerra, sino que supone o implica un orden dirigido a lograr una justicia más perfecta entre los hombres y los Estados que la integran.

QUINTA.- En el año de 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo bajo el Tratado de Versalles, y fue el primer organismo especializado que se asoció con las Naciones Unidas al desaparecer la Sociedad de Naciones, el objetivo de su creación fue el lograr una igualdad entre gobierno, empleador y trabajador, lo que se conoce como relación tripartita, y así

alcanzar un mejor desarrollo de los países mediante el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de estos últimos, así mismo, ayuda a apilar los fundamentos de la organización política creando normas internacionales de trabajo, que sirven de pauta a los países para hacer las políticas laborales y así evitar todo tipo de conflictos con los trabajadores.

SEXTA.- La creación de las normas internacionales son de gran importancia, toda vez que regulan una amplia gama de problemas laborales y humanitarios entre otros la salud, seguridad social y de trabajo, las condiciones del mismo, las protecciones del empleo y de los derechos humanos, las garantías de libertad sindical.

SEPTIMA.- Las Normas Internacionales se aplican mediante convenios y recomendaciones, los primeros se encargan de crear deberes concretos a cargo de los Estados que los han ratificado y en este sentido pueden, al desarrollar sus normas internas tomar como referencia lo estipulado por el Tratado. Las recomendaciones solo contienen criterios para guiar, orientar y aconsejar a los Estados, para que apliquen su norma interna en concordancia con la norma internacional en la medida de lo posible, pero no crea deberes ni tampoco es obligatorio para hacer ley lo estipulado en ellos.

OCTAVA.- La Organización Internacional del Trabajo ha emitido convenios en relación con la indemnización por accidentes de trabajo, y lo referente a la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros, los cuales México ha retomado en su legislación interna específicamente en el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 6, 115, 132 fracción II, 483, 484, 485 y 487.

Asimismo el artículo 6, anteriormente mencionado, nos señala otra manera de armonizar la ley interna con la norma internacional, el mismo que a la letra dice:

Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

NOVENA.- Si bien es cierto, la mayor de los tratados emitidos por la Organización Internacional del Trabajo se encuentran armonizados con la legislación internacional mexicana, y también lo es el hecho de que no se cumplen, es decir una cosa es armonizar la norma interna con la norma internacional y otra, realizar su exacta aplicación, para lograr una aplicación más efectiva de pronunciar, es decir la existencia de una constante violación de derecho, imponiéndose a lo anterior la existencia de

una conciliación efectiva entre las partes involucradas a efecto de que se cumplan las normas internacionales, y si esto no se logra entonces crear comisiones ad hoc en el cual el Estado emite un reporte de sus actividades en relación con los individuos, el cual estará integrado por los representantes de la O.I.T. y del Estado, los cuales deberán rendir su informe a la Secretaría General de la Organización Internacional del Trabajo, el cual publicará boletines, haciendo señalamiento de los Estados que no cumplen.

DECIMA.- Por su parte Mexico ha ratificado algunos convenios ante la Organización Internacional del Trabajo, para salvaguardar a los trabajadores y permitir a la vez una relación de éstos con el Gobierno y los empleadores, pero desafortunadamente estos últimos no han respetado algunos de estos instrumentos, violandose así los derechos de los trabajadores, originandose con esto a la vez un desarrollo muy lento para el país; por lo tanto debemos, todos y cada uno de nosotros concientizar el problema que nos atañe, para poderlo erradicar lo más rápido posible.

DECIMA PRIMERA.- Como podemos darnos cuenta si los convenios que México ha ratificado ante la O.I.T. no fueran violados, nuestro país estaría pasando por un mejor momento, por lo tanto debemos todos juntos, lograr que en verdad se de una comunicación

tripartita para beneficio de nuestro país y de nosotros mismos, respetando y cumpliendo con los objetivos que persigue la Organización Internacional del Trabajo. Es de esperarse que en los próximos años y la eventual aplicación del Tratado de Libre Comercio para ser más competitivo el Estado Nacional entre Canadá y Estados Unidos, deberán observarse las normas del trabajo ya que de lo contrario se caería en desventaja, y por consiguiente se incrementaría el número de violaciones a los derechos de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

Legislaciones consultadas.

Arrellano García Carlos.
Derecho Internacional Público.
Editorial, Porrúa S.A.
México, 1989
Tomo I Y II.

Colliard-Albert Claude.
Instituciones de Relaciones Internacionales.
Editorial, Fondo de Cultura Económica.
México, 1978.

Kant, Emmanuel.
La Paz Perpetua.
Colección, sepan cuantos
Editorial, Porrúa.
México, 1980.
Pags. 400

Miña de la Muela Adolfo.
Introducción al Estudio del Derecho Internacional Público.
Editorial, Atlas.
Madrid, 1979.

Monroy Casre Marco Gerardo.
Derecho Internacional Público.
segunda edición.
editorial, Temis S.A.
Bogotá, 1980.
Pags. 400

Núñez y Escañante Roberto.
Compendio de Derecho Internacional Público.
Editorial, Orion.
México, 1982.
pags. 389.

Ortiz Ahlf de Loretta.
Derecho Internacional Público.
Editorial Kalra.
Mexico, 1989.
pags. 451.

Reuter Paul.
Derecho Internacional Público.
Editorial Bosch.
Casa editora S.A.
Barcelona 1987.
pags. 590.

Señra Vázquez Modesto.
Tratado General de la Organización Internacional.
Editorial Fondo de Cultura Económica.
México, 1982.
Segunda edición.
Págs. 530.

Señra Vázquez Modesto.
Derecho Internacional Público.
Editorial Porrúa S.A.
México, 1987
Págs. 340.

Stadtmüller George.
Historia del Derecho Internacional.
Editorial Aguilar.
Madrid, 1979.
pags. 238.

Szekely Alberto.
Instrumentos Fundamentales de Derecho.
Derecho Internacional Público.
Tomo I
U.N.A.M. 1981.
Págs. 482.

Vedroos Alfred.
Derecho Internacional Público.
Editorial, Aguilar.
Madrid, 1976.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1992.
96a. edición.

Ley Federal del Trabajo.
Editorial, Alco.
México, 1993.
Primera edición.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
Editado por la Oficina Internacional del Trabajo.
Ginebra, 1988.

Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.
Editado por la Oficina Internacional del Trabajo.
Ginebra, 1988.

Otras fuentes consultadas.

Convenios de la OIT ratificados por México.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
Organización Internacional del Trabajo,
México, 1981.
Primera Edición.

El trabajo en el mundo.
Editado por la Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra, Suiza, 1992.

Las Naciones Unidas en México
Editorial O.N.U.
New York S/A
Págs. 80.

Las Normas Internacionales del Trabajo, ayuda al desarrollo
justicia social.
Editorial O.I.T.
Italia, 1990.
Págs. 48.

La OIT y el Mundo del Trabajo
Oficina Interbnacional del Trabajo.
Ginebra, Suiza, 1987.
Págs. 77.

Las Organizaciones Internacionales.
Biblioteca Salvat de Grandes Temas,
Salvat Editores S.A.
Madrid, 1974.
Pags. 143.