

40721  
112



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGÓN**

**EVALUACIÓN Y PERSPECTIVAS DEL  
DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**MARIO ALBERTO DE LA CRUZ CHAGOYA**

**ASESOR:  
MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**

**BOSQUES DE ARAGÓN, ABRIL 2003**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

1



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A Jesucristo,  
el Cordero de Dios.**

**A mi madre,  
Raquel Chagoya Blanco.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

2

**A mi padre,**

**Jaime Américo De la Cruz Apolinar.**

**A mi hermano,**

**Jaime Israel De la Cruz Chagoya.**

**A mis tíos:**

**Ignacio, Cristina, Graciela,**

**María de la Luz, Elizabeth, y Enriqueta.**

**A mi Universidad Nacional Autónoma de México.**

**A la Licenciada Martha Rodríguez Ortíz.**

**Al Licenciado José Luis Flores y García.**

**Al Doctor Hugo Ítalo Morales Saldaña.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Este trabajo es respetuosamente dedicado, a todos aquellos que han luchado y han  
dado su vida en la búsqueda de la justicia social y de la paz universal.**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

4

## CAPITULADO

<b>INTRODUCCIÓN.</b>	<b>1</b>
<b>1. ORIGEN, NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.</b>	
1.1. INTRODUCCIÓN.	7
1.2. ROMA.	7
1.3. EDAD MEDIA.	9
1.4. INDUSTRIALISMO.	12
1.5. LA LUCHA.	15
1.6. LOS PRECURSORES.	16
1.6.1. ROBERT OWEN.	17
1.6.2. CHARLES HINDLEY.	17
1.6.3. JÉRÔME ADOLPHE BLANQUI.	18
1.6.4. LOUIS RENÉ VILLERMÉ.	19
1.6.5. DANIEL LE GRAND.	20
1.6.6. EDOUARD DUCPÉTIAUX.	23
1.7. LOS MOVIMIENTOS ORGANIZADOS Y LAS PRIMERAS INICIATIVAS OFICIALES.	24
1.8. LAS PRIMERAS CONFERENCIAS OFICIALES Y LOS PRIMEROS CONVENIOS.	27

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

1.8.1. LA CONFERENCIA DE BERLÍN (1890).	28
1.8.2. DE BERLÍN A BERNA (1890-1905).	29
1.8.3. LAS CONFERENCIAS DE BERNA (1905-1906).	31
1.8.4. EVOLUCIÓN HASTA LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL.	32
1.9. LAS REIVINDICACIONES DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DURANTE LA GUERRA.	32
1.9.1. THE AMERICAN FEDERATION OF LABOR.	33
1.9.2. LA CONFERENCIA DE LEEDS (1916).	34
1.9.3. LA CONFERENCIA DE BERNA (1917).	35
1.9.4. LAS CONFERENCIAS DE LONDRES (1918).	36
1.10. LA CREACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	36
<b>2. CONCEPTO, UBICACIÓN, FUNDAMENTO Y CONTENIDO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.</b>	
2.1. INTRODUCCIÓN.	40
2.2. DEFINICIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	40
2.2.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.	41
2.2.2. CONCEPTO DE DERECHO INTERNACIONAL.	44
2.2.2.1. DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO.	44
2.2.2.2. DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.	46
2.2.3. CONCEPTO DE DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	47

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

2.5.2.11. TRABAJADORES INDÍGENAS, POBLACIONES TRIBALES Y TRABAJADORES EN LOS TERRITORIOS NO METROPOLITANOS.	64
2.5.2.12. CATEGORÍAS ESPECIALES DE TRABAJADORES.	65
2.5.2.13. ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO.	65

### **3. FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

3.1. INTRODUCCIÓN.	68
--------------------	----

3.2. FUENTES NACIONALES.	68
--------------------------	----

3.3. FUENTES INTERNACIONALES.	69
-------------------------------	----

#### **3.3.1. EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

ELABORADO EN EL MARCO DE LA OIT.	70
----------------------------------	----

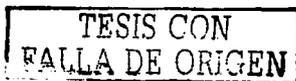
3.3.1.1. LOS CONVENIOS Y LAS RECOMENDACIONES.	70
---	----

3.3.1.1.1. LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.	71
--	----

3.3.1.1.2. LAS RECOMENDACIONES INTERNACIONALES DEL TRABAJO.	74
--	----

3.3.1.2. LAS NORMAS SUSTANTIVAS CONTENIDAS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	76
---	----

3.3.1.3. EL CÓDIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	77
---	----



3.3.1.4. OTRAS NORMAS DE LA O. I. T.	77
3.3.2. EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO ELABORADO EN CONFERENCIAS GUBERNAMENTALES ESPECIALES, AUSPICIADAS POR LA O. I. T. O POR ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.	78
3.3.3. EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN DOCUMENTOS FUNDAMENTALES DE ALCANCE MUNDIAL.	80
3.3.3.1. TRATADO DE VERSALLES.	80
3.3.3.2. CARTA DEL ATLÁNTICO.	81
3.3.3.3. DECLARACIÓN DE FILADELFIA.	81
3.3.3.4. CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS.	82
3.3.3.5. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE.	82
3.3.3.6. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS Y PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.	83
3.3.3.7. DECLARACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL PROGRESO SOCIAL Y DESARROLLO.	84
3.3.4. EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

8

<b>2.3. UBICACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.</b>	<b>47</b>
<b>2.3.1. CLASIFICACIÓN DEL DERECHO.</b>	<b>48</b>
2.3.1.1. TEORÍAS DUALISTAS.	48
2.3.1.2. TEORÍAS PLURALISTAS.	50
2.3.1.3. TEORÍAS NEGATIVAS.	52
<b>2.3.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.</b>	<b>53</b>
<b>2.4. FUNDAMENTO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.</b>	<b>54</b>
<b>2.5. CONTENIDO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.</b>	<b>57</b>
2.5.1. CONTENIDO ESENCIAL.	57
2.5.2. CONTENIDO NORMATIVO.	59
2.5.2.1. DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES.	59
2.5.2.2. EMPLEO.	59
2.5.2.3. CONDICIONES DE TRABAJO.	60
2.5.2.4. POLÍTICA SOCIAL.	60
2.5.2.5. SEGURIDAD SOCIAL.	61
2.5.2.6. RELACIONES PROFESIONALES.	61
2.5.2.7. TRABAJO DE LAS MUJERES.	62
2.5.2.8. TRABAJO DE LOS MENORES.	63
2.5.2.9. TRABAJADORES DE EDAD.	63
2.5.2.10. TRABAJADORES MIGRANTES.	64

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

ELABORADO EN EL MARCO DE ORGANIZACIONES REGIONALES.	85
3.3.4.1. DERECHO INTERNACIONAL EUROPEO DE TRABAJO.	85
3.3.4.2. DERECHO INTERNACIONAL AMERICANO DEL TRABAJO.	86
3.3.5. LOS TRATADOS INTERNACIONALES LABORALES.	88
3.3.6. LA COSTUMBRE INTERNACIONAL.	90
3.3.7. LA JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL.	91
3.3.8. LA DOCTRINA INTERNACIONAL.	93
<b>4. ELABORACIÓN Y PUESTA EN PRÁCTICA DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.</b>	
4.1. INTRODUCCIÓN.	96
4.2. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	96
4.2.1. LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (PARLAMENTO MUNDIAL DEL TRABAJO).	98
4.2.2. EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.	99
4.2.3. LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	101
4.2.4. LOS ÓRGANOS DE CONTROL.	102
4.2.4.1. LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN LA APLICACIÓN DE CONVENIOS Y	

RECOMENDACIONES.	103
4.2.4.2. LA COMISIÓN DE APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA CONFERENCIA.	104
4.3. ADOPCIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO.	105
4.3.1. INSCRIPCIÓN EN EL ORDEN DEL DÍA DE LA CONFERENCIA.	106
4.3.2. PROCEDIMIENTO ORDINARIO O DE DOBLE DISCUSIÓN.	107
4.3.3. PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO O DE SIMPLE DISCUSIÓN.	109
4.3.4. REVISIÓN DE UN CONVENIO O RECOMENDACIÓN.	111
4.4. ACEPTACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO.	114
4.4.1. LA OBLIGACIÓN CONSTITUCIONAL DE SOMETER LOS CONVENIOS Y LAS RECOMENDACIONES A LAS AUTORIDADES COMPETENTES.	114
4.4.2. LA RATIFICACIÓN.	116
4.4.3. LA ENTRADA EN VIGOR.	118
4.4.4. LA DENUNCIA DE LOS CONVENIOS.	118
4.5. INCORPORACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO A LA LEGISLACIÓN Y PRÁCTICA NACIONALES.	120

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

11

4.5.1. INCORPORACIÓN DEL CONVENIO A LA LEGISLACIÓN DEL PAÍS.	121
4.5.1.1. INCORPORACIÓN AUTOMÁTICA (NORMAS AUTOAPLICATIVAS).	121
4.5.1.2. INCORPORACIÓN QUE REQUIERE DE UN ACTO INTERMEDIO.	122
4.5.1.2.1. CONVENIOS QUE REQUIEREN REGLAMENTACIÓN.	122
4.5.1.2.2. CONVENIOS PROMOCIONALES.	122
4.5.1.2.3. CONVENIOS QUE REQUIEREN DEL ESTABLECIMIENTO DE SANCIONES, PARA ASEGURAR SU CUMPLIMIENTO.	123
4.5.1.2.4. CONVENIOS QUE DISCREPAN DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE.	123
4.5.1.3. LA PUBLICIDAD DEL CONVENIO.	124
4.5.2. EL CASO DE LOS CONVENIOS NO RATIFICADOS.	124
4.5.3. OBLIGACIONES DERIVADAS DE UNA RECOMENDACIÓN.	126

## **5. EL CONTROL GENERAL Y LA PROPUESTA PARA LA ACCIÓN EFECTIVA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.**

5.1. INTRODUCCIÓN.	129
--------------------	-----

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

<b>5.2. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTROL.</b>	<b>129</b>
<b>5.3. PROCEDIMIENTO DE CONTROL REGULAR.</b>	<b>131</b>
<b>5.3.1. CONTENIDO DE LAS MEMORIAS.</b>	<b>132</b>
<b>5.3.1.1. MEMORIAS DETALLADAS.</b>	<b>132</b>
<b>5.3.1.1.1. PRIMERAS Y ULTERIORES MEMORIAS.</b>	<b>135</b>
<b>5.3.1.2. MEMORIAS SIMPLIFICADAS.</b>	<b>135</b>
<b>5.3.2. PERIODICIDAD EN QUE DEBEN DE RENDIRSE LAS MEMORIAS.</b>	<b>136</b>
<b>5.3.2.1. PRIMERAS Y SEGUNDAS MEMORIAS.</b>	<b>137</b>
<b>5.3.2.2. MEMORIAS PERIÓDICAS.</b>	<b>137</b>
<b>5.3.2.3. MEMORIAS NO PERIÓDICAS.</b>	<b>139</b>
<b>5.3.3. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIRSE PARA LA RENDICIÓN DE MEMORIAS.</b>	<b>139</b>
<b>5.3.4. EXENCIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR MEMORIAS.</b>	<b>141</b>
<b>5.4. PROCEDIMIENTOS EXTRAORDINARIOS DE CONTROL.</b>	<b>141</b>
<b>5.4.1. PROCEDIMIENTOS SIN CONTENCIÓN.</b>	<b>142</b>
<b>5.4.2. PROCEDIMIENTOS CONTENCIOSOS.</b>	<b>142</b>
<b>5.4.2.1. LA RECLAMACIÓN.</b>	<b>143</b>
<b>5.4.2.2. LA QUEJA.</b>	<b>145</b>
<b>5.5. LA PROBLEMÁTICA QUE ENFRENTA EL CUMPLIMIENTO DE</b>	

<b>LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO A INICIOS DEL SIGLO XXI.</b>	<b>148</b>
<b>5.6. LA ACCIÓN EFECTIVA PARA EL DEBIDO CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.</b>	<b>150</b>
5.6.1. LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DIRECTA DE LOS TRABAJADORES.	151
5.6.2. LA INTRODUCCIÓN DE UN NUEVO PROCEDIMIENTO JURÍDICO DE CONTROL.	152
5.6.3. LA CREACIÓN DE LA DELEGACIÓN REGIONAL DE ADMISIÓN Y DE LA COMISIÓN ESPECIAL EN LA APLICACIÓN DE CONVENIOS.	155
5.6.4. LA RESPONSABILIDAD COMO MEDIDA DISCIPLINARIA.	157
<b>CONCLUSIONES.</b>	<b>160</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>162</b>
<b>ANEXOS.</b>	
I. CREACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	170
II. MARCO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	171

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

14

III.	ESTRUCTURA TRIPARTITA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	172
IV.	ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ÓRGANOS PRINCIPALES.	173
V.	MEDIOS DE ACCIÓN.	174
VI.	SISTEMA DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.	175
VII.	CARACTERÍSTICAS DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.	176
VIII.	EFFECTO PRÁCTICO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.	177
IX.	ADOPCIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES.	178
X.	CONVENIOS Y RECOMENDACIONES ADOPTADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	179
XI.	PARTICIPACIÓN TRIPARTITA EN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS.	191
XII.	MECANISMO DE CONTROL.	192
XIII.	DIFERENCIA ENTRE LA QUEJA Y LA RECLAMACIÓN.	193
XIV.	PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN (1).	194
XV.	PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN (2).	195
XVI.	PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN (3).	196
XVII.	CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	197
XVIII.	REGLAMENTO DE LA CONFERENCIA	

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**INTRODUCCIÓN**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1

Los fundadores de la Organización Internacional del Trabajo, presentaron tres argumentos a favor de la instauración de las normas internacionales laborales. El primero de ellos, subrayaba la necesidad de mejorar la suerte de las masas trabajadoras; el segundo, enfatizaba la urgencia de consolidar la paz social en los países, como medida para prevenir los problemas sociales y; el tercero, argumentaba garantizar grandes beneficios en materia de comercio internacional, al adoptar una política favorable a los trabajadores. Fue así, que el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, redactada en 1919, afirmó que la paz universal y permanente sólo podría basarse en la justicia social.

Posteriormente, en 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Filadelfia, reiteró los principios fundamentales del Derecho Internacional del Trabajo, señalando que el trabajo no es una mercancía; que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; que la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos y; que la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común. Asimismo, enunció que los objetivos sociales estarían sobre los objetivos de política económica, lo cual amplió de gran manera el mandato de la Organización Internacional del Trabajo .

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Sin embargo, durante los últimos años, las transformaciones del capital, el triunfo de la economía de mercado, el neoliberalismo y la mundialización, han afectado al conjunto de la sociedad internacional laboral, provocando severas consecuencias para la vida de millones de seres humanos. En muchos países, la justicia social se desmorona y no es casualidad que en ciertas partes del mundo estallen guerras y conflictos sociales.**

**A inicios del siglo XXI, la mundialización ha favorecido y acelerado la concentración de la riqueza en manos de una minoría, mientras se agravan las desigualdades y aumenta la pobreza entre y dentro de los países; ha colaborado a la disminución de la clase media, ya que los pequeños oficios sustituyen los empleos eliminados en el marco de los planes de ajuste estructurales; ha activado la reducción unilateral del papel del Estado en beneficio de las grandes compañías privadas trasnacionales; ha acentuado el déficit democrático debido a la pérdida de influencia de los Estados y a la dictadura de los mercados; ha avivado el crecimiento económico sin nuevos empleos; ha fomentado la deterioración de las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores; ha ayudado a la desregulación de los códigos de trabajo, de las legislaciones nacionales y de los convenios colectivos de trabajo, con la complicidad de los Estados influidos por las empresas multinacionales y las instituciones financieras internacionales y; ha generado la disminución en la intervención política y social por parte de los actores sociales, ya que arrastrados en la vorágine capitalista, pierden las capacidades de resistencia y propuesta. modificándose así, tanto las relaciones de fuerza, como los métodos de acción.**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Asimismo, los actores de la mundialización en su afán de lucro cortoplacista, imponen "normas sociales" en donde multiplican los estatutos de los trabajadores, debilitando las herramientas legislativas o contractuales de gestión social; desmoronan los mecanismos de solidaridad (seguridad social) por la crisis en las finanzas públicas, intentando orientar todos los sistemas de seguridad social hacia la privatización o la asistencia; debilitan los contrapoderes (sobre todo los sindicatos), siendo confinados a papeles secundarios y a ser suplantados por todo tipo de administración participativa o por servicios de relaciones humanas dentro de las empresas y; alientan a la desregulación del derecho laboral, del derecho al trabajo y de los derechos sociales, de manera que las adaptaciones requeridas sean cada vez más flexibles a los procesos económicos.

Frente a la ola de desregulaciones, la Organización Internacional del Trabajo ha intentado resistir y encontrar la vías y los medios que le permitan ubicar su lugar en el escenario internacional. Tras 84 años de existencia, se ha visto obligada de alguna manera, a conformarse con reivindicaciones mínimas, puesto que la postura de los empleadores y de muchos gobiernos se enfoca a una disminución de normas vinculantes, a la revisión de las normas existentes, a la utilización de criterios más exigentes para la entrada en vigor de nuevas normas y de criterios más bajos para las denuncias, a un sistema de control menos independiente y que no desarrolle jurisprudencia y, finalmente, a una elevación de los criterios de aceptabilidad de las quejas.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La mejor manera de reivindicar los derechos laborales, es velando por que cada ser humano pueda acceder a un empleo decente, que permita a los trabajadores vivir dignamente. lo cual sin el debido respeto a las normas internacionales del trabajo, la justicia social terminaría siendo una simple e inalcanzable ilusión.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CAPITULO PRIMERO**

**ORIGEN, NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL  
DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

6

## 1.1. Introducción.

La historia como introducción en toda disciplina jurídica, lejos de constituir un ejercicio estéril, nos permite apreciar el por qué de ciertas características de la materia en estudio. asimismo, nos permite realizar una interpretación global y crítica del mismo. Es así, que la historia del derecho del trabajo en general y del derecho internacional del trabajo en particular, resulta de suma importancia, ya que el derecho se constituye de los sistemas jurídicos del pasado, y al mismo tiempo, es el fundamento para la construcción de nuevos sistemas legales.

## 1.2. Roma.

A pesar de que en el mundo antiguo la actividad productiva del hombre tenía carácter servil, en Roma se reglamentaron algunos de los derechos laborales esenciales. Fue así, que mediante la figura del arrendamiento (*locatio conductio*), esta civilización reguló el contrato de servicios.

Dentro del mundo romano se reconocieron las figuras de la *locatio conductio rei*, que correspondía al esquema del arrendamiento de cosas, animales y esclavos; la *locatio conductio operarum*, que concernía al arrendamiento de servicios; la *locatio conductio operis*, que aludió al trabajo autónomo; y las *operae liberalis*, que reglamentaron los llamados servicios profesionales.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Cfr. SANTOS AZUELA Héctor, "La Historia como Historia del Derecho del Trabajo" en Estudios en Homenaje a Don Manuel Gutiérrez de Velasco, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, número 43, México, 2000, p. 649-650.

De esta suerte, en los siglos de esclavitud no pudo surgir la idea de un derecho del trabajo, porque implicaba una contradicción insalvable. ya que el esclavo era una cosa que como tal no podía ser titular de derechos. Por su parte, el arrendamiento de los hombres libres mediante la *locatio conductio operarum* de los jurisconsultos romanos, no fue sino el viejo contrato de arrendamiento de animales y esclavos, que sirvió para facilitar la explotación del hombre por el hombre y para procurar su beneficio.<sup>2</sup>

Con respecto a las relaciones colectivas de trabajo, los colegios de artesanos o *corpora opificum* se remontan al reinado de Numa Pompilio, pero fue Servio Tulio quién realmente los reguló. a pesar de tener mas bien un carácter religioso que profesional.

Durante la República. estos colegios tuvieron escasa importancia, ya que carecían de personalidad jurídica y no podían poseer bienes propios, pero no fue sino hasta la llegada de Julio César que ordenó su disolución, porque se habían convertido en presa fácil de agitadores.

En la época de Augusto, los *collegia opificum* como también se les conocía, reaparecen bajo una nueva reglamentación, sustituyendo el sistema de la libre formación por el de la autorización previa. Posteriormente, Alejandro Severo delimitó las profesiones y permitió a cada colegio redactar sus estatutos, mientras que Diocleciano, por su parte, reglamentó los salarios.

---

<sup>2</sup> Cfr. DE LA CUEVA Mario. *EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I. Porrúa, México, 1997, p. 5.

A pesar de estas circunstancias, los colegios no llegaron a constituir plenamente corporaciones de artesanos, al predominar en ellas, sobre el interés profesional, el carácter religioso y mutualista.<sup>3</sup>

El carácter servil con que contaba el trabajo subordinado en ese tiempo, impide el surgimiento de un ordenamiento legal integral y consumado. Disperso en las esferas del derecho privado (civil y mercantil), nunca llegó a integrar un sistema homogéneo y acabado de normas de trabajo.<sup>4</sup>

### **1.3. Edad Media.**

Ningún evento concreto determina el fin de la antigüedad y el inicio de la edad media, ni el saqueo de Roma por los godos dirigidos por Alarico I en el 410, ni el derrocamiento de Rómulo Augústulo (último emperador romano de Occidente), fueron sucesos que sus contemporáneos consideraran iniciadores de una nueva época.<sup>5</sup>

De lo que sí se tiene certeza, es que el mundo unificado por el Estado romano se dispersa y los hombres se aíslan en grandes asentamientos urbanos, lo que da lugar a que la economía familiar pase a ser una economía de ciudad, y que la manufactura para el consumo doméstico se transforme en un sistema de producción para la clientela.

---

<sup>3</sup> Cfr. HORI ROBAINA Guillermo, "Historia del Derecho del Trabajo" en Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Instituto de la Judicatura Federal, número 3, México, 1998, p. p. 59-60.

<sup>4</sup> SANTOS AZUELA, op. cit., p. 650.

<sup>5</sup> Cfr. ENCICLOPEDIA Encarta. "Inicios de la Edad Media" en Edad Media, Microsoft Corporation, Cd-Rom, Washington, 2001.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Surge así, la división del trabajo, la especialización y la formación de los distintos oficios, dando lugar al régimen corporativo, que es el sistema por el cual los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para la defensa de sus intereses comunes en guildas, corporaciones o gremios.<sup>6</sup>

En Europa, las guildas surgen hacia el siglo VII, como asociaciones en las que sus miembros se unen en juramento para ayudarse y socorrerse en determinadas circunstancias. Pero no es sino hasta el siglo X, en que aparecen las guildas de mercaderes y artesanos, con la finalidad de fusionar intereses, conjuntar esfuerzos y estrechar alianzas del trabajo con el trabajo.

Lo característico de estas asociaciones era la participación activa de sus miembros en las asambleas, en la elección de autoridades y en la administración de fondos, contando con una integración tripartita en la escala gremial, entre los que se encontraban aprendices (*discipuli*), compañeros (*fanuli*) y maestros (*magistri*), mismos que habían de constituir posteriormente la piedra angular de la organización corporativa.

A lo que a reglamentación laboral se refiere, se preocupaban por la forma de ejecutar la labor, por el resultado del trabajo y por la calidad de las materias primas utilizadas, de esta manera, se prohibía mezclar materiales de buena calidad con los de tipo inferior, vender como nuevos objetos ya usados o trabajar después del toque de queda o antes del amanecer.<sup>7</sup>

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

---

<sup>6</sup> HORI ROBAINA, *op. cit.*, p. 60.

<sup>7</sup> Cfr. LASTRA LASTRA José Manuel, "El Trabajo en la Historia" en Anuario Mexicano de Historia del Derecho, Instituto de Investigaciones Jurídicas, número XI-XII, México, 2000, p. p. 219-220.

Las organizaciones corporativas se formaron inicialmente en el siglo XI. esencialmente como asociaciones de autogobierno y defensa de categoría, sin embargo, es a partir del siglo XIII. cuando encuentran su manifestación más rotunda. Entre sus principales finalidades encontramos, la defensa de los intereses de sus socios, la disciplina de la profesión y la armonía laboral.<sup>8</sup>

Teóricamente, la corporación se encontraba integrada por maestros, compañeros y aprendices. pero en realidad era una asociación exclusiva de maestros (si la corporación tuviera que ser asimilada a alguna de las uniones contemporáneas conocidas. habría que considerarla entre las patronales). Era a través de la asamblea de maestros. donde se aprobaban las normas de producción, los precios, el trabajo y los salarios, de ahí que a los compañeros se les remunerara por jornal o por unidad de obra, obligándolos a entregar un producto de buena calidad, mientras que a los aprendices. en la mayoría de los casos se les cobraba por su instrucción.

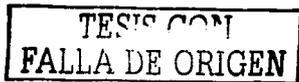
Es importante señalar, que los salarios eran fijados, no para atender a las necesidades de quienes los recibían. sino para evitar la competencia entre los distintos propietarios, ello suscitó el descontento por parte de los compañeros que para resistir y obtener mejores condiciones de trabajo se organizaron en asociaciones, que fueron llamadas *compagnonnages*, antecedente de lo que hoy en día conocemos como sindicatos.<sup>9</sup>

Por diferentes razones políticas y económicas, las corporaciones

---

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 210.

<sup>9</sup> HORT ROBAINA, *op. cit.*, p. 60-62.



decaeron tras un complejo proceso que sin duda respondió al desarrollo del Estado centralista, al antimonopolio, a la intervención progresiva del gobierno y al auge de las doctrinas liberales. Entre los factores económicos, influyeron de manera contundente los descubrimientos científicos y geográficos, el auge de los mercados, la producción industrial y la manufactura independiente.

Así pues, se deduce que tampoco en la Edad Media existió un derecho del trabajo, pues el hombre padecía de semiesclavitud, carecía de conciencia de clase y las normas laborales no integraban un sistema debidamente protector.<sup>10</sup>

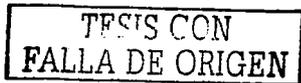
#### **1.4. Industrialismo.**

El régimen corporativo totalitario, cerrado dentro de los límites de una ciudad para cuya clientela producía, tuvo que desaparecer cuando las relaciones comerciales se ampliaron, transformándose así, de una economía urbana a una nacional e internacional.

Legalmente, la corporación desaparece en Inglaterra en 1545, cuando el Parlamento para impulsar la industrialización, prohíbe a este régimen la posesión de bienes y confisca sus propiedades en beneficio de la Corona. En cambio en Francia, fue materia de larga lucha que culminó con el edicto de Turgot, que en 1776 las suprime y la Ley Chapelier, que en 1791 establece que todo hombre es libre para dedicarse al trabajo,

---

<sup>10</sup> SANTOS AZUELA, *op. cit.*, p. 651-652.



profesión u oficio que estime conveniente.

Es así, que el Estado durante los siglos XVI y XVII, decide intervenir como rector de la economía, organizando la producción y el comercio, y proporcionando trabajo a los que tuvieran necesidad de él. Asimismo, con su actitud mercantilista, alentó y apoyó la transformación, pronunciándose contra la existencia de organizaciones de patrones y trabajadores, proclamando la libertad de trabajo.<sup>11</sup>

Es hasta el siglo XVIII que se desarrolla el pensamiento fisiocrático, cuyo principal exponente fue el francés François Quesnay. Esta escuela del pensamiento se impuso al mercantilismo, que postulaba que la riqueza y poder de un país dependían de la cantidad de metales preciosos acumulados, debiéndose regular el comercio internacional para evitar la salida del país de las reservas de oro y plata. Los fisiócratas creían en la existencia de una ley natural, defendían una política económica de *laissez-faire* (o de no intervención pública en la economía), que según ellos produciría de forma natural una sociedad próspera y virtuosa, favorable al librecambio.<sup>12</sup>

Este nuevo régimen al imponerse, obligó al Estado a abandonar su política intervencionista y bajo el amparo de esta abstención estatal conocida por liberalismo, nació el capitalismo. Aparecieron entonces, las grandes empresas, organizaciones de crédito, de seguros y de comercio, que se extendieron por todo el

---

<sup>11</sup> JORI ROBAINA, *op. cit.*, p. 62.

<sup>12</sup> Cfr. ENCICLOPEDIA Encarta. *Fisiocracia*. Microsoft Corporation. Cd-Rom. Washington, 2001.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

mundo. Al mismo tiempo y como consecuencia natural, apareció el proletariado, es decir, la mano de obra barata integrada por hombres, mujeres y niños, que trabajaban en beneficio de la burguesía bajo las más terribles condiciones, con salarios cada vez más bajos, jornadas de trabajo cada vez más largas, sin contratos escritos y expuestos en el desempeño de sus labores a enfermedades y riesgos.

Fue así, que el mundo quedó dividido entre poseedores y desposeídos, en capitalistas dueños de los medios de producción y proletarios, sin más patrimonio que la fuerza de su trabajo.

En nombre de la libertad individual y de la idea de igualdad ante la ley, las relaciones de trabajo se rigieron por la ley civil. El Código de Napoleón del 24 de marzo de 1804, distinguió el contrato de domésticos y obreros (contrato de trabajo) y el de porteadores (contrato de obra), sin embargo, éstos se encontraban en el capítulo de arrendamiento, y por lo tanto se les aplicaban estas normas. La relación de trabajo descansaba en el libre acuerdo de voluntades, mediante el cual, el arrendatario de obra (trabajador) se obligaba a prestar al arrendador (patrón) un servicio personal, mediante un salario, precio o retribución determinados. Las partes eran libres para pactar las condiciones del contrato, sin más requisitos que los formales del consentimiento, capacidad, objeto y causa lícita. Naturalmente que las cuestiones de salario, jornada de trabajo y duración del contrato, se resolvían en beneficio del patrón.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> HORI ROBAINA, *op. cit.*, p. 63-64.

### **1.5. La lucha.**

Una de las tantas consecuencias del fenómeno industrial sobre los trabajadores, consistió en el hacinamiento de obreros en un solo lugar, ya que en industrias como la del hierro o de la fundición, se exigía producir a gran escala, implicando una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. Otro de los resultados que lógicamente derivó en la necesidad de mano de obra, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo, ya que en 1792 se empezó a utilizar gas de carbón para la iluminación, rompiéndose con ello, la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol.

Cabe señalar, que a este régimen quedaban sujetos no sólo los adultos varones, sino también las mujeres y los niños. Estos últimos, llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias, a pesar de que en algunos casos eran menores de siete años de edad, cobrando, por trabajo igual, salario inferior al de los hombres. Debe pensarse, además, que las condiciones en que se prestaba el trabajo eran insalubres y contrarias a la integridad física de los obreros.

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, y a esta etapa corresponde a falta de moneda fraccionaria, la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, lo que llegó a constituir una sistema normal de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales. Por otro lado, la necesidad permanente de conseguir dinero que tenía la industria, determinó una gran expansión del crédito, a corto y a largo plazo, y obligó a crear un sistema de pago diferido, por lo que proliferaron las

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

letras de cambio, con vencimiento a tres, seis y doce meses.<sup>14</sup>

La clase proletaria, legalmente inerme ante la burguesía, pronto reaccionó e inició una lucha por mejorar su situación, realizando protestas muchas de ellas violentas, que obligaron al Estado burgués a dictar medidas tendientes a lograr una paz social. Como una conquista, producto de la unión y de la acción de los propios trabajadores, nutrida con las ideas de los pensadores sociales de la época, como Blanc, Saint-Simon, Fourier, Owen o Marx, nace el derecho del trabajo.<sup>15</sup>

#### **1.6. Los precursores.**

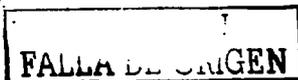
Tres factores fueron determinantes en la aparición del derecho del trabajo, el primero, fue el tránsito operado por el industrialismo del taller a la fábrica; el segundo, fue la aparición del movimiento obrero, que adquirió, sin duda alguna, una conciencia de clase que fortaleció la resistencia y; un tercer elemento, fue la aparición y liga con la lucha proletaria de los escritores e ideólogos de avanzada, que gestaron el fenómeno impactante de la rebelión del pensamiento.

Los predecesores de la idea de una legislación internacional del trabajo aparecen al comienzo del siglo XIX. Dos industriales liberales, el inglés Roberto Owen y el francés Daniel Le Grand, están generalmente considerados como los verdaderos

---

<sup>14</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del Trabajo, tomo I, décima edición, Porrúa, México, 1997, p. p. 147-150.

<sup>15</sup> HORI ROBAINA Guillermo, op. cit., p. p. 65-67.



promotores de la idea.<sup>16</sup>

### 1.6.1. Robert Owen.

La idea de una reglamentación supranacional del trabajo, fue sustentada por primera vez a principios del siglo XIX, por el filántropo y precursor socialista británico Robert Owen (1771-1858), quien en 1818 dirigió dos memorias a las potencias reunidas en el Congreso de la Santa Alianza, rogándoles la introducción en todos los países, de medidas para proteger a los obreros contra la ignorancia y la explotación de que eran objeto. Sin embargo, esta iniciativa cayó en el vacío, porque los soberanos de la Santa Alianza sólo buscaban el afianzamiento del régimen monárquico frente al fantasma revolucionario.<sup>17</sup>

Sin duda, Owen ejerció una influencia considerable en las ideas sociales de su época y en la doctrina socialista que tomó su nombre. Por su actuación y por el ejemplo dado en sus propias fábricas de New Lanark, fue uno de los promotores de la ley de 1919, sobre limitación de la duración de trabajo de los niños, que en aquella época con frecuencia llegaba a las dieciséis horas diarias.<sup>18</sup>

### 1.6.2. Charles Hindley.

El mérito de haber lanzado la idea de una legislación internacional, se

---

<sup>16</sup> Cfr. VALTICOS Nicolás, Derecho Internacional del Trabajo, Tecnos, Madrid, 1977, p. 29.

<sup>17</sup> Cfr. WALKER LINARES Francisco, "Discurso de incorporación" en Enfoque de la cincuentenaria Organización Internacional del Trabajo, Andrés Bello, Santiago de Chile, 1970, p. 6.

<sup>18</sup> VALTICOS Nicolás, op. cit., p. 29.



atribuye también, al político inglés Charles Hindley (1796-1857). El hecho ocurrió dentro del marco de la gran batalla política que se había emprendido en Inglaterra a partir de 1830, en la que se prohibía emplear la mano de obra infantil, lo que significaba elevar el coste de los productos manufacturados, favoreciendo la competencia extranjera.

Fue así que el Parlamento británico creó una comisión de encuesta y al ser interrogado Hindley por ella en 1833, declaró que si se llegaba a un punto en que la competencia extranjera pusiese en peligro al comercio británico, la cuestión podría convertirse en objeto de tratados internacionales, tal y como había sucedido con la trata de esclavos. La idea, sin embargo, solo había sido lanzada para responder a la objeción derivada de la competencia internacional, pero que más tarde, llegaría a alcanzar un eco cada vez más fuerte.<sup>19</sup>

### **1.6.3. Jérôme Adolphe Blanqui.**

En Francia, por la misma época, ya empezaba a tomar cuerpo la idea de una reglamentación internacional del trabajo, ejemplo de ello, es el economista Jérôme Adolphe Blanqui (1798-1854), quien en 1838 desarrolló esta idea en su curso de economía industrial.

Tras señalar los riesgos que la competencia acarrearía a la industria, al no poder emplear a niños menores de diez años y al reducir la jornada de diez horas

---

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 30.



diarias en lugar de quince. Blanquí llegó a la conclusión de que la única manera de conseguir una reforma social "tan bella, tan justa, tan necesaria y tan legítima", evitando "consecuencias desastrosas", consistiría en hacerla adoptar al mismo tiempo por todos los países industriales expuestos a una competencia en el exterior. A esto seguía una frase que repitió a menudo a lo largo del siglo XIX: "Hasta ahora se han hecho tratados entre potencias a fin de lanzarse a matar hombres. ¿por qué hoy no habrían de hacerse otros para conservarles la vida y hacérsela agradable?".<sup>20</sup>

#### **1.6.4. Louis René Villermé.**

Por su parte, Louis René Villermé (1782-1863), llegó a ocuparse de la cuestión de la reglamentación internacional del trabajo a través de la medicina y de la higiene. Tras haberle encargado la Academia de Ciencias Morales y Políticas la realización de un profundo estudio sobre las condiciones de las fábricas textiles francesas, en 1840 publicó su célebre "Cuadro de estado físico y moral de los obreros empleados de las fábricas de algodón, de lana y de seda".

El cuadro era espantoso, ya que mostraba jornadas interminables de labores, salarios míseros, ninguna protección al trabajo infantil o femenino, habitaciones siniestras, falta de higiene y de seguridad en los talleres, muchedumbres de desocupados y corta duración de la vida humana. lo que hacía recordar los testimonios aportados ante el parlamento británico años atrás, con respecto a los trabajadores ingleses.

---

<sup>20</sup> *ibidem*, p. 31.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Una parte de su estudio aparecido a partir de 1937, mencionaba la utilidad que tendrían los acuerdos internacionales, pero Villermé los planteaba no como tratados entre Estados, sino como acuerdos entre los industriales de países donde se vendiesen los productos fabricados.<sup>21</sup>

#### **1.6.5. Daniel Le Grand.**

Daniel Le Grand (1783-1859) fue sin duda alguna, el principal precursor del Derecho Internacional del Trabajo, y aunque ya se había apuntado la posibilidad de una reglamentación internacional, ésta no había pasado de concebirse de forma breve e incidental. Le Grand, que preocupado por favorecer tanto moral como físicamente la condición de los trabajadores, fue quien la desarrolló de manera sistemática y continua.<sup>22</sup>

Le Grand en la tarea de precisar su pensamiento, no escatimó esfuerzos al recomendar a los gobiernos de los principales países europeos entre 1840 y 1855, la adopción de una ley internacional del trabajo. En sus escritos, Le Grand, que seguía de cerca los trabajos legislativos realizados en Francia, en Prusia (donde en abril de 1839 se había promulgado una ley sobre el trabajo de los niños) y en Inglaterra (más adelantada que los demás países europeos en cuanto a la protección del trabajo de las mujeres y los niños), apoyaba su tesis con cuadros sinópticos de legislación comparada.

---

<sup>21</sup> idem.

<sup>22</sup> idem.

El 5 de diciembre de 1840, en su primer llamamiento a los gobiernos de Francia, Alemania y Suiza, la idea de una legislación internacional aparece como una simple posibilidad. En enero de 1841, Le Grand pide que en beneficio de los trabajadores, se limite la marcha de los motores mecánicos mediante una ley internacional a doce horas diarias. En septiembre de 1844, renueva esa petición a François Guizot, Ministro de Asuntos Exteriores de Francia, sometiéndole su primer proyecto de ley en este sentido. En mayo de 1845, tras la firma entre Francia e Inglaterra de un trabajo para la abolición de la trata de esclavos, Le Grand escribe de nuevo a Guizot para recordarle sus propuestas a favor de la clase obrera "cuya suerte tiene todavía tanto de común con las de los esclavos de las colonias".

Ante la falta de reacción de los gobernantes franceses, Le Grand se dirigió a Inglaterra y envió su proyecto de ley internacional a varios estadistas británicos, pero sin obtener resultados satisfactorios, ya que Inglaterra proseguía de manera independiente el desarrollo de su propia legislación nacional del trabajo.

En enero de 1848, lanzó el más célebre de sus llamamientos, dirigido a los gobiernos de Francia, Inglaterra, Prusia y Suiza, con objeto de conseguir una ley internacional, destinada a proteger a la clase obrera contra el trabajo precoz y excesivo, causa principal del deterioro físico, del embrutecimiento moral y de la privación de la vida familiar de los trabajadores.

Finalmente entre 1853 y 1855, lanza urgentes llamamientos a los

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

principales hombres de Estado, a príncipes y a diplomáticos, tanto de Europa como de Estados Unidos, instándoles a reunir un congreso para la adopción de una legislación internacional en materia de trabajo. Cabe señalar, que el último de sus proyectos presentado en 25 de abril de 1855. durante la Exposición Unïversal de Paris, refiere al trabajo industrial en su conjunto. siendo el más sistemático y desarrollado de todos.<sup>23</sup>

Para justificar sus propuestas. Le Grand señalaba que sólo mediante una ley internacional se podía otorgar a la clase obrera todos los servicios materiales y morales deseables. sin que ello perjudicase a los industriales y sin que la competencia entre las industria de los países se resintiese (y es que ningún país deseaba hacer concesiones a sus trabajadores. porque ello aumentaba el costo de producción, lo que a su vez elevaba el precio del producto terminado y reducía la competitividad de éste en el mercado internacional), constituyendo una garantía sólida para el orden y la seguridad tanto nacional como internacional.<sup>24</sup>

La importancia de la aportación de Le Grand, "el excelso francés", como se le ha llamado. radica en que fue un militante de sus ideas, su obra no se contrajo al manejo de la pluma sino que insistentemente demandó a varios países europeos, la promulgación de común acuerdo de una legislación laboral. Preparó el terreno con varios proyectos de leyes internacionales sobre la jornada de trabajo, la fijación de un día de descanso, el trabajo nocturno, las actividades insalubres y peligrosas y la reglamentación

---

<sup>23</sup> *Ibidem*, p. 32.

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 33.

especial para niños. Asimismo, antes de redactar sus proyectos, efectuaba un muy cuidadoso estudio de la situación jurídica laboral en diversos países, realizados sobre una base comparativa. Todo lo anterior, permite sustentar a Daniel Le Grand como el verdadero precursor de la legislación internacional del trabajo.<sup>25</sup>

#### **1.6.6. Edouard Ducpétiaux.**

Entre los precursores y animadores de los primeros movimientos a favor de una legislación internacional del trabajo, merece un lugar el belga Edouard Ducpétiaux (1804-1868). Inspector general de prisiones y de centros de beneficencia durante más de treinta años, Ducpétiaux fue una de las primeras personas que tras estudiar la situación en numerosos países, sugirió reducir la duración de la jornada de trabajo a ocho horas, ya que sería más ventajoso que la jornadas de doce, dieciséis y hasta dieciocho horas empleadas en aquella época, puesto que esta reducción aumentaría el número de trabajadores (argumento que sería utilizado en periodos de recesión económica y desempleo), asimismo, fue de los pioneros en proponer medidas relativas a los seguros sociales.

Ducpétiaux propuso además, la creación de una asociación internacional para el progreso de las ciencias morales y sociales, con un secretariado central internacional que permitiría el intercambio de información entre las asociaciones nacionales, para la protección legal de los trabajadores.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Cfr. BARROSO FIGUEROA José, Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1987, p. 17.

<sup>26</sup> VALTICOS Nicolás, op. cit., p. 33.

### **1.7. Los movimientos organizados y las primeras iniciativas oficiales.**

Ante las ideas sociales y humanitarias de las revoluciones europeas de 1848, la doctrina económica del "*laissez faire*" comenzó a perder progresivamente su fuerza. La lucha de los grandes precursores, fue recogida y defendida por entidades privadas como los Congresos Internacionales de Beneficencia, celebrados en Bruselas en 1856 y en Frankfurt en 1857. Estas convenciones adoptaron una iniciativa en la que propugnaban la redacción en conjunto, de medidas internacionales para reglamentar el trabajo en la industria, como vía para fomentar y extender las medidas tomadas por los industriales de avanzada en la protección de sus trabajadores.<sup>27</sup>

Esta iniciativa marca el comienzo de una labor colectiva a favor de una legislación internacional del trabajo, ya que los miembros de este congreso cada uno en su país y en su esfera de acción, se convertirían en sus fieles defensores.<sup>28</sup>

Dentro de la oleada revolucionaria de 1848, apareció el Manifiesto Comunista de Carlos Marx y de Federico Engels, cuyo panfleto es un llamado al internacionalismo revolucionario. Marx, a fin de llevar a efecto los principios contenidos en su manifiesto, organizó en Londres el 24 de septiembre de 1864, la Asociación Internacional de Trabajadores (conocida también como la Primera Internacional), adoptando un reglamento provisional, el cual subrayaba que la emancipación del trabajo

---

<sup>27</sup> Cfr. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Las normas internacionales del trabajo, cuarta edición, Oficina Internacional del Trabajo, Serie Manual de Educación Obrera, Ginebra, 1998, p. 1.

<sup>28</sup> VALTICOS Nicolás, op. cit., p. p. 34-35.

no era un problema simplemente local o nacional, sino que por el contrario, este problema interesaba a todas las naciones civilizadas y su solución quedaba necesariamente subordinada a la acción conjunta.<sup>29</sup>

Fue a partir de 1867, que el desarrollo de asociaciones, la multiplicación de manifestaciones y la persistencia de acciones a favor de una legislación internacional del trabajo, fueron observadas sobre todo en el seno de los países industrializados como Francia, Alemania y Suiza.<sup>30</sup>

En 1884, dentro del parlamento francés, el católico Albert de Mun logra que la legislación del trabajo empiece a tener un apoyo significativo, invitando especialmente al gobierno, a preparar la adopción de una reglamentación internacional que permitiera a todo Estado proteger al obrero, su esposa e hijos, de los excesos del trabajo, sin que ello perjudicase a la industria.

Al año siguiente, los socialistas franceses desplegarían una acción paralela en el parlamento, mediante la cual proponían la creación de una oficina internacional de control general y estadística obrera e industrial, encargada de estudiar y de sugerir los medios encaminados a ampliar y codificar la legislación internacional del trabajo. La propuesta de creación de una oficina internacional recordaba la que Duceptiaux había proyectado cuarenta años atrás, sin embargo, esta iba más lejos que aquella, al proponer que la oficina también se encargase de investigar las posibilidades y

---

<sup>29</sup> WALKER LINARES Francisco, op. cit., p. p. 6-7.

<sup>30</sup> Cfr. GHEBALI, Victor Yves, L'Organisation Internationale du Travail, Volumen 3, Georg, Ginebra, 1987, p. p. 24-26.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

necesidades futuras en el desarrollo del derecho internacional del trabajo.

En Alemania la idea de una reglamentación internacional del trabajo provocó vivas discusiones, siendo defendida por varios socialistas de cátedra reputados y discutiéndose en sociedades ilustradas como el *Verein für Sozialpolitik*, y en congresos como el célebre *Eisenach*. Pero fue hasta la promulgación de la iniciativa suiza en 1881, que se suscitó una estruendosa controversia doctrinal entre los partidarios y adversarios de la reglamentación internacional. Las objeciones de éstos últimos referían, por una parte, a la diversidad legal existente en cada nación, y por otra, a la dificultad de poner en práctica una legislación internacional en un marco reglamentado de conflictos internacionales poco organizado.

Es hasta enero de 1885, en que el *Reichstag* aprueba favorablemente la moción a una reglamentación internacional del trabajo, y apoyada con la nueva política del emperador Guillermo II, se aprobó de manera formal.

Por importantes que parezcan los movimientos desarrollados especialmente a partir de 1870 en Francia, Alemania, Bélgica o Austria, es en Suiza de donde parten las primeras iniciativas oficiales, que transformaron en realidad lo que en un principio fueron meras ideas utópicas.

El movimiento suizo tomó realmente cuerpo a partir de 1876, gracias a Emil Frey quien señaló al Consejo Nacional, que a pesar de que las condiciones de producción variaban enormemente de un Estado a otro, no eran tan considerables como para hacer imposible el proyecto de una uniformidad relativa en las cuestiones obreras,

ya que se debía dar un cierto margen que permitiese tener en cuenta esos elementos desiguales, acoplándolos gradualmente conforme la legislación internacional del trabajo lo exigiese.

Para el 30 de abril de 1881, el Consejo Nacional suizo adoptó sin oposición, una moción presentada por Emil Frey invitando al Consejo Federal a iniciar negociaciones con los principales Estados industriales, con objeto de provocar la creación de una legislación internacional laboral. sin embargo, la respuesta de los distintos gobiernos fue poco alentadora y muy poco satisfactoria.

Los trabajadores suizos no dejaron durante los años siguientes, de presionar a su gobierno y ante la creciente amplitud de este movimiento, se produjo una nueva iniciativa suiza. Tras una nueva moción, el Consejo Federal aceptó en junio de 1888, negociar con otros Estados tratados o leyes internacionales sobre ciertas cuestiones laborales. Sin embargo, teniendo en cuenta el fracaso del año 1881, se decidió actuar en base a un programa detallado, en el cual se exponía la legislación laboral en vigor en los distintos países, se indicaba las materias sobre las que podría tratar una legislación internacional del trabajo y se planteaba la creación de una oficina central internacional, encargada de recibir y transmitir informes relativos a la ejecución de los convenios internacionales, así como de estudiar el desarrollo de las legislaciones obreras.<sup>31</sup>

#### **1.8. Las primeras conferencias oficiales y los primeros convenios.**

---

<sup>31</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. p. 37-41.

La primera iniciativa concreta surgió en Suiza el 15 de marzo de 1889, cuando el Consejo Federal envió invitaciones a trece gobiernos para que asistieran a una conferencia preliminar, donde se examinaría qué aspectos del derecho laboral podrían reglamentarse provechosamente a través de convenios internacionales. Se fijó la inauguración para el 5 de mayo de 1890, en Berna, pero en vista de que Alemania había tomado disposiciones para convocar a una reunión similar, el Consejo Federal suizo decidió renunciar a su propio proyecto y apoyar el de Alemania.<sup>22</sup>

#### **1.8.1. La Conferencia de Berlín (1890).**

El 4 de febrero de 1890, el emperador alemán Guillermo II, dirigió dos ordenanzas, la primera a su canciller Bismarck y otra a sus ministros de comercio, industria y obras públicas, partiendo del principio de que las dificultades que la competencia internacional planteaba a la mejora de la suerte de los trabajadores, sólo podía superarse o atenuarse, mediante acuerdos internacionales entre los países que compartían los mercados mundiales. Y fue así que el gobierno alemán solicitó a Francia, Inglaterra, Bélgica y Suiza, si estarían dispuestos a negociar un acuerdo internacional que diese satisfacción a las necesidades y deseos de la clase trabajadora.

El resultado fue la Conferencia de Berlín del 15 de marzo de 1890, que culminó con recomendaciones detalladas para reglamentar o prohibir el trabajo en las minas, el trabajo dominical, el trabajo de los niños, el empleo de los jóvenes y la mano

---

<sup>22</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 2.

de obra femenina.

Si bien es cierto, que esta conferencia presentó lagunas muy serias, especialmente en cuanto a los temas tratados, no deja de ser verdad, que fue la primera reunión oficial en la que fueron discutidas normas laborales, se determinó el estado de las cuestiones tratadas y se consiguieron ciertas orientaciones comunes, estimulando y favoreciendo la adopción de futuras leyes laborales en diversos países, abriendo paso a los resultados más concretos a que llegó la Conferencia de Berna dieciséis años después.<sup>33</sup>

### **1.8.2. De Berlín a Berna (1890-1905).**

El desánimo de quienes esperaban mucho más de la Conferencia de Berlín, produjo una cierta decaída del movimiento a favor de una legislación internacional del trabajo.

En agosto de 1897, cerca de cuatrocientos delegados que representaban a organizaciones obreras cristianas de catorce países, se reunieron en Zurich para celebrar el Primer Congreso Internacional de Protección Obrera, aprobando una resolución en la que solicitaban al gobierno suizo reanudar sus esfuerzos en la promoción de leyes internacionales del trabajo, y en particular, invitar a los diversos gobiernos a crear una oficina internacional. Sin embargo, las respuestas no fueron

---

<sup>33</sup> VALTICOS Nicolás, op. cit., p. p. 42-45.

alentadoras, aunque la idea de una reglamentación internacional seguía progresando en las asambleas parlamentarias y en los medios gubernamentales.

En septiembre de 1897, se reunió en Bruselas un Congreso Internacional de Legislación de Trabajo, formado por eminentes académicos y parlamentarios de Europa y América, con la finalidad de estudiar los principios en que debía basarse la futura Oficina Internacional del Trabajo. Como resultado directo de esta Conferencia, se nombró una comisión para que difundiera la idea en diversos países, y así, formar organizaciones internacionales en apoyo a la causa.<sup>34</sup>

Reunidas estas organizaciones mundiales el 19 de julio de 1900 en París, establecieron los planes y estatutos de una Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, así como los de una Oficina Internacional del Trabajo, que la asociación se proponía organizar. Esta habría de ser una organización privada, abierta a todos quienes considerasen necesaria una legislación internacional protectora de los trabajadores y tendría secciones nacionales autónomas en las que los gobiernos podrían designar representantes.

En septiembre de 1901, la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, celebró en Basilea su asamblea constitutiva, en la que participaron miembros procedentes de siete países: Francia, Italia, Países Bajos, Suiza,

---

<sup>34</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 2-3.

Alemania, Austria y Bélgica, y cuya oficina se encargó de realizar investigaciones científicas minuciosas sobre ciertas cuestiones, a fin de disponer de una base sólida para la formulación de reglas que los gobiernos podrían aceptar después.

A pesar del carácter privado de la Asociación, las ideas que defendía iban penetrando progresivamente en las esferas gubernamentales, dando lugar al nacimiento del primer tratado bilateral del trabajo, que se concluyó entre Francia e Italia el 15 de abril de 1904, relativo a la prohibición general del trabajo nocturno de las mujeres en la industria y a la proscripción del fósforo blanco en la industria de las cerillas.<sup>35</sup>

### **1.8.3. Las Conferencias de Berna (1905-1906).**

Como consecuencia del tratado bilateral entre Francia e Italia y a petición de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, el Consejo Federal suizo convocó a dos conferencias sucesivas, una de carácter técnico en mayo de 1905, y la otra de naturaleza diplomática en septiembre de 1906.<sup>36</sup>

Con la participación de trece Estados: Alemania, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Rumania, Serbia y Suiza, la conferencia de 1906 adoptó dos tratados internacionales, uno para prohibir el uso del fósforo blanco en la industria de las cerillas y el otro para reglamentar

---

<sup>35</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. 46-47.

<sup>36</sup> GHEBALI, Victor Yves, *op. cit.*, p. 27.

el trabajo nocturno de las mujeres en la industria. Cabe señalar, que a pesar de que estos convenios apenas si tuvieron eco en la opinión pública y fueron ignorados por los trabajadores, les correspondió el mérito histórico de ser los primeros convenios internacionales del trabajo.<sup>37</sup>

#### **1.8.4. Evolución hasta la Primera Guerra Mundial.**

En septiembre de 1913, la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, convocó a una tercera conferencia en Berna, en la que participaron trece Estados. En ella fueron redactados dos convenios, el primero, para regular la jornada de trabajo de las mujeres y de los menores, y el segundo, para prohibir el trabajo nocturno de los niños.<sup>38</sup> Sin embargo, las dificultades que surgieron en dicha asamblea, mostraron los defectos debido al carácter privado de la Asociación, que a pesar de encontrarse formada por eminentes personalidades, no era realmente representativa, ni de los medios gubernamentales, ni de los laborales. A pesar de ello, el gobierno suizo convocó a una conferencia diplomática para el mes de septiembre de 1914 cuyo éxito parecía asegurado, pero un mes antes estallaba la guerra.<sup>39</sup>

#### **1.9 Las reivindicaciones de las organizaciones de trabajadores durante la guerra.**

Durante los cuatro años que duró el conflicto militar, organizaciones obreras de diferentes países realizaron múltiples reuniones, tendientes a garantizar una mejora en la calidad de vida de los trabajadores al final de la guerra.

---

<sup>37</sup> BARROSO FIGUEROA José, *op. cit.*, p. p. 18-19.

<sup>38</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 4.

<sup>39</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. 49.

La postura de estas organizaciones estaba dominada por dos demandas principales, que debían ser incluidas en la futura Conferencia de Paz. La primera consistió en la adopción de disposiciones que garantizaran los derechos fundamentales de la clase trabajadora, mientras que la segunda se enfocó, a la creación de las disposiciones institucionales necesarias que permitieran la elaboración y desarrollo de una legislación internacional del trabajo.<sup>40</sup>

#### **1.9.1. The American Federation of Labor.**

La guerra de 1914 interrumpió las inquietudes de constitución de un organismo internacional, pero al mismo tiempo dicho receso, permitió a las organizaciones laborales más importantes en los Estados Unidos de Norteamérica entrar al escenario.

En noviembre de 1914, el Congreso de la Federación Americana del Trabajo (A. F. L.) celebrado en Filadelfia, adoptó una resolución según la cual, la reunión de los representantes de los trabajadores organizados de los diversos países, habría de celebrarse al mismo tiempo y en el mismo lugar que la Conferencia de Paz, a fin de presentar las propuestas y de tomar las medidas necesarias para garantizar la protección de los intereses de los trabajadores, contribuyendo así, al establecimiento de la paz social. Esta última cita, que hacía de la justicia social el fundamento de una paz

---

<sup>40</sup> *Ibidem.* p. p. 52-53.

FALLA DE ORIGEN

duradera, habría de convertirse después en uno de los principios teóricos de la obra de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>41</sup>

### **1.9.2. La Conferencia de Leeds (1916).**

En julio de 1916, se celebró en Leeds una conferencia de dirigentes sindicales de Francia, Gran Bretaña, Bélgica e Italia. Dentro de sus conclusiones finales, la conferencia declaraba que el Tratado de Paz debía evitar los males de la competencia capitalista internacional y asegurar a la clase obrera de todos los países, un mínimo de garantías de orden moral y material, relativas al derecho del trabajo, al derecho sindical, a las migraciones, a los seguros sociales, a la duración de la jornada, a la seguridad y a la higiene en el trabajo.

La conferencia también demandaba la constitución de una comisión internacional encargada de vigilar la ejecución del Tratado de Paz, de opinar sobre las quejas que se le sometiesen y de contribuir a que se organizaran conferencias convocadas por los gobiernos para mejorar y desarrollar la legislación internacional laboral.

Finalmente, la conferencia preconizaba la creación de una Oficina Internacional del Trabajo, encargada de coordinar las encuestas, los estudios, las estadísticas y los informes nacionales, así como de vigilar la correcta aplicación de leyes

---

<sup>41</sup> Idem.

obreras, la unificación de los métodos de estadística y los informes comparativos sobre convenios internacionales.

Las conclusiones de Leeds fueron de máxima importancia, ya que los movimientos organizados de trabajadores, ponían en un primer plano de sus reivindicaciones, la adopción de medidas internacionales en el campo de trabajo, cuestión que hasta entonces, había preocupado sólo a asociaciones benéficas y a conferencias intergubernamentales.<sup>42</sup>

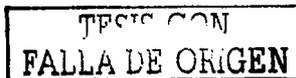
### **1.9.3. La Conferencia Berna (1917).**

Mientras proseguían violentamente las hostilidades, las organizaciones de trabajadores tanto de los países beligerantes como de los neutrales, avanzaban hacia un mismo objetivo.

En 1917, se reunieron en Berna delegados obreros de los estados de Europa central y de los países neutrales, inspirados en gran medida en concepciones similares a las de la Conferencia de Leeds, pero solicitando además, que el Tratado de Paz reconociera a la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, como el órgano de aplicación y desarrollo de la legislación internacional del trabajo. Asimismo, que la Oficina Internacional del Trabajo, en la que habría de estar representada la Federación Sindical Internacional, tuviera funciones de investigación, de

---

<sup>42</sup> Ibidem, p. 54.



confección de estadísticas, de control de aplicación de los acuerdos internacionales y de convocar a congresos internacionales en vista a desarrollar la legislación social.<sup>43</sup>

#### **1.9.4. Las Conferencias de Londres (1918).**

Al tiempo que la guerra iba terminando y previniendo que en breve habría de formarse el Tratado de Paz, las organizaciones de trabajadores redoblaron sus actividades. Por iniciativa del Partido Laborista y del Congreso de Sindicatos de Gran Bretaña, hubo dos conferencias en Londres, en febrero y en septiembre de 1918, que congregaron a representantes de los trabajadores de las Potencias Aliadas. En ellas se reclamó que los trabajadores estuvieran representados en la Conferencia de Paz y que se celebrara simultáneamente una conferencia mundial del trabajo y del socialismo.

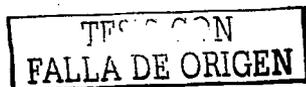
Siguiendo una iniciativa de la American Federation of Labor, la conferencia de septiembre, adoptó también, una serie de principios que sirvieron de cimiento a la justicia social en el mundo entero, fundamentos que fueron incorporados con el tiempo en las disposiciones que dieron origen a la Organización Internacional del Trabajo.<sup>44</sup>

#### **1.10. La creación de la Organización Internacional del Trabajo.**

La Conferencia de los Preliminares de Paz, en su primera reunión que tuvo lugar en París el 25 de enero de 1919, acordó nombrar una Comisión de Legislación

<sup>43</sup> BARROSO FIGUEROA José, *op. cit.*, p. 63.

<sup>44</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 5.



Internacional del Trabajo, que habría de encargarse de presentar los proyectos que serían incluidos en el futuro Tratado de Paz.

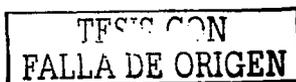
Esta Comisión se integró de manera tripartita, es decir, estaba compuesta por representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores, siendo designado presidente de ella a un dirigente sindical estadounidense, lo que es de especial relevancia, ya que por primera vez en una conferencia diplomática, figuraron representantes del sector laboral.

Al inicio de sus labores, la Comisión estableció tres premisas para que los trabajos resultaran verdaderamente provechosos: la primera, que era necesario establecer un cuadro institucional permanente para una reglamentación internacional del trabajo; la segunda, que era preciso consagrar el principio de la tripartición; y la tercera, que el mecanismo instaurado permitiera la adopción de convenios internacionales obligatorios.<sup>45</sup>

El texto elaborado por la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, pasó a ser la parte XIII del Tratado de Versalles, en virtud de la cual se creó la Organización Internacional del Trabajo, instituyéndose como una asociación de Estados, con carácter autónomo, pero vinculada a la Sociedad de Naciones que se fundó paralelamente, bajo los auspicios del presidente Thomas Woodrow Wilson.

---

<sup>45</sup> BARROSO FIGUEROA José, *op. cit.*, p. p. 64-65.



Desaparecida la Sociedad de Naciones en el cataclismo de la segunda conflagración mundial, la Organización Internacional del Trabajo fue el único de los organismos internacionales de la preguerra que resistió a la catástrofe. Al término de las hostilidades, por acuerdo suscrito en New York el 30 de marzo de 1946, la Organización Internacional del Trabajo se asoció a las Naciones Unidas, como primera de sus instituciones especializadas, conservando su autonomía, manteniendo su jurisdicción privativa y su presupuesto propio en los campos del trabajo y de la seguridad social.<sup>46</sup>

La historia de la Organización Internacional del Trabajo y sus logros, son básicamente la historia del Derecho Internacional del Trabajo, y además la que le da contenido.

---

<sup>46</sup> WALKER LINARES Francisco, *op. cit.*, p. 8.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **CONCEPTO, UBICACIÓN, FUNDAMENTO Y CONTENIDO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## **2.1. Introducción.**

En la exposición histórica del movimiento a favor de una legislación internacional del trabajo, se han expuesto algunas de las razones que han dado origen a esta disciplina. Tras haber intentado dar una respuesta a la objeción relativa a la competencia internacional, los argumentos dados en el momento de la creación de la Organización Internacional del Trabajo, se fundaron esencialmente en dos fines idénticos: la paz universal y la justicia social. Mas tarde, a medida que la Organización se puso en funcionamiento, se pudo apreciar con mayor exactitud el alcance de las ideas que le dieron vida.

Hoy en día las objeciones y discusiones sobre la materia que nos ocupa, versan sobre cuestiones conceptuales, sobre su verdadera ubicación en la sistemática del derecho, su fundamento y su contenido, mismos que deberán ser analizados a fondo para comprender con mayor precisión los límites, el alcance, los problemas y la actualidad de Derecho Internacional del Trabajo.

## **2.2 Definición del Derecho Internacional del Trabajo.**

El problema de la definición de una disciplina jurídica, es sin duda, difícil de resolver, para ello se requiere previamente determinar si es preciso intentar la definición *a priori*, esto es, al momento de iniciar su estudio para que esta sirva de guía, o bien, seguir el camino inverso, haciendo un estudio previo de los elementos esenciales de la disciplina, para después tratar de presentarlos en una definición a la manera

aristotélica, señalando el género próximo y la diferencia específica.<sup>47</sup>

Inclinándonos por la segunda opción, deberemos partir por el estudio de dos ramas del derecho, identificadas como derecho del trabajo y derecho internacional, ya que son éstas, las que vienen a ser el género próximo del Derecho Internacional del Trabajo.

### **2.2.1. Concepto de Derecho del Trabajo.**

El concepto que pueda proponerse del derecho del trabajo tendrá por fuerza, un valor relativo, dada su permanente transformación que le caracteriza, sin embargo, los elementos que lo constituyen como son sus fines, su naturaleza o su contenido, guardan cierto raigambre que ayudan a definir esta disciplina jurídica.

Dentro de las corrientes doctrinales que explican los fines del derecho del trabajo, la mayoría de los doctrinarios resaltan el carácter defensor y nivelador de esta materia, destinada a coordinar y armonizar la confrontación que surge entre trabajadores y patrones, mediante una mutua comprensión de intereses.

Otro sector estima que la lucha de clases por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho del trabajo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, promoviendo su reivindicación mediante la instauración del socialismo.

Un último sector alude al carácter clasista del derecho del trabajo, atribuyéndole dos fines esenciales, el primero, económico inmediato, destinado a nivelar

---

<sup>47</sup> DE BUEN LOZANO Néstor, *op. cit.*, p. 131.

la condición de los trabajadores. garantizándoles una vida humanitaria y decorosa y; el segundo, político mediato, orientado a la reivindicación social de los obreros mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto.

En cuanto a la naturaleza del derecho del trabajo, también un importante sector de la doctrina considera que esta disciplina, ya no puede concebirse tan solo como un estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales o que controla simples conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales, sino que es más bien, un ordenamiento que por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, se le considera una subespecie del llamado derecho social, un *tertium genus* insertado en la dicotomía tradicional del derecho público y del derecho privado.

Por lo que respecta al contenido del derecho del trabajo, la moderna corriente mexicana coincide en que la estructura de esta disciplina, abarca al derecho individual (en su aspecto autónomo privado de las relaciones laborales, en las condiciones generales de empleo y en los regímenes especiales de trabajo), a la previsión social (dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo), al derecho sindical (que reúne a la organización profesional, al pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y al derecho de huelga), a la administración laboral (que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades de trabajo) y al derecho procesal del trabajo (que abarca lo referente a la

actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales).<sup>48</sup>

Alberto Trueba Urbina define al derecho del trabajo, como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.<sup>49</sup>

Mientras que, Mario de la Cueva define a esta disciplina, como la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.<sup>50</sup>

Por su parte, Guillermo Cabanellas la define, como aquel derecho que tiene la finalidad principal de regular las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas en inmediatas de la actividad laboral dependiente.<sup>51</sup>

Desarrollados los rasgos principales del derecho del trabajo y expuestas tres nociones que a nuestro criterio son de las más completas, nos atrevemos a dar una definición propia, diciendo que el derecho del trabajo es el conjunto de

---

<sup>48</sup> Cfr. DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, tomo II, novena edición, Porrúa, México, 1996, p. p. 982-983.

<sup>49</sup> Cfr. TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, 1981, p. 135.

<sup>50</sup> BUEN LOZANO Néstor, op. cit., p. 134-137.

<sup>51</sup> Cfr. CABANELLAS DE TORRES Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Omeba, Buenos Aires, 1966, p. 97.

principios, normas e instituciones que derivan directa o indirectamente de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios profesionales y cuya función es producir el equilibrio entre los integrantes de la producción.

### **2.2.2. Concepto de Derecho Internacional.**

Aparentemente es imposible obtener una definición que englobe únicamente al derecho internacional, por lo que lo más conveniente es tomar en cuenta las nociones elaboradas tanto para el derecho internacional público, como para el derecho internacional privado.<sup>52</sup>

#### **2.2.2.1. Derecho Internacional Público.**

Al conceptualizar esta rama jurídica, tradicionalmente se citaba al Estado, como único sujeto digno de consideración. James Leslie Brierly la definió, como el conjunto de normas que rigen las relaciones estatales recíprocas,<sup>53</sup> mientras que, Eduardo García Máynez la llegó a precisar, como el conjunto de normas que rigen las relaciones de los Estados entre sí, señalando sus derechos y deberes recíprocos.<sup>54</sup>

Sin embargo, hoy en día no se puede hablar de los Estados, como únicos sujetos del derecho internacional público. La nueva concepción, con mayor amplitud, da cabida a todos aquellos sujetos que concurren en la comunidad

---

<sup>52</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. 2.

<sup>53</sup> *Ibidem*, p. 3.

<sup>54</sup> Cfr. GARCÍA MÁYNEZ Eduardo, Introducción al estudio del derecho, cuadragésimo sexta edición, Porrúa, México, 1994, p. 145.

internacional, con lo cual, no sólo se alude a las relaciones interestatales, sino también, a aquellas en las que son parte los organismos internacionales.<sup>55</sup>

Modesto Seara Vázquez define al derecho internacional público, como el conjunto normativo destinado a reglamentar las relaciones entre sujetos internacionales.<sup>56</sup>

Por su parte, César Sepúlveda lo precisa, como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de los Estados entre sí, o más concretamente, el Derecho de Gentes que rige las relaciones entre los sujetos o las personas de la comunidad internacional.<sup>57</sup>

Para Carlos Arellano García, el derecho internacional público es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de los Estados entre sí, las relaciones de los organismos internacionales, las relaciones de los órganos de los organismos internacionales entre sí y con los organismos internacionales, las relaciones de los hombres que rebasan las fronteras de un Estado y que interesan a la comunidad internacional.<sup>58</sup>

Desde nuestro punto de vista, esta última definición es de las más completas, y por lo tanto, deberemos de tomarla en consideración al momento de definir la materia que nos ocupa.

---

<sup>55</sup> BAROSO FIGUEROA, op.cit., p. 3.

<sup>56</sup> Cfr. SEARA VAZQUEZ Modesto, Derecho Internacional Público, decimosexta edición, Porrúa, México, 1997, p. 25.

<sup>57</sup> Cfr. SEPÚLVEDA César, Curso de Derecho Internacional Público, Porrúa, México, 1973, p. 3.

<sup>58</sup> Cfr. ARELLANO GARCÍA Carlos, Primer Curso de Derecho Internacional Público, tercera edición, Porrúa, México, 1997, p. 106.

#### **2.2.2.2. Derecho Internacional Privado.**

El concepto del derecho internacional privado, ha ido evolucionando a través del tiempo. Tradicionalmente se le definía, como el conjunto de normas jurídicas, cuya función era regular las relaciones privadas entre los individuos a nivel internacional. Sin embargo, la doctrina actual considera que el derecho internacional privado, debe regular cualquier tipo de relación internacional entre personas privadas, aun cuando se trate de Estados actuando como particulares.<sup>59</sup>

Eduardo García Máynez define a esta selección del conocimiento jurídico, como el conjunto de normas que indican en qué forma deben de resolverse, en materia privada, los problemas de aplicación que derivan de la pluralidad de legislaciones.<sup>60</sup>

Por su parte Carlos Arellano García lo precisa, como el conjunto de normas jurídicas de derecho público, que tienen por objeto determinar la norma jurídica aplicable en los casos de vigencia simultánea de normas jurídicas de más de un Estado que pretenden regir una situación concreta.<sup>61</sup>

Para Niboyet, el derecho internacional privado es la rama del derecho público, que tiene por objeto fijar la nacionalidad de los individuos, determinar los derechos de que gozan los extranjeros, resolver los conflictos de leyes referentes al

---

<sup>59</sup> DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, op. cit., p. 998.

<sup>60</sup> GARCÍA MÁYNEZ, op. cit., p. 150.

<sup>61</sup> Cfr. ARELLANO GARCÍA Carlos, Derecho Internacional Privado, decimosegunda edición, Porrúa, México, 1998, p. 11.

nacimiento (o a la extinción) de los derechos y a asegurar, por último, el respeto de estos derechos.<sup>62</sup>

Esta última definición podemos clasificarla dentro de las más exactas, misma que tomaremos en cuenta al momento de definir la disciplina que nos interesa.

### **2.2.3. Concepto de Derecho Internacional del Trabajo.**

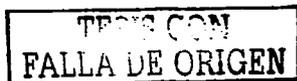
Con base en las anteriores directrices, proponemos el siguiente concepto del Derecho Internacional del Trabajo, diciendo que es la rama del derecho social que tiene por objeto formar, garantizar y promover, mediante la participación de los sujetos de la comunidad internacional y de los representantes nacionales de los distintos sectores laborales, las normas y principios protectores de la clase trabajadora, con el fin de lograr el equilibrio económico, la justicia social y la paz universal.

### **2.3. Ubicación del Derecho Internacional del Trabajo.**

La exposición de toda disciplina jurídica, requiere de un sistema debidamente organizado, como medio para ubicarnos en el tan complejo universo del derecho. Para ello es necesario elaborar una exposición sistemática que facilite su aprendizaje y desarrollo, agrupando las características comunes de cada una de las ramas en que se divida. Es en suma, un problema de clasificación y por lo tanto, de ciencia del derecho, que nos permitirá comprender debidamente el alcance de nuestra disciplina.

---

<sup>62</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. 3.



### **2.3.1. Clasificación del derecho.**

Frente a la clasificación del derecho, la doctrina ha adoptado múltiples posturas, que bien pueden ser incluidas en tres grupos principales: teorías dualistas, teorías pluralistas y teorías negativas.

#### **2.3.1.1. Teorías dualistas.**

Teoría de los intereses en juego. Fue en las Instituciones de Justiniano y en el Digesto, donde la doctrina clásica romana pretendió fundamentar la división del derecho en público y privado, atendiendo al beneficio particular o colectivo que procurara la norma. Es decir, se trataría de derecho público, cuando el interés participante fuera el del Estado, y de derecho privado, cuando el interés fuera el de los particulares.<sup>63</sup>

Esta teoría ha sido objeto de numerosas críticas, puesto que es sencillamente imposible determinar de cualquier norma jurídica, si sirve al interés público o al interés privado, ya que toda norma finalmente asiste, tanto a uno, como a otro.<sup>64</sup>

Teoría de los sujetos. Esta corriente del pensamiento jurídico afirma, que la naturaleza de los sujetos de la relación, determina el carácter público o privado del derecho, de manera que las relaciones jurídicas en las que el Estado es una de las partes, serán de derecho público, mientras que las relaciones entre particulares, quedan

---

<sup>63</sup> DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, *op. cit.*, p. 1032.

<sup>64</sup> DE BUEN LOZANO, *op. cit.*, p. p. 94-95.

limitadas por las normas del derecho privado.

El defecto de esta doctrina consiste, en que no siempre los sujetos de las relaciones jurídicas, actúan del mismo modo. Tal cosa sucede cuando el Estado celebra con un particular un contrato de compraventa o de arrendamiento, quedando con ello afecto a una regulación por normas que pertenecen al derecho privado, mientras que los particulares intervienen en relaciones de derecho público, cuando hacen valer sus deberes políticos.<sup>45</sup>

Teoría de la patrimonialidad. Para los autores de esta doctrina, el derecho privado constituye el derecho patrimonial, mientras que el derecho público carece de dicho contenido.

Este punto de vista resulta inaceptable, ya que dentro del derecho privado, existen multitud de instituciones que no tienen un contenido económico, por el contrario, las normas de derecho fiscal, de indiscutible carácter público, son eminentemente patrimoniales.

Teoría de la distinta naturaleza de la norma protectora. De acuerdo con esta tesis, serán de derecho público las normas protegidas por la acción pública y de derecho privado las normas protegidas por la acción privada.

El inconveniente que se presenta en esta tesis, surge al darnos cuenta que existen derechos privados protegidos por la acción pública y derechos públicos

---

<sup>45</sup> DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, *op. cit.*, p. 1033.

protegidos por la acción privada, esto ocurre con frecuencia en el derecho penal, cuando el Estado persigue de oficio algunos delitos cometidos en perjuicio de los particulares. Asimismo, esta tesis, contempla la consecuencia de la norma, es decir, la forma de acción, mas no la causa de su naturaleza.<sup>66</sup>

Teoría de la naturaleza de la relación. Esta postura determina a la subordinación, como elemento esencial de las relaciones de derecho público y a la coordinación, como elemento fundamental de las relaciones de derecho privado.<sup>67</sup>

La inconveniencia que presenta esta tesis surge claramente, en las relaciones que se presentan en el ámbito internacional público, ya que se considera a los Estados partes en una relación de igualdad o de coordinación, por lo que quedarían clasificados en el rubro de derecho privado y no en el del público, que es el que se estima corresponde.

### 2.3.1.2. Teorías pluralistas.

Teoría tricotómica. Esta postura no admite la clásica distinción bipartita del derecho en público y privado, sino que agrega una tercera categoría que se encuentra representada por el derecho social.<sup>68</sup>

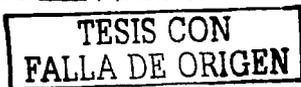
Esta tricotomía dentro de la división primaria del derecho, surge como protesta contra una concepción, que ha tenido la exclusiva del pensamiento jurídico

---

<sup>66</sup> DE BUEN LOZANO, *op. cit.*, p. p. 95-96.

<sup>67</sup> GARCÍA MÁYNEZ, *op. cit.*, p. 134.

<sup>68</sup> DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, *op. cit.*, p. p. 1040-1041.



durante algunos siglos, y según la cual, el derecho se daba para el Estado (derecho público) o para el individuo (derecho privado), pero nunca para la sociedad, cuyo concepto apenas si tenía importancia. El derecho social, no se fundamenta sobre una abstracción como lo es el Estado, sino sobre una realidad viva, como lo es la sociedad, asimismo, no se basa en la noción del individuo aislado, sino en la del individuo unido a los demás por lazos de solidaridad familiar, corporativa y humana.\*\*

La noción "derecho social", pese a su reiterada utilización doctrinal y su lenguaje común, es un concepto de difícil aplicación, ya que todo derecho es social por excelencia, lo cual en un sentido sociológico constituye una gran redundancia. Sin embargo, en un sentido sistemático, el derecho social es una rama autónoma del conocimiento que engloba un número creciente de novedosas ramas jurídicas, y que tienen como denominador común las siguientes características:

- a) No se refieren a individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales o de sectores de la sociedad bien definidos: obreros, campesinos, indígenas, proletarios, infantes, etc.
- b) Tienen un marcado carácter protector de las personas, grupos y sectores económicamente débiles.
- c) Se desarrollan particularmente en tres sectores como base del progreso social: la educación, la asistencia y la economía.
- d) Procuran establecer un completo sistema de instituciones y de

---

\*\* DE BUEN LOZANO, op. cit., p. p. 100-101.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

controles, para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales, en una colaboración pacífica y en una convivencia justa.

e) Tienden a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social.<sup>70</sup>

Es el derecho social, una nueva rama fundamental del Derecho, cuya creación es fruto de las revoluciones sociales y que se encuentra consagrada por el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores socialmente débiles, asegurándoles un mínimo de bienestar y permitiéndoles lograr una existencia libre, decorosa y digna.

### **2.3.1.3. Teorías negativas.**

Teoría de lo extrajurídico. Esta corriente del pensamiento afirma que el derecho es único y sostiene que si el derecho se divide en dos o más esferas, cada una con propios y distintos caracteres. sólo una de ellas deberá llamarse derecho y las otras deberán separarse como extrajurídicas.

Esta tesis no puede ser criticada en cuanto a errores internos, sino en cuanto a que su idea del derecho resulta inaceptable, ya que no comprende que puedan existir, sin perder el atributo de la juridicidad, ordenamientos distintos.

---

<sup>70</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. 6.

Teoría de la supremacía. Para los autores de esta doctrina, en el derecho no cabe establecer diferencias, ya que toda norma judicial es estatal y por lo tanto conforma un sistema jurídico unitario.

En definitiva esta tesis responde a planteamientos políticos, que reaccionan contra las ideas individualistas, llevando implícito el peligro de poner el derecho al servicio del poder, lo cual resulta insostenible.<sup>71</sup>

### **2.3.2. Naturaleza jurídica del Derecho Internacional del Trabajo.**

De acuerdo con sus características y conforme a los fines que persigue el Derecho Internacional del Trabajo, éste se ubica en la rama social. Según lo antes expuesto, tal postura implica una tesis pluralista, que admitiría, en vez de la clásica distinción bipartita del derecho público y del derecho privado, una tercera categoría que estaría representada por el derecho social.

Sin embargo, desde el punto de vista de las relaciones o de las instituciones reguladas por el Derecho Internacional del Trabajo, sin negar el predominio de la tendencia social, la estructura actual presenta normas de derecho público y de derecho privado. Esto nos hace pensar, que no es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica y en forma especial al Derecho Internacional del Trabajo, en sólo una determinada rama del derecho.

---

<sup>71</sup> DE BUEN LOZANO, *op. cit.*, p. p. 99-100.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

No obstante lo anterior, pese a los escollos terminológicos y a la concurrencia de elementos públicos y privados, el Derecho Internacional del Trabajo encaja en los lineamientos del derecho social, puesto que la mayor parte de sus instituciones responden a esa idea.

#### **2.4. Fundamento del Derecho Internacional del Trabajo.**

A pesar de los logros que el Derecho Internacional del Trabajo ha tenido a lo largo de su historia, aún se pone en duda la autenticidad jurídica de esta materia. Es frecuente escuchar críticas relativas a una constante violación de sus normas y a una supuesta falta de coercitividad, debido a la inexistencia de una instancia supranacional que pueda recurrir válidamente al empleo de la fuerza, para imponer el cumplimiento de una decisión. Sin embargo, estas apreciaciones se originan en el desconocimiento del fundamento que le da vida a la norma internacional laboral.<sup>72</sup>

Es verdad, que muchas normas internacionales de carácter laboral se violan continuamente, pero no es menos cierto, que hay muchísimas más que se respetan y se aplican a diario, por lo que su cumplimiento o incumplimiento, es una contingencia que no debe juzgar el carácter jurídico de la materia que le da vida. Ahora bien, es falso que el tipo de norma a que nos referimos, carezca de sanción, lo que sucede, es que no sigue el tradicional modelo del derecho interno, puesto que posee una índole peculiar, determinada por la muy especial naturaleza del ámbito donde tiene aplicación, que no se

---

<sup>72</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. p. 11-12.

contrae al territorio de un país sino al de una pluralidad de ellos.<sup>73</sup>

Las normas internacionales del trabajo desde el momento en que son creadas, son encaminadas a una vida eminentemente pragmática, ya que todo procedimiento legislativo emanado de la Organización Internacional del Trabajo, se preocupa por asegurar que los instrumentos adoptados tengan la máxima repercusión posible. A medida que aumentó el número de instrumentos y de los Estados Miembros dentro de la Organización, la preocupación por obtener resultados prácticos fue la razón del establecimiento paulatino de diversos métodos de control.<sup>74</sup>

Los procedimientos de control son básicamente seguimientos que la Organización Internacional del Trabajo practica, para constatar la medida en que los Estados Miembros cumplen sus obligaciones constitucionales respecto de los convenios y de las recomendaciones, a fin de efectuar no sólo llamamientos, sino de prestar ayuda en caso necesario. Y aunque la necesidad de los procedimientos de control parece estar fuera de toda duda, la posibilidad de su establecimiento y el alcance que en su caso debe reconocérseles, ha sido materia de agudos debates.

La primera de estas cuestiones se encuentra vinculada con el inevitable respeto a la soberanía de los miembros, en tanto que parece difícil aceptar que una instancia internacional vigile el desempeño de Estados soberanos dentro de su territorio

---

<sup>73</sup> SEPÚLVEDA, *op. cit.*, p. 39.

<sup>74</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. 182.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

y en lo que concierne a situaciones jurídicas que involucren a personas que habitan en el mismo. Sin embargo, las normas internacionales del trabajo representan algo novedoso dentro de las esferas contractuales internacionales, porque exigen a los Estados soberanos que han ratificado dichos instrumentos, garantizar los derechos sociales, laborales y humanos, tanto de sus conciudadanos como de los extranjeros que residan en su territorio.

La legitimación ordenadora del Derecho Internacional del Trabajo, proviene esencialmente de la aceptación y sumisión por parte de los gobiernos, a las bases y reglamentos de la Organización Internacional del Trabajo mediante la membresía correspondiente. Asimismo, esta legitimación de manera secundaria, encuentra su respaldo en la ratificación que realizan los Estados Miembros, de todos aquellos instrumentos adoptados por la Conferencia. Es así que cuando un Estado miembro de la Organización y sobre todo cuando ratifica un convenio, queda sujeto a la participación que en Derecho Internacional Privado se conoce como doctrina de la cooperación internacional.<sup>75</sup>

Desde que un Estado se convierte en un miembro de la Organización Internacional del Trabajo, adquiere por este solo hecho, la obligación de sumarse al esfuerzo por la consecución de la paz y la justicia sociales en todo el mundo, y por eliminar como base de la competencia internacional, la desigualdad de las condiciones

---

<sup>75</sup> *Ibidem*, p. 183.

de trabajo en los diferentes países.

En síntesis, la coercitividad utilizada por el **Derecho Internacional del Trabajo** encuentra su fundamento en el principio *pacta sunt servanda*, en el hecho de la pertenencia como miembro de la **Organización** y en el principio de la **cooperación internacional**.<sup>76</sup>

## **2.5. Contenido del Derecho Internacional del Trabajo.**

El **Derecho Internacional del Trabajo** se integra por un contenido esencial, constituido por sus principios fundamentales, y por un contenido normativo, formado por sus convenios y recomendaciones.

### **2.5.1. Contenido esencial.**

Entre los instrumentos que integran su contenido esencial encontramos al **Tratado de Versalles**, a la **Carta de las Naciones Unidas**, a la **Declaración de Filadelfia**, a la **Declaración Universal de los Derechos del Hombre** y a la **Constitución de la Organización Internacional del Trabajo**.

Sin embargo, el contenido esencial lo encontramos única y exclusivamente en la parte XIII del **Tratado de Paz del 28 de junio de 1919**, cuyo artículo 427 señala los lineamiento siguientes:

---

<sup>76</sup> *Ibidem*. p. 184.

1. El principio directo que debe servir de guía, es que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o artículo de comercio.
2. El derecho de asociación para todos aquellos objetivos que no contraríen las leyes, tanto para los asalariados como para los patrones.
3. El pago un de salario, que asegure a los trabajadores un nivel de vida conveniente, tal como se comprenda en su tiempo y en su país.
4. La adopción de la jornada de ocho horas o la semana de cuarenta y ocho, como aspiración a realizar en aquellos países en que no se hayan adoptado todavía.
5. La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo y que deberá comprender el domingo, siempre que sea posible.
6. La suspensión del trabajo de los niños y la obligación de aportar al trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias, para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.
7. El principio de salario igual sin distinción de sexo para un trabajo de igual valor.
8. Las reglas dictadas en cada país respecto a las condiciones de trabajo, que deberán asegurar un trato económico equitativo a todos los trabajadores que residan legalmente en el país.
9. Cada Estado deberá organizar servicios de inspección que contará con mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> Cfr. CARNEGIE ENDOWMENT FOR INTERNATIONAL PEACE, "Versailles Treaty" en The Treaties of Peace 1919-1923, Carnegie Endowment for International Peace, New York, 1924.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### **2.5.2. Contenido normativo.**

El contenido normativo del Derecho Internacional del Trabajo, sólo puede ser apreciado examinando sus convenios y recomendaciones. La gran variedad de las materias abordadas por estos instrumentos, hace indispensable que su estudio se efectúe por sectores, siguiendo una rigurosa sistemática para ello.

#### **2.5.2.1. Derechos humanos fundamentales.**

Uno de los objetivos esenciales del Derecho Internacional del Trabajo, es promover y proteger los derechos humanos fundamentales en el sector laboral. El respeto a estos derechos es una condición *sine qua non*, tanto para el desarrollo económico y social, como para la estabilidad y el progreso continuo.

Las normas relativas a los derechos humanos fundamentales constituyen, el núcleo y contenido central del Derecho Internacional del Trabajo, y entre ellas encontramos a la libertad sindical, a la prohibición del trabajo forzoso, a la igualdad de oportunidades y de trato, a la edad mínima de admisión al empleo y a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.<sup>78</sup>

#### **2.5.2.2. Empleo.**

Es una realidad innegable, el incremento cada vez mayor en la

---

<sup>78</sup> Cfr. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Objeto y Contenido de las Normas" en Gua de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, segunda edición, Centro Internacional de Formación de la O. I. T., Turín, 1999, p. 143.

demanda de empleo. Ello se origina entre otras muchas causas, por el crecimiento demográfico en los países llamados del tercer mundo y por la crisis económica que ha llegado incluso a las naciones dotadas de pleno desarrollo económico.”

Los principios relativos a lograr el pleno empleo, productivo y libremente elegido constituyen para el Derecho Internacional del Trabajo, una de sus primeras prioridades. Entre las principales normas en este rubro encontramos a la política del empleo, a los servicios de empleo y agencias retribuidas de colocación, a la orientación y formación profesionales, a la readaptación profesional y empleo de las personas inválidas y a la seguridad del empleo.<sup>80</sup>

#### **2.5.2.3. Condiciones de trabajo.**

Las normas del Derecho Internacional del Trabajo, relativas a las condiciones generales de trabajo han tratado diversas cuestiones relativas al salario, a aspectos clásicos de las condiciones generales de empleo, sobre numerosos problemas de higiene y seguridad social y sobre servicios sociales, vivienda y tiempo libre.<sup>81</sup>

#### **2.5.2.4. Política social.**

Dentro del contenido del Derecho Internacional del Trabajo, no sólo se establece el principio de que toda política debe procurar en primer lugar, el bienestar y el

---

<sup>79</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. 268.

<sup>80</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Objeto y Contenido de las Normas" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, *op. cit.*, p. 159.

<sup>81</sup> *Ibidem*, p. 183.

desarrollo de la población, sino que también contiene una serie de normas básicas referentes al importe de los salarios, a su protección, a la no discriminación, a la edad mínima de admisión al trabajo, a la educación y formación profesional y a las cooperativas de desarrollo. Todos ellos elementos primordiales para el progreso económico y social, de los países en vía de desarrollo.<sup>82</sup>

### **2.5.2.5. Seguridad social.**

Frente a los peligros y a las cargas, que para el hombre representa la enfermedad, los accidentes, la invalidez, el paro, las obligaciones familiares, la vejez y la muerte, surge la responsabilidad colectiva de ofrecer a sus miembros la protección necesaria.<sup>83</sup>

En la promoción de la seguridad social, el Derecho Internacional del Trabajo ha cumplido un basto desempeño, como lo acredita el crecido número de instrumentos que sobre la materia tiene adoptados, tales como la asistencia médica, las prestaciones por enfermedad, desempleo y vejez, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones de maternidad, invalidez y muerte, así como las asignaciones familiares.<sup>84</sup>

### **2.5.2.6. Relaciones profesionales.**

---

<sup>82</sup> *Ibidem*, p. 168.

<sup>83</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. 356.

<sup>84</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Objeto y Contenido de las Normas" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, *op. cit.*, p. 216.

No se puede negar que en numerosos aspectos, las relaciones profesionales en el mundo no han alcanzado aún un equilibrio satisfactorio. La frecuencia, y a veces la gravedad de los conflictos que se producen, incluso en los países industrializados, lo indican claramente.

Principios tales como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva o recomendaciones sobre contratos colectivos de trabajo, conciliación y arbitraje voluntario, colaboración en el ámbito de la empresa, consulta en las ramas de actividad económica, terminación de la relación de trabajo, comunicaciones o exámenes dentro de la empresa, se encuentran contenidos en este apartado, mismos que son regulados y vigilados por el Derecho Internacional del Trabajo.<sup>85</sup>

#### **2.5.2.7. Trabajo de las mujeres.**

En el trabajo de las mujeres, dos preocupaciones han inspirado la acción internacional. La primera consiste en proteger a las mujeres contra las condiciones de trabajo excesivamente duras, especialmente en caso de maternidad, la segunda reside en asegurar la igualdad de derechos y de trato de las mujeres con los hombres.

La exposición de las normas en este rubro son las relativas a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres, al empleo de las mujeres

---

<sup>85</sup> VALTICOS, op. cit., p. p. 386-387.

en ocupaciones insalubres o peligrosas, a la igualdad de remuneración, a la igualdad de oportunidades y al empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.<sup>86</sup>

#### **2.5.2.8. Trabajo de los menores.**

Fue la preocupación porque los menores orillados a prestar sus servicios personales, lo hicieran en condiciones que no lesionaran su desarrollo físico e intelectual y, al mismo tiempo, les permitiera recibir la preparación y formación profesionales que los capacitara para desenvolverse con buen éxito en la sociedad, lo que inspiró, inicialmente, a la creación de una legislación internacional del trabajo.<sup>87</sup>

Hoy en día, la edad mínima de admisión al empleo, el trabajo nocturno de los niños, el examen médico a menores para su admisión y permanencia en el trabajo, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su erradicación, son principios básicos contenidos en el Derecho Internacional del Trabajo.

#### **2.5.2.9. Trabajadores de edad.**

La acción normativa del Derecho Internacional del Trabajo, propugna la adopción de una política tendiente a impedir cualquier discriminación contra los trabajadores de edad, solicitando la adopción de medidas que les permita seguir trabajando, en condiciones satisfactorias y prepararse para la jubilación.

---

<sup>86</sup> *Ibidem*, p. 410.

<sup>87</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. 341.

Tales medidas deben referirse a la orientación profesional, a la seguridad en el empleo, a la justa remuneración, a la seguridad social, a las prestaciones sociales, a las condiciones de trabajo y al acceso a la asistencia médica.<sup>88</sup>

#### **2.5.2.10. Trabajadores migrantes.**

Separados de su patria, teniendo que hacer frente a condiciones nuevas de vida y de trabajo que generalmente ignoran por completo, mal preparados para defender sus intereses en un medio indiferente y con frecuencia hostil, los trabajadores migrantes son más susceptibles que los demás a la explotación, en particular cuando se encuentran en situación irregular y son víctimas de traficantes de mano de obra.<sup>89</sup>

Fue así, que la protección a los intereses de trabajadores ocupados en el extranjero, se consideró en los orígenes, como una de las funciones esenciales del Derecho Internacional del Trabajo.

#### **2.5.2.11. Trabajadores indígenas, poblaciones tribales y trabajadores en los territorios no metropolitanos.**

Los trabajadores indígenas y de los territorios no metropolitanos son categorías que han necesitado de protección en razón del estado de su desarrollo y su condición política y social.

---

<sup>88</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Objeto y Contenido de las Normas" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, op. cit., p. 233.

<sup>89</sup> BARROSO FIGUEROA, op. cit., p. p. 363-364.

La normas relativas a las poblaciones indígenas y tribales, están destinadas a proteger estos sectores contra la explotación y la coerción, a garantizarles sus derechos fundamentales y a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. En cuanto a la acción emprendida en territorios no metropolitanos, se han tratado diversos aspectos de política social, de derecho de asociación y de inspección de trabajo.<sup>90</sup>

#### **2.5.2.12. Categorías especiales de trabajadores.**

Se ha comprendido sobradamente que las prescripciones de carácter genérico no pueden ser aplicadas indiscriminadamente a todos los trabajadores, pues ciertos grupos ofrecen particularidades que obligan a la adopción de normas especiales, que contemplen las modalidades propias de la situación que van a regir.<sup>91</sup>

Algunos instrumentos laborales se refieren a categorías tales como la gente del mar, los pescadores, los trabajadores portuarios, los trabajadores agrícolas y el personal de los servicios.<sup>92</sup>

#### **2.5.2.13. Administración del trabajo.**

Para garantizar la exacta aplicación de la legislación laboral y de la política social, resulta indispensable que en cada país exista una administración competente y eficaz, especializada en dicha materia. El Derecho Internacional del

---

<sup>90</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Objeto y Contenido de las Normas" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, op. cit., p. 238.

<sup>91</sup> BARROSO FIGUEROA, op. cit., p. 345.

<sup>92</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Objeto y Contenido de las Normas" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, op. cit., p. 241.

Trabajo, tiene como tarea la fijación de las normas para la creación de una administración de trabajo, coordinada de manera adecuada, con funciones y responsabilidades claramente definidas que abarcan la elaboración y aplicación de la legislación laboral, la política de empleo, la mejora de las condiciones de trabajo, así como los servicios a las organizaciones de empleadores y trabajadores.

En este campo encontramos la norma general sobre organización de servicio público de empleo, las normas de inspección, la norma sobre estadísticas del trabajo y la norma sobre consulta tripartita.<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> ibidem, p. 172.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CAPITULO TERCERO**

**FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### **3.1. Introducción.**

El vocablo fuente proviene de la expresión latina *fons. fontis* y señala el origen de una cosa. En la literatura jurídica la expresión "fuente del derecho", alude a la procedencia de las normas y a su fundamento de validez y se clasifican en formales, reales o materiales e históricas.<sup>94</sup>

Las fuentes formales (sobre las que versa nuestro estudio), se encuentran constituidas por el conjunto de actos que concluyen en la creación del ordenamiento jurídico. Así la norma internacional laboral, puede nacer bajo circunstancias particulares de un Estado, bajo la determinación de un organismo internacional o bajo el aspecto de una costumbre, jurisprudencia o doctrina internacionales.<sup>95</sup>

### **3.2. Fuentes nacionales.**

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (que regula la integración y funcionamiento, del organismo que actúa como agente principal en el desarrollo de esta rama del conocimiento jurídico), reconoce al derecho interno como fuente de la norma internacional laboral.

En el análisis del artículo 19, párrafo tercero de dicho ordenamiento, apreciamos que en la elaboración de un convenio o recomendación de aplicación

---

<sup>94</sup> DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, *op. cit.*, p. 1478.

<sup>95</sup> ARELLANO GARCÍA, Derecho Internacional Público, *op. cit.*, p. 182.

general, se deberá de tomar en cuenta, aquellos países donde el desarrollo aún precario de su organización industrial u otras circunstancias particulares, hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, a lo cual se deberá proponer en la elaboración de estas normas, las modificaciones que se estimen necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos Estados.

Asimismo, en el párrafo octavo del mismo ordenamiento, señala que en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdos nacionales, que garanticen a los trabajadores condiciones más favorables de las que figuren en un convenio o recomendación.\*

Lo anterior viene a significar que el Derecho Internacional del Trabajo, no se nutre exclusivamente de las normas surgidas de los procesos acaecidos en el ámbito internacional, sino que eventualmente, cuando la norma interna es más favorable al trabajador, acabe ésta modificando o derogando aquéllas.\*\*

### **3.3. Fuentes internacionales.**

Las fuentes internacionales, por su parte, forman el conjunto de hechos reconocidos como apropiados para crear, modificar, sustituir o derogar normas jurídicas comunes a una pluralidad de países y no exclusivas de uno solo.

---

\* INTERNATIONAL LABOR OFFICE. "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo" en <http://www.ilo.org/public/spanish/about/ilococonst.htm>, 20 diciembre 2002, 10:00 hrs, Ginebra.

\*\* BARROSO FIGUEROA. *op. cit.*, p. p. 21-22.

En este apartado, haremos principal referencia a las fuentes escritas nacidas en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, pero también, a los instrumentos creados por conferencias gubernamentales especiales, a los textos adoptados por organizaciones internacionales y regionales, así como a los tratados, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina.

### **3.3.1. El Derecho Internacional del Trabajo elaborado en el marco de la O. I. T.**

La labor normativa de la O. I. T., constituye la fuente más importante del Derecho Internacional del Trabajo, debido al carácter universal de la Organización y al cuidado y sapiencia con que son creados los instrumentos que adopta este organismo.

Cabe aclarar que los convenios y recomendaciones no son las únicas normas emanadas de la O. I. T., aunque sí las principales. Deben citarse adicionalmente a ellas, a las normas sustantivas contenidas en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, a las normas de política económica y social comprendidas en las resoluciones y conclusiones de las comisiones técnicas y de expertos, así como de las conferencias especiales y organismos establecidos para ocuparse de ciertos sectores particulares.<sup>98</sup>

#### **3.3.1.1. Los Convenios y las Recomendaciones .**

---

<sup>98</sup> *Ibidem*, p. p. 23-29.

Los convenios y recomendaciones de la O. I. T. constituyen las fuentes principales del Derecho Internacional del Trabajo. Desde su fundación en 1919, esta Organización ha adoptado 184<sup>99</sup> convenios y 194<sup>100</sup> recomendaciones.

### 3.3.1.1.1. Los Convenios Internacionales del Trabajo.

La primera particularidad que presentan estos instrumentos, es su carácter institucional, que deriva del hecho de haber sido adoptados en el marco de una organización internacional, sin que su aceptación sea precedida por negociaciones diplomáticas entre Estados, sino por una discusión en el seno de una asamblea *cuasi* parlamentaria.

Una segunda particularidad de los convenios internacionales de trabajo, consiste en la composición tripartita del órgano que adopta estos instrumentos (Conferencia Internacional del Trabajo) y que se integra tanto por representantes de los gobiernos, como por delegados de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, teniendo cada uno de ellos libertad de voto.

Como tercera particularidad, encontramos el deseo de dotar a estos instrumentos de una eficacia especial. Así, al adoptarse un convenio (por la mayoría de los dos tercios de los delegados en la Conferencia), los Estados miembros deben

---

<sup>99</sup> INTERNATIONAL LABOR OFFICE, "ILOLEX base de datos sobre normas internacionales de trabajo" en <http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/convdisp2.htm>, 20 diciembre 2002, 10:50 hrs, Ginebra.

<sup>100</sup> INTERNATIONAL LABOR OFFICE, "ILOLEX base de datos sobre normas internacionales de trabajo" en <http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/recdisp2.htm>, 20 diciembre 2002, 10:52 hrs, Ginebra.

TFCS CON  
FALLA DE ORIGEN

someterlo, en un plazo de doce o dieciocho meses, a las autoridades nacionales competentes, a fin de que éstas puedan pronunciarse sobre su procedencia o improcedencia.

Los convenios ratificados obligan jurídicamente al Estado que los suscribe, es decir, tienen la autoridad de un tratado internacional, en donde el país que lo ratifica se compromete a cumplir ciertas obligaciones jurídicas y la manera en que las cumple se encuentra sujeta a una vigilancia internacional regular.

Por su parte un convenio no ratificado, obliga al Estado únicamente a informar sobre la situación de su legislación, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho instrumento.

Junto a estas particularidades, los convenios internacionales de trabajo, han dado lugar a diversas concepciones en lo que se refiere a la naturaleza exacta de estos instrumentos.

Georges Scelle sostiene que los convenios no tienen naturaleza contractual, sino que constituyen leyes internacionales elaboradas de manera unilateral por un órgano legislativo internacional y que para adquirir fuerza legislativa interna, requieren de la aparición de un acto-condición (ratificación).

Albert Thomas por su parte considera, que los convenios son compromisos que participan de la noción de tratado-contrato y de tratado-ley, debido a esto tienen un carácter muy específico. Apegándose a esta postura, Nicolás Valticos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

agrega además, que se trata de textos *cuasi* legislativos, que desde el punto de vista interno son prelegislativos.<sup>101</sup>

Desde luego nos parece inaceptable la propuesta de Scelle, ya que dada la soberanía que caracteriza al Estado moderno, resulta inconcebible la instauración de un parlamento internacional capaz de legislar de manera heterónoma a todos los países. Cada Estado resulta obligado no porque exista un parlamento internacional que legisle por encima de él, sino porque acepta obligarse.

Asimismo, la auto-condición para fundamentar la obligatoriedad de un convenio, hace notar lo vulnerable que es esta postura, ya que lo que viene a concluir es que se requiere la aceptación del país interesado para que este contraiga las obligaciones derivadas del convenio.<sup>102</sup>

Por nuestra parte creemos que los convenios adoptados por la O. I. T. deben ser encuadrados dentro de los llamados tratados-contratos y tratados-leyes.

Los tratados-contratos, son aquellos que establecen derechos y obligaciones recíprocas entre las partes celebrantes y aunque tienen una finalidad algo limitada, crean una obligación jurídica que se extingue con el cumplimiento del tratado.

Por su parte los tratados-leyes, consagran reglas generales a observar en el futuro por los Estados y organismos internacionales celebrantes, destinados a crear una reglamentación jurídica permanentemente obligatoria.

---

<sup>101</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. p. 144-147.

<sup>102</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. p. 25-26.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Tales reglas establecen normas abstractas, impersonales, imperativas, que no se dirigen a una persona en particular y que desde el punto de vista material, estas normas generales equivalen a ley.<sup>103</sup>

El abundante contenido laboral de los convenios internacionales, su calidad de tratado, su obligatoriedad en el ámbito internacional, la coherencia de su reglamentación y, sobre todo, su trascendencia real, han hecho que se les considere como una verdadera legislación internacional del trabajo.

### **3.3.1.1.2. Las Recomendaciones Internacionales del Trabajo.**

A diferencia de los convenios, las recomendaciones no hacen surgir para los Estados miembros, la obligación de incorporar a su legislación y práctica nacionales los principios rectores contenidos en ellas, sino que son simples sugerencias que se dirigen a los países para que, de ser aceptadas, se formule un proyecto de ley.

En realidad, la única obligación surgida de las recomendaciones consiste, en que los Estados adheridos a la O. I. T. deben informar al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, así como señalar las modificaciones que se consideren o puedan considerarse necesarias realizar a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

---

<sup>103</sup> ARELLANO GARCÍA, Derecho Internacional Público, *op. cit.*, p. 188.

La gran mayoría de las recomendaciones tienen como finalidad complementar los convenios en el tratamiento de alguna materia. Cuando se procede a la regulación de un determinado asunto, quedan incluidas dentro de un convenio, las normas básicas respecto de las cuales, existe el propósito de que sean acogidas por las legislaciones de todos los países miembros, porque representan en ese momento, el *minimum* deseable para la protección de los trabajadores.

Sin embargo, estas normas básicas quedan generalmente cortas en su reglamentación, de ahí que exista la necesidad de complementarlas con otras, más amplias y detalladas, que ofrezcan a los trabajadores prerrogativas mayores. Estas normas más generosas son las que pasan a integrar las recomendaciones, con el propósito de que sirvan de paradigma, inspiración y orientación a los Estados, para cuando legislen sobre el tema de que se trate.

Esta forma de proceder de la Conferencia Internacional del Trabajo, propicia la ratificación de los convenios, pues si todas las normas posibles pertenecientes a una cierta materia, figuraran en aquellos, muchos países se verían imposibilitados a suscribirlos, por no permitírsele sus condiciones económicas o sociales internas. En cambio, si el compromiso que los Estados contraen es más breve, esto los inducirá a hacer su ratificación, quedando así obligados en una medida aceptable para la O. I. T. y para ellos mismos. Para el caso, de que desearan ampliar la regulación derivada del

convenio, la recomendación les proporcionaría directrices idóneas para ello.<sup>104</sup>

### **3.3.1.2. Las normas sustantivas contenidas en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.**

La Constitución de la O. I. T., además de contener disposiciones de carácter institucional, consagra principios generales que constituyen normas fundamentales, que con frecuencia han servido de inspiración, no sólo a los órganos de la O. I. T. en cuando a la elaboración de convenios y recomendaciones, sino como fuente directa del Derecho Internacional del Trabajo.

Los Estados Miembros de la Organización tienen, por el hecho de su participación, la obligación de respetar y hacer valer estos principios esenciales, que fueron adoptados en 1944 por la Declaración de Filadelfia y que se encuentran consagrados en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>105</sup>

De las disposiciones que aludimos, las que ha tenido mayor trascendencia son las relativas a libertad sindical y negociación colectiva (convenios 87 y 98), eliminación del trabajo forzoso u obligatorio (convenios 29 y 105), eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (convenios 100 y 111) y la abolición del trabajo infantil (convenios 138 y 182).<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. p. 28-29.

<sup>105</sup> VÁLTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. p. 143-144-499.

<sup>106</sup> INTERNATIONAL LABOR OFFICE, "Ratificación de los convenios fundamentales" en <http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/docs/declworlds.htm>, 21 diciembre 2002, 21:14 hrs, Ginebra.

### **3.3.1.3. El Código Internacional del Trabajo.**

Los convenios y recomendaciones internacionales de trabajo que han sido adoptados desde 1919, constituyen un conjunto a menudo llamado Código Internacional del Trabajo, cuya primer edición fue publicada en 1939.

Es importante señalar, que no se trata de un código con carácter obligatorio, a pesar de que los convenios que lo integran tengan esa característica, mas bien es una presentación metódica y sistemática de las normas internacionales del trabajo que ha establecido la O. I. T. y que comprende además de los textos adoptados y clasificados por materias, diversos comentarios, notas explicativas, precisiones sobre trabajos preparatorios e interpretaciones que de los textos se han elaborado.

Esta recopilación, es un trabajo invaluable que ha servido tanto a estudiosos de la problemática obrera, como a comisionados responsables en la administración de la justicia social y laboral, asimismo, sirve de gran apoyo en la elaboración de nuevas legislaciones o tratados en la materia.<sup>107</sup>

### **3.3.1.4. Otras normas de la Organización Internacional del Trabajo.**

No es sólo a través de los convenios y recomendaciones, mediante los cuales la O. I. T. puede formular normas internacionales de trabajo, lo hace también, a través de los instrumentos adoptados por conferencias gubernamentales especiales,

---

<sup>107</sup> Cif. INTERNATIONAL LABOR OFFICE, The International Labour Code 1951, Volumen I, La Tribune de Genève, Ginebra, 1952, p. LXV-LXVIII.



limitadas a un cierto número de países y convocadas por la O. I. T.

Se trata de normas de política social contenidas en resoluciones emitidas por la Conferencia Internacional del Trabajo, por comisiones técnicas de expertos, por conferencias especiales o por organismos creados para ocuparse de ciertos sectores particulares. Algunas de estas resoluciones se han convertido en textos de referencia corriente para los órganos encargados de promover y controlar la puesta en práctica de estos ordenamientos.

Estas normas, cuyo volumen es muy considerable, difieren notablemente en cuanto a su contenido, ya que algunas refieren a principios fundamentales y otras tienen un carácter técnico muy concreto.

Es menester mencionar, que ninguna de estas normas tiene la autoridad de un convenio o una recomendación, no obstante, su valor e interés se debe al hecho de que corresponden a situaciones y necesidades concretas, y sobre todo, por haber sido adoptadas en el marco de organismos representativos de los intereses que las causan.<sup>108</sup>

**3.3.2. El Derecho Internacional del Trabajo elaborado en conferencias gubernamentales especiales, auspiciadas por la O. I. T. o por organizaciones internacionales.**

---

<sup>108</sup> VALTICOS, *op. cit.*, p. p. 147-148.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En un cierto número de casos, se ha convocado a conferencias gubernamentales especiales, bien por iniciativa de la O. I. T. o en ocasiones, en colaboración con organizaciones internacionales. Estas conferencias especiales responden a la necesidad, de tratar cuestiones que conciernen únicamente a un número determinado de países (y que por obvias razones no pueden ser objeto de convenios universales en el marco general de la organización), como al deseo de no fraccionar un tema que no es de la competencia exclusiva de la O. I. T. o de otra organización, y así, poder tratarlo en su conjunto con la participación unánime de las diversas organizaciones interesadas.

Entre las convenciones y acuerdos de este tipo, encontramos los referentes a los Bateleros Renanos de 1950, que convocó a la entonces República Federal Alemana, Bélgica, Estados Unidos, Francia, Países Bajos, Reino Unido y Suiza, para discutir sobre la navegación en el Rin. Otro ejemplo, es la Convención de Roma de 1961, en la que se firmó un acuerdo entre la O. I. T., la UNESCO y las Oficinas internacionales reunidas para la protección de la propiedad industrial, sobre la Protección de los Artistas o Ejecutantes, de los Productores de Fonogramas y de los Organismos de Radiodifusión. Como último ejemplo, encontramos que en 1966, la O. I. T. y la UNESCO cooperaron en la elaboración de un proyecto de Recomendación sobre la Condición del Personal dedicado a la Enseñanza.

Cabe señalar, que un sinnúmero de disposiciones nacidas en estas

ESTA TESIS CON  
DE LA BIBLIOTECA  
TESIS NO SALE  
FALLA DE ORIGEN

conferencias, figuran en diversos convenios internacionales del trabajo.<sup>109</sup>

### **3.3.3. El Derecho Internacional del Trabajo en documentos fundamentales de alcance mundial.**

Un panorama del Derecho Internacional del Trabajo no se encontraría completo, sin la referencia de los principales documentos que han sido aprobados internacionalmente y que constituyen fuente esencial de nuestra disciplina.

#### **3.3.3.1. Tratado de Versalles.**

El Tratado de Versalles fue firmado el 28 de junio de 1919, entre Alemania y las potencias aliadas vencedoras, al concluir la Primera Guerra Mundial.

En su parte XIII relativa al trabajo, establece el derecho de asociación, el salario mínimo, la jornada de ocho horas diarias, el descanso dominical, la supresión del trabajo de los menores, la igualdad de salario para trabajo igual, la no discriminación por razones de sexo, el tratamiento equitativo para trabajadores extranjeros con residencia legal y la inspección de trabajo.<sup>110</sup>

Es así, como este ordenamiento se convierte en una antorcha que ilumina todos los aspectos del Derecho del Trabajo y un principio que sirve de punto de partida en la concepción de nuestra disciplina.

---

<sup>109</sup> *Ibidem*, p. p. 153-155.

<sup>110</sup> DE BUEN LOZANO, *op. cit.*, p. p. 442-443.

### **3.3.3.2. Carta del Atlántico.**

Formulada el 14 de agosto de 1941 entre el Presidente Roosevelt y el Primer Ministro Winston Churchill, consagra algunos breves principios generales referentes al mejoramiento de las normas de trabajo.<sup>111</sup>

### **3.3.3.3. Declaración de Filadelfia.**

En 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Filadelfia Estados Unidos, reafirmó y precisó los fines y objetivos de la O. I. T., en un texto que se conviene en llamar la "Declaración de Filadelfia" y que posteriormente fue incorporada a la Constitución de la Organización.

Este texto recuerda los principios fundamentales sobre los cuales se fundó la Organización Internacional del Trabajo, como que el trabajo no es una mercancía o artículo de comercio, que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante, que la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos, que la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común. Asimismo enuncia la finalidad y el criterio, que las políticas y programas de

---

<sup>111</sup> Idem.

acción nacionales e internacionales deben seguir.<sup>112</sup>

#### **3.3.3.4. Carta de la Naciones Unidas.**

Este tratado multilateral, contiene las bases jurídicas de la Organización de las Naciones Unidas y fue firmado en San Francisco California, el 26 de julio de 1945.

Se puede decir que marginalmente, se vincula con la cuestión laboral por el artículo 55, en donde la O. N. U. se compromete a promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; se obliga a la solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario y a la cooperación internacional en el orden cultural y educativo y; se empeña en hacer valer el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.<sup>113</sup>

#### **3.3.3.5. Declaración Universal de los Derechos del Hombre.**

La Declaración Universal de los Derecho Humanos, fue aprobada el 10 de diciembre de 1948, en el seno de la Organización de las Naciones Unidas. Este texto contiene numerosas disposiciones relativas al Derecho Internacional del Trabajo, y

---

<sup>112</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Origen e historia" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, *op. cit.*, p. 56.

<sup>113</sup> NACIONES UNIDAS CENTRO DE INFORMACIÓN, "Carta de las Naciones Unidas" en <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/cartatxt.htm>, 22 diciembre 2002, 17:47 hrs, México.

aunque están desprovistas de carácter obligatorio, se instituyeron con la finalidad de crear conciencia social entre los Estados que la ratifiquen.

Entre las prerrogativas 20 a 25, consagradas en este instrumento, encontramos el derecho a la libertad de reunión y de asociación, el derecho al trabajo y a su libre elección, el derecho a un salario igual por trabajo igual, el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, el derecho al cuidado y asistencia especiales en caso de maternidad e infancia, el derecho a la seguridad social y a los seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez o viudez, el derecho al descanso y a las vacaciones, entre otros.<sup>114</sup>

### **3.3.3.6. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

A diferencia de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, estos pactos generan verdaderas obligaciones para los Estados que se adhieren a ellos y se ocupan básicamente, de concretar la protección a los derechos humanos consagrados en dicha Declaración.

El Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, contiene algunas disposiciones referentes al ámbito laboral, concernientes a la no discriminación, a la prohibición del trabajo forzoso y al derecho de asociación.

---

<sup>114</sup> NACIONES UNIDAS, "Declaración Universal de los Derechos Humanos" en <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>, 22 diciembre 2002, 19:47 hrs, Nueva York.

El Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se encuentra referido a cuestiones como la no discriminación, el derecho al trabajo, el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, el derecho de sindicación, el derecho a la huelga, el derecho a la seguridad social, el derecho a la protección y ayuda a la familia (especialmente a niños y adolescentes, para salvaguardarlos de la explotación económica y social y conseguir que no sean empleados en trabajos lesivos para su moral o salud, debiendo los Estados establecer límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley, el empleo a sueldo de mano de obra infantil), el derecho a un nivel de vida suficiente y el derecho a gozar del mejor estado de salud posible.<sup>118</sup>

### **3.3.3.7. Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre el Progreso Social y Desarrollo.**

Basada en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, este texto en su parte primera, contiene ciertos principios básicos de notoria importancia al Derecho Internacional del Trabajo.

Sobresale el artículo sexto de este instrumento, el cual señala, que el desarrollo exige garantizar a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente, participando todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y

---

<sup>118</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. p. 32-33.

socialmente útil, de conformidad con los derechos humanos, las libertades fundamentales y los principios de justicia, eliminando así, la explotación humana y garantizando una auténtica igualdad de condiciones.<sup>116</sup>

### **3.3.4. El Derecho Internacional del Trabajo elaborado en el marco de organizaciones regionales.**

Diversas regiones del planeta han generado su propio Derecho Internacional del Trabajo, cuya característica consiste en tener en cuenta las peculiares circunstancias y necesidades prevaletientes en la zona. Procederemos a un breve análisis del producto obtenido en cada caso.

#### **3.3.4.1. Derecho Internacional Europeo de Trabajo.**

La Carta Social Europea fue suscrita el 18 de octubre de 1969, en Turín Italia, por los gobiernos de Alemania Federal, Bélgica, Francia, Holanda, Italia y Luxemburgo, todos ellos, miembros del Consejo de Europa. En este instrumento se disertó lo relativo al derecho al trabajo, a la sindicalización, a la negociación colectiva, a la seguridad social, a la asistencia social y médica, a la protección familiar en lo social y en lo económico y a la protección y ayuda laboral de los trabajadores migrantes y sus familias.

Debido a que la Carta Social Europea constituye un instrumento de conjunto que cubre los diversos aspectos de la vida social, sus disposiciones se

---

<sup>116</sup> OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS, "Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social" en [http://www.unhcr.ch/spanish/hjml/menu3/p/m\\_progre\\_sp.htm](http://www.unhcr.ch/spanish/hjml/menu3/p/m_progre_sp.htm), 23 diciembre 2002, 22:52 hrs, Ginebra.

encuentran redactadas de manera menos detallada y precisa, que las de los convenios y recomendaciones internacionales. Bajo esta reserva, una comparación entre las dos series de normas, pone en evidencia que con frecuencia el nivel de las disposiciones de la Carta, es el mismo que el de los instrumentos nacidos en el seno de la O. I. T., que a menudo la Carta Social no va tan lejos como ellos, mientras que en otros casos, los supera o trata cuestiones de las cuales no han sido objeto.

Otro de los instrumentos regionales, es la Convención Europea de Derechos Humanos, que básicamente trata sobre el respeto a los derechos civiles y políticos.

Aparte de discurrir sobre la libertad de expresión, la prohibición a la discriminación o el derecho a no ser retenido arbitrariamente, atiende ciertos principios relacionados con el derecho del trabajo, como el de no ser obligado al trabajo forzoso o el derecho a sindicalizarse.<sup>117</sup>

### **3.3.4.2. Derecho Internacional Americano del Trabajo.**

Para América han sido de excepcional trascendencia las reuniones de la Conferencia Internacional Americana.

En la Quinta Conferencia, celebrada en Santiago de Chile en abril de 1923, se trató por vez primera un tema sobre el trabajo.

---

<sup>117</sup> VALTICOS, *op. cit.*, p. p. 157-159.

Se adoptó una resolución que ha sido punto de partida de acuerdos posteriores, comprendiendo en ella seis recomendaciones. En la primera, se pretende incluir en los programas de futuras conferencias, el estudio de los problemas sociales internacionales. En la segunda, se contiene uno de los principios que sirven de base al Derecho Internacional Americano del Trabajo, el cual prohíbe considerar al trabajo humano como mercancía o artículo de comercio. En la tercera y cuarta, se aconseja la adopción de importantes medidas concretas de protección al trabajo. En la quinta, se recomienda a los Estados Americanos la creación de organismos técnicos de estadística y de inspección del trabajo. Finalmente la sexta disposición, recomienda la conveniencia de efectuar los estudios necesarios para la celebración de convenciones internacionales, sobre la reciprocidad de tratamiento para obreros nacionales y extranjeros.

La Séptima Conferencia, celebrada en Montevideo Uruguay, en diciembre de 1933, tuvo la trascendencia de abordar a fondo los problemas del trabajo, e incluso, aprobó un proyecto para crear el Instituto Panamericano del Trabajo.

La Novena Conferencia, celebrada en Bogotá Colombia, en 1948, tuvo el gran mérito de incorporar a la Carta de la Organización de los Estados Americanos, un capítulo de "*Normas Sociales*".

También en esta Conferencia, fue adoptada la trascendental Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que incluye lo que el propio instrumento denomina "*Los Derechos Sociales del Trabajador*". Las partes de que consta el documento y que dan clara idea de su encomiable contenido son: principios generales.

contrato individual de trabajo y convenciones colectivas de trabajo, salario, trabajo de menores, trabajo de la mujer, estabilidad en el empleo, contrato de aprendizaje, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de la marina mercante y de la aeronáutica, empleados públicos, trabajadores intelectuales, derecho de asociación, derecho de huelga, previsión y seguridad sociales, inspección del trabajo, jurisdicción del trabajo y conciliación y arbitraje.

El 28 de noviembre de 1973, la Comisión de la O. E. A. para la Reforma del Sistema Americano aprobó en Lima, un memorial para la Asamblea General de la O. E. A. convocada para abril siguiente en Atlanta Estados Unidos, que comprendía cinco postulados, de los cuales el quinto estableció y reconoció al trabajo como un derecho y una obligación social.<sup>118</sup>

Estas Conferencias y Comisiones, han sido fuente permanente del Derecho Internacional del Trabajo y de hecho se han convertido en normas vigentes en nuestro continente, cuando han sido ratificadas.

### **3.3.5. Los tratados internacionales laborales.**

El tratado internacional es aquella doble o múltiple manifestación de voluntad, de sujetos de la comunidad internacional (Estados u organismos internacionales), con la intención lícita de crear, modificar, extinguir, transmitir,

---

<sup>118</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. p. 36-38.

conservar, aclarar, respetar, constatar, certificar o detallar, derechos y obligaciones.<sup>119</sup>

Desde el punto de vista del número de sujetos que celebran los tratados internacionales, éstos se clasifican en bilaterales y multilaterales. Son tratados bilaterales los que se celebran entre dos Estados, entre dos organismos internacionales o entre un Estado y un organismo internacional. Son tratados multilaterales o plurilaterales aquellos en los que intervienen dos o más Estados o más de dos organismos internacionales.<sup>120</sup>

Los tratados bilaterales representan la forma más antigua de reglamentación internacional sobre cuestiones de trabajo. Su objetivo consiste esencialmente en regular con precisión y claridad, la admisión y las condiciones de empleo de los trabajadores de aquellos países contratantes. Por su parte, los tratados multilaterales, no se fundan en la noción de reciprocidad, sino que se proponen establecer de manera universal, la igualdad de trato entre todos los trabajadores considerados.<sup>121</sup>

Un ejemplo de tratados bilaterales, son los acordados entre México y los Estados Unidos de Norteamérica, respecto a trabajadores migratorios. En cuanto a los multilaterales, tienen especial importancia aquellos generados en el seno de la O. I. T., de los cuales México forma parte.

---

<sup>119</sup> ARELLANO GARCÍA, Derecho Internacional Privado, *op. cit.*, p. 48.

<sup>120</sup> ARELLANO GARCÍA, Derecho Internacional Público, *op. cit.*, p. 188.

<sup>121</sup> VALTICOS, *op. cit.*, p. p. 173-174.

### 3.3.6. La costumbre internacional.

La costumbre en su carácter de fuente formal, requiere de la reunión de los clásicos elementos objetivo y subjetivo. Objetivamente precisa de la *inveterata consuetudo*, que consiste en la reiteración de una conducta, en una práctica repetida de actos u omisiones y; subjetivamente de la *opinio juris sive necessitatis*, que radica en la convicción de que esa conducta es obligatoria.<sup>122</sup>

Los dos elementos referidos de la costumbre, son reconocidos de manera internacional por el artículo 38, 1 b) del Estatuto de la Corte Internacional del Justicia, que señala: "*La Corte, cuya función es decidir conforme al derecho internacional las controversias que le sean sometidas, deberá aplicar... la costumbre internacional como prueba de una práctica generalmente aceptada como derecho*".<sup>123</sup>

Sin embargo, esta fuente formal carece de precisión por no estar escrita y por estar integrada de múltiples actos y omisiones, asimismo, sólo puede ser delimitada en su contorno, en un alcance reducido, mediante un fallo jurisdiccional que la ubique plenamente. Es por ello, que ante la precariedad e incertidumbre de la costumbre internacional, es oportuna la afirmación de considerarla, como una fuente complementaria en la elaboración de las normas internacionales laborales.

Quizá su mayor utilidad descansa, en su función de criterio para la

---

<sup>122</sup> ARELLANO GARCÍA, Derecho Internacional Público, *op. cit.*, p. 189.

<sup>123</sup> NACIONES UNIDAS CENTRO DE INFORMACIÓN, "Estatuto de la Corte Internacional de Justicia" en <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/estatcij.htm>, 24 diciembre 2002, 10:04 hrs, México.

interpretación y complementación de convenios y recomendaciones internacionales. tales instrumentos, en ocasiones, suelen dejar muchas cuestiones sin detallar, lo que orilla a un proceder improvisado que se va reiterando y termina por crear la conciencia común de que es obligatorio.<sup>124</sup>

### 3.3.7. La jurisprudencia internacional.

La jurisprudencia es definida, como la interpretación que hacen los tribunales competentes en la aplicación de la ley, a los supuestos de conflicto que se someten a su consideración.<sup>125</sup>

En el ámbito internacional, la jurisprudencia es reconocida como fuente formal del derecho, por el artículo 38. 1 d) del Estatuto de la Corte Internacional del Justicia, que señala: *"La Corte, cuya función es decidir conforme al derecho internacional las controversias que le sean sometidas, deberá aplicar... las decisiones judiciales... como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 59"*.<sup>126</sup>

Sin embargo, dicho reconocimiento se encuentra limitado por el artículo 59 del mismo estatuto, ya que circunscribe el alcance de las resoluciones dictadas por la Corte, únicamente a las partes en litigio y respecto del caso que ha sido

---

<sup>124</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. p. 43-44.

<sup>125</sup> DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, *op. cit.*, p. 1892.

<sup>126</sup> NACIONES UNIDAS CENTRO DE INFORMACIÓN, "Estatuto de la Corte Internacional de Justicia" en <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/estatecij.htm>, 24 diciembre 2002, 10:15 hrs, México.

decidido. Con tales restricciones, la integración de criterios laborales con alcance universal resulta un tanto difícil.

Por fortuna, la O. I. T. ha creado varios órganos de carácter casi judicial que promueven y controlan la aplicación de las normas internacionales de trabajo. Estos órganos deben pronunciarse con frecuencia, sobre el alcance y la significación exacta de los convenios, creando así una importante jurisprudencia.

El órgano cuya jurisprudencia abarca un campo más amplio, es la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, creado en 1927. Este órgano examina anualmente, los informes de los gobiernos sobre convenios por ellos ratificados, así como la situación existente de dichos instrumentos al interior de los mismos. Al hacerlo, la Comisión de Expertos debe apreciar el sentido que conviene dar a tal o cual convenio, para que este sea efectivamente cumplido, lo cual a lo largo de los años, ha establecido una jurisprudencia cuyo volumen y peso ha aumentado de manera importante.

El Comité de Libertad Sindical creado en 1951, es otro órgano que ha desarrollado una actividad considerable en este campo, ya que formula principios y enuncia normas que han precisado, completado y prolongado las expresamente consagradas en los convenios.

Otros órganos que han creado jurisprudencia son la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Verificación de Poderes, las comisiones de encuesta y las comisiones de investigación y de conciliación en

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

materia de libertad sindical.<sup>127</sup>

### 3.3.8. La doctrina internacional.

Entendemos por doctrina el conjunto de opiniones escritas vertidas por los estudiosos del Derecho, al reflexionar sobre las normas jurídicas.<sup>128</sup>

En el ámbito internacional, la doctrina es reconocida como fuente formal del derecho, por el artículo 38, 1 d) del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, que señala: *"La Corte, cuya función es decidir conforme al derecho internacional las controversias que le sean sometidas, deberá aplicar... las doctrinas de los publicistas de mayor competencia de las distintas naciones, como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 59"*.<sup>129</sup>

La doctrina al igual que la jurisprudencia no es considerada una fuente principal del derecho internacional en sentido propio, sino que es un medio auxiliar para la determinación de las reglas del derecho. Sin embargo, al ser el Derecho Internacional del Trabajo una disciplina en formación, resulta natural que la doctrina de los juriconsultos más eminentes sea de gran importancia.

---

<sup>127</sup> VALTICOS, *op. cit.*, p. p. 151-153.

<sup>128</sup> ARELLANO GARCÍA, Derecho Internacional Público, *op. cit.*, p. 199.

<sup>129</sup> NACIONES UNIDAS CENTRO DE INFORMACIÓN. "Estatuto de la Corte Internacional de Justicia" en <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/estatocij.htm>, 24 diciembre 2002, 10:15 hrs. México.

La literatura actual sobre la materia, tiene diferente presentación y origen. Puede tratarse de obras panorámicas o de monográficas, de estudios de carácter universal o referidos a una determinada circunscripción geográfica, de investigaciones surgidas en ciertos países, o bien, en el seno de la O. I. T. Desde luego la doctrina nacida dentro de esta organización detenta la primacía en esta materia y la obra *Droit International du Travail* de Nicolas Valticos, es su epitome.<sup>130</sup>

---

<sup>130</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. p. 44.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CAPITULO CUARTO**

**ELABORACIÓN Y PUESTA EN PRÁCTICA DEL  
DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

#### **4.1. Introducción.**

La originalidad de la Organización Internacional del Trabajo, reside en ser la única institución universal fundada en una estructura tripartita en que gobiernos, empleadores y trabajadores, unen esfuerzos para lograr la promoción de la justicia social, luchando por mejores condiciones de vida y de trabajo en todo el mundo, sobre las que pueda sustentarse una paz universal y duradera. De ahí que resulte indispensable, analizar las particulares características de la estructura tripartita y describir los diferentes órganos que componen a la Organización Internacional del Trabajo.

De igual forma, es preciso examinar los procedimientos de elaboración, aceptación e incorporación de las normas internacionales del trabajo, entre las que podemos encontrar la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades nacionales competentes, la ratificación de los convenios y los efectos derivados de ello, ciertas obligaciones que incumben a los mismos Estados respecto a los convenios no ratificados y a recomendaciones, así como la obligación de respetar ciertas normas y principios fundamentales.

#### **4.2. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.**

A pesar de que la Organización Internacional del Trabajo cuenta con los órganos característicos de las instituciones especializadas dependientes de las Naciones Unidas (una Asamblea General, un Consejo de Administración y una Oficina Internacional), esta institución no corresponde a las organizaciones internacionales del tipo político, pues sus órganos no son todos de naturaleza interestatal, sino que en virtud

del tripartidismo que la integra (en la que concurren intereses de gobiernos, trabajadores y empleadores), se le atribuye una naturaleza de cooperación técnica internacional.<sup>121</sup>

La Organización Internacional del Trabajo si bien está conformada sobre el esquema mencionado, más que seguidora de un cierto patrón debe considerarse creadora del mismo. Cabe recordar que cierto sector doctrinario sostuvo durante algún tiempo, que la Organización Internacional del Trabajo era un organismo internacional independiente y distinto de la Sociedad de Naciones, como lo demostraba el hecho de que para ser miembro de ella no se requería serlo de ésta última.

Posteriormente, la Carta de las Naciones Unidas no aludió a la Organización Internacional del Trabajo, lo que dio lugar a que numerosos tratadistas propusieran que sus funciones pasaran al Consejo Económico y Social, sin embargo, la controversia quedó disipada cuando por acuerdo del 30 de mayo de 1946, la Organización de las Naciones Unidas otorgó a la Organización Internacional del Trabajo el reconocimiento de organismo internacional especializado.<sup>122</sup>

La Organización Internacional del Trabajo se compone de una asamblea general que se congrega todos los años (la Conferencia Internacional del Trabajo), de un órgano ejecutivo (el Consejo de Administración) y de una secretaría permanente (la Oficina Internacional del Trabajo). Asimismo, despliega su acción por medio de otros órganos como las conferencias regionales, las comisiones de industria y

---

<sup>121</sup> *Ibidem*, p. p. 71-72.

<sup>122</sup> DE LA CUEVA Mario, *op. cit.*, p. 34.

los grupos de expertos.

#### **4.2.1. La Conferencia Internacional del Trabajo (Parlamento Mundial del Trabajo).**

La Conferencia Internacional del Trabajo o Conferencia General de los Representantes de los Miembros, es el órgano deliberativo supremo de la Organización, que reunida por lo menos una vez al año en el mes de junio (en Ginebra, Suiza), determina los principales rasgos de la política social internacional.<sup>133</sup>

Sus principales funciones son: elaborar y adoptar normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones); supervisar la aplicación de convenios y recomendaciones en el plano nacional (en base al examen técnico efectuado por órganos independientes y a reserva de los procedimientos judiciales previstos); examinar el Informe Global sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo; ofrecer un foro mundial para debatir problemas sociales y laborales que sean de vital importancia; adoptar las debidas resoluciones que proporcionen orientaciones a la política general y a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo; aprobar el programa de trabajo y el presupuesto bienal de la Organización (financiados por los Estados Miembros); decidir la admisión de nuevos Estados Miembros y; elegir a los miembros del Consejo de Administración.<sup>134</sup>

---

<sup>133</sup> INTERNATIONAL LABOR OFFICE. "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo" en <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm>, 25 diciembre 2002, 18:38 hrs, Ginebra.

<sup>134</sup> INTERNATIONAL LABOR OFFICE. "La Conferencia Internacional del Trabajo" en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/index.htm>, 25 diciembre 2002, 19:00 hrs, Ginebra.

Dentro de la Conferencia, cada Estado Miembro se encuentra representado por una delegación integrada por dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador, estos dos últimos deben ser designados por las organizaciones profesionales de empleadores o de trabajadores del país que representan. Asimismo, cada delegado puede hacerse acompañar por un máximo de dos consejeros técnicos, para asegurar su representación en las diversas comisiones que constituye la Conferencia.

Cada uno de los cuatro delegados nacionales tienen derecho a votar individualmente sobre las cuestiones sometidas a la Conferencia, siendo muy común que el delegado empleador y el delegado trabajador voten de manera diferente, a la de los delegados gubernamentales de su país. De esta manera patrones y trabajadores, con gran independencia y en función a los intereses de su clase, dialogan y debaten con los representantes gubernamentales la adopción de las normas internacionales de trabajo, donde el tripartidismo es considerado la fuerza moral y práctica de la Conferencia Internacional del Trabajo.<sup>135</sup>

#### **4.2.2. El Consejo de Administración.**

El Consejo de Administración ha sido calificado como el órgano ejecutivo o administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, que reunido tres

---

<sup>135</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. p. 73-76.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

veces por año en marzo, junio y noviembre (en Ginebra, Suiza), determina las principales actividades de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>136</sup>

Sus principales actividades se encuentran encaminadas a convocar las diversas reuniones y determinar las fechas y órdenes del día de todas ellas; designar los miembros de las diversas comisiones y examinar las conclusiones de sus trabajos, decidiendo la continuidad que habrá de dárseles; determinar la política en materia de cooperación técnica y dar seguimiento a la ejecución de sus distintos programas; examinar el proyecto de programa y presupuesto antes de que sea presentado a la Conferencia para su adopción y; elegir al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.<sup>137</sup>

El Consejo de Administración es elegido cada tres años por la Conferencia Internacional del Trabajo. Su composición es tripartita y actualmente se encuentra formado por 56 miembros titulares (28 de gobiernos, 14 de empleadores y 14 de trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 de gobiernos, 19 de empleadores y 19 de trabajadores).

Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a *los miembros de mayor importancia industrial* (Alemania, Brasil, China, Francia, India, Italia, Japón, Federación Rusa, Reino Unido y Estados Unidos), mientras que los demás miembros gubernamentales son elegidos por la Conferencia cada tres años (las últimas

---

<sup>136</sup> INTERNATIONAL LABOR OFFICE, "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo" en <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm>, 25 diciembre 2002, 19:40 hrs, Ginebra.

<sup>137</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. 213.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

elecciones se celebraron en junio de 2002). En cuanto a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, estos son nombrados por sus respectivos delegados que asistan a la Conferencia.

Una vez integrado el Consejo de Administración se designa entre sus miembros a un presidente y dos vicepresidentes, pudiendo la presidencia recaer en cualquiera de los representantes de los tres sectores y no necesariamente en la gubernamental.<sup>138</sup>

#### **4.2.3. La Oficina Internacional del Trabajo.**

La Oficina Internacional del Trabajo constituye la secretaría permanente de la Organización, encontrando su principal sede en Ginebra Suiza.<sup>139</sup>

Las principales tareas encomendadas a este departamento, van dirigidas a preparar los documentos e informes que constituye el materia básico indispensable para la Conferencias y reuniones especializadas de la Organización; presentar la documentación necesaria a los órganos encargados de controlar la aplicación de las normas adoptadas por los países miembros; buscar y contratar expertos en cooperación técnica y orientar la ejecución de los consiguientes programas en el mundo entero; proporcionar a los gobiernos la ayuda adecuada para la elaboración de su legislación en base a las decisiones de la Conferencia; recopilar informaciones y

---

<sup>138</sup> INTERNATIONAL LABOR OFFICE. "Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo" en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relu/gb/index.htm>, 25 diciembre 2002, 20:00 hrs, Ginebra.

<sup>139</sup> INTERNATIONAL LABOR OFFICE. "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo" en <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm>, 25 diciembre 2002, 22:45 hrs. Ginebra.

estadísticas de todo el mundo sobre la totalidad de los temas relativos a la esfera laboral; reunir y elaborar documentación con datos y estadísticas propios; desplegar actividades de investigación y educación; llevar a cabo estudios, investigaciones, encuestas y análisis y; publicar una amplia gama de obras y revistas periódicas referentes a los problemas laborales y sociales.<sup>140</sup>

La Oficina está presidida por un Director General (elegido en un periodo renovable de cinco años por el Consejo de Administración), quien es responsable del desarrollo de la secretaría permanente. Al Director General le corresponde a su vez, elegir al personal con quien llevará a cabo las actividades de la Oficina, a lo que debe proceder de acuerdo a las reglas que fije el Consejo de Administración, haciendo recaer los nombramientos relativos, en personas de diversas nacionalidades, de las que algunas deberán ser mujeres.

Asimismo, las funciones del Director General y del personal tienen un carácter exclusivamente internacional y, en el cumplimiento de sus deberes, ni el Director General ni el personal pueden solicitar ni aceptar instrucciones de gobierno o autoridad alguna ajena a la Organización.<sup>141</sup>

#### **4.2.4. Los órganos de control.**

La función de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra

---

<sup>140</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 13.

<sup>141</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. 215.

principalmente orientada a los ámbitos legislativo, administrativo y de divulgación, siempre con las aspiraciones de hacer llegar la justicia social a los Estados Miembros que la conforman. Sin embargo, en algunos casos, esta Organización se topa con serias dificultades que impiden lograr felizmente sus objetivos y una forma de superarlos, es sin duda, constituyendo la creación de diversos organismos denominados comisiones, cuyas funciones persiguen la eficacia de sus disposiciones, interpretándolas correctamente (sin afectar la soberanía de sus Estados Miembros), e incluso, integrando ciertos criterios jurisprudenciales.<sup>142</sup>

#### **4.2.4.1. La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.**

La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, se reúne en Ginebra Suiza, a principios del mes de diciembre de cada año. Entre sus principios fundamentales resaltan la independencia, la imparcialidad y la objetividad.

Sus funciones pueden ser agrupadas en tres categorías: examinar las memorias enviadas por los países miembros, sobre la aplicación de los convenios ratificados; analizar las memorias sobre la situación de hecho y de derecho en el país con respecto a una selección de convenios no ratificados y recomendaciones y; considerar la información enviada por los gobiernos sobre la sumisión a las autoridades competentes

---

<sup>142</sup> Cfr. CHARIS GÓMEZ Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1994, p. 58.

de los últimos convenios y recomendaciones adoptadas.

Al examinar la observancia de los convenios ratificados, la Comisión de Expertos no debe limitarse a las informaciones proporcionadas por los gobiernos, sino que dispone y se auxilia de textos legislativos, convenios colectivos y decisiones judiciales provenientes de los Estados Miembros; de informaciones facilitadas por los Estados sobre los resultados de las inspecciones; de comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; de informes de otros órganos de la Organización (comisiones de encuesta o Comité de Libertad Sindical); de informes sobre las actividades de cooperación técnica y; de informes de otros órganos de las Naciones Unidas (Comisión de Derechos Humanos).<sup>143</sup>

Los miembros de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, son nombrados por el Consejo de Administración, a propuesta del Director General, por un periodo prorrogable de tres años, integrada por 20 personalidades imparciales de reconocido prestigio, procedentes de diversas naciones, con un alto nivel de preparación en el terreno jurídico y social y con un amplio conocimiento en los aspectos laborales.<sup>144</sup>

#### **4.2.4.2. La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la**

---

<sup>143</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "La Comisión de Expertos" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, *op. cit.*, p. 410.

<sup>144</sup> Cfr. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Cómo se adoptan y supervisan los convenios y las recomendaciones internacionales de trabajo" en *Lo intolerable en el punto de mira*, Departamento de Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, Ginebra, 1999.

## **Conferencia.**

En cada una de las reuniones anuales, la Conferencia Internacional del Trabajo examina el resumen de las diferentes memorias de los gobiernos, así como el informe emitido por la Comisión de Expertos respecto a ellas.

En cada reunión se designa una comisión especial compuesta por representantes de los gobiernos y de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, tomando como base de sus trabajos el informe de la Comisión de Expertos, invitando a los Estados Miembros interesados a dar explicaciones sobre las divergencias señaladas por la comisión y sobre las medidas que han tomado o proyectan tomar a fin de eliminarlas. A partir de las respuestas escritas u orales de los gobiernos, a veces se establecen vivos debates, en los que los representantes de los empleadores y de los trabajadores intervienen con frecuencia enérgicamente, sobre la manera de poner en práctica los convenios, en su propio país o en otros.

Finalmente, el resumen de debates y las conclusiones a las que llega la Comisión, son transmitidas mediante un informe a la Conferencia, posteriormente discutidas en sesión plenaria.<sup>145</sup>

### **4.3. Adopción de las normas internacionales de trabajo.**

El contenido de los instrumentos internacionales adoptados por la

---

<sup>145</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. p. 506-507.

Organización Internacional del Trabajo es sumamente variado, ya que son numerosos y diversos los temas laborales y sociales de que son objeto. Puede considerarse que dentro de aquellos campos, no existe materia que no haya sido abordada por la Organización, sin embargo, de cada tema surgen constantemente nuevas facetas que reclaman ser tratadas separadamente en un instrumento internacional (convenio o recomendación), del que irradian soluciones de carácter obligatorio o al menos pragmático, a las legislaciones y prácticas nacionales de los países miembros.

Muchas son las cuestiones susceptibles de dar contenido a un instrumento internacional, pero lo más importante es que la materia de que se trate pueda trascender, a manera de ser considerada en firme como prospecto por la Conferencia Internacional del Trabajo.<sup>146</sup>

#### **4.3.1. Inscripción en el orden del día de la Conferencia.**

La primera etapa para la adopción de un convenio o de una recomendación, es inscribir el asunto en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Es regla general que el Consejo de Administración sea el que determine el orden del día de las sesiones de la Conferencia, debiendo tomar en consideración las propuestas precedentes de los gobiernos, de organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores o de cualquier organización internacional, siguiendo generalmente los criterios de urgencia, actualidad o madurez de las cuestiones.<sup>147</sup>

---

<sup>146</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. p. 99-100.

<sup>147</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. p. 220-221.

Encontrándose el tema a la consideración del Consejo de Administración en calidad de prospecto, la Oficina Internacional del Trabajo prepara a solicitud del Consejo, un estudio comparativo de las leyes y de la puesta en práctica que rige la cuestión en los diversos Estados Miembros. El Consejo de Administración, basándose en el informe sobre la legislación y práctica, decide en definitiva si conviene seguir adelante o es preferible postergar o desechar la acción propuesta.<sup>148</sup>

Una vez que se ha inscrito la cuestión en el orden del día de la Conferencia, el procedimiento generalmente seguido es el llamado de doble discusión.

#### **4.3.2. Procedimiento ordinario o de doble discusión.**

a) La Oficina prepara un informe sobre la legislación y la práctica en los distintos países, junto con un cuestionario. En uno y otro se pide a los gobiernos que consulten a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores antes de dar por terminadas sus respuestas, mismas que deberán enviar dieciocho meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión.

b) Para figurar en el informe, las respuestas de los gobiernos deben llegar a la Oficina por lo menos once meses antes de la apertura de dicha reunión.

---

<sup>148</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 31.

c) La Oficina prepara entonces un nuevo informe basado en las respuestas de los gobiernos, indicando las principales cuestiones que debe considerar la Conferencia. Este informe se envía a los gobiernos cuatro meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia.

d) La Conferencia examina dichos informes, normalmente en comisión y si decide, que la cuestión es apropiada para ser objeto de un convenio o de una recomendación, adopta las conclusiones que considere adecuadas, resolviendo sean incluidas en la orden del día de la reunión siguiente, o bien pide al consejo de Administración, que inscriba la cuestión en el orden del día de una reunión ulterior.

e) Basándose en las respuestas de los gobiernos y teniendo en cuenta la primera discusión de la Conferencia, la Oficina prepara uno o varios proyectos de convenios o de recomendación y los envía a los gobiernos dentro de los dos meses siguientes a la clausura de la reunión de la Conferencia.

f) Se solicita de nuevo a los gobiernos que consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, disponiendo de tres meses para sugerir enmiendas o presentar observaciones.

g) Basándose en las respuestas de los gobiernos, la Oficina redacta un informe definitivo, que contiene el texto de los proyectos de convenio o de recomendación con las enmiendas que se han estimado necesarias, enviándolo a los

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

gobiernos por lo menos tres meses antes de la apertura de la reunión en que haya de discutirse la cuestión.

h) La Conferencia decide si ha de tomar como base para su segunda discusión, el texto de los proyectos de convenio o de recomendación preparados por la Oficina y el modo de examinarlos.

Posteriormente, se someten todas y cada una de las cláusulas de un proyecto de convenio o recomendación a la Conferencia, para su adopción. El texto así adoptado por la Conferencia, se remite al Comité de Redacción para la preparación y revisión del texto definitivo, ya revisado, se somete a la Conferencia para su votación final.

i) Si un proyecto de convenio no obtiene en la votación final la mayoría de los dos tercios de los votos requerida para su adopción, sino únicamente una mayoría simple, la Conferencia puede devolverlo al Comité de Redacción, para que lo transforme en una recomendación.<sup>149</sup>

#### **4.3.3. Procedimiento extraordinario o de simple discusión.**

En caso de especial urgencia o cuando lo justificaren otras circunstancias particulares, el Consejo de Administración puede decidir, por mayoría de las tres quintas partes de los votos, que se someta una cuestión a la Conferencia para que

---

<sup>149</sup> Cfr. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Ginebra, 1998, número 2, p. p. 3-4.

sea objeto del procedimiento de discusión simple.<sup>140</sup>

a) La Oficina prepara un breve informe sobre la legislación y la práctica en los diferentes países, junto con un cuestionario redactado con miras a la preparación de convenios o recomendaciones y lo envía a los países doce meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que se haya de discutirse la cuestión, solicitándoles consulten a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

b) Las respuestas de los gobiernos deben llegar a la Oficina por lo menos ocho meses antes de la apertura de dicha reunión.

c) Basándose en las respuestas de los gobiernos, la Oficina redacta un informe definitivo, que puede contener uno o varios proyectos de convenio o de recomendación y que deberá enviar a los gobiernos por lo menos cuatro meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia.

d) Si la cuestión ha sido estudiada por una conferencia técnica preparatoria, la Oficina puede, según la decisión que haya adoptado el Consejo de Administración, enviar a los gobiernos un informe resumido y un cuestionario, o bien, redactar directamente un informe definitivo, basándose en la labor de la conferencia

---

<sup>140</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Procedimiento de simple discusión" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, op. cit., p. 382.

técnica preparatoria.

e) La Conferencia decide si ha de tomar como base el texto de los proyectos de convenio o de recomendación preparados por la Oficina y el modo de examinarlos.

Posteriormente, se someten todas y cada una de las cláusulas de un proyecto de convenio o recomendación a la Conferencia, para su adopción. El texto así adoptado por la Conferencia, se remite al Comité de Redacción para la preparación y revisión del texto definitivo, ya revisado, se somete a la Conferencia para su votación final.

f) Si un proyecto de convenio no obtiene en la votación final la mayoría de los dos tercios de los votos requerida para su adopción, sino únicamente una mayoría simple, la Conferencia puede devolverlo al Comité de Redacción, para que lo transforme en una recomendación.<sup>151</sup>

#### **4.3.4. Revisión de un convenio o recomendación.**

En la actualidad existe un amplio consentimiento sobre la necesidad de efectuar revisiones de ciertos convenios o recomendaciones, siendo una condición importante para su actualización e imprescindible para hacer frente a los cambios sociales y económicos. Al respecto, se considera que un examen objetivo de estos

---

<sup>151</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo, op.cit., p. p. 4-5.

instrumentos internacionales debe realizarse previamente a cualquier revisión y que ésta, no debe debilitar de ningún modo el sistema normativo ni obstaculizar la adopción de nuevas normas. Asimismo, se considera que un reducido número de ratificaciones no significa forzosamente que sea necesaria una revisión.

No obstante, es bien reconocido que podría justificarse una revisión, cuando los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo estén en unanimidad sobre la dificultad de ratificar un convenio, debido a que alguna de sus disposiciones planteen serios problemas, estableciendo cuatro condiciones para efectuar revisiones totales o parciales: no utilizarlas con el fin de reducir la protección con que se benefician los trabajadores; crear previamente un clima de confianza entre los grupos; fundamentarlas sobre un análisis profundo e: identificar por consenso los problemas graves que la ratificación puede plantear a determinados Estados y que los órganos de control no se encuentren en condiciones de resolver.<sup>152</sup>

El procedimiento conducente a la decisión de revisar un convenio o una recomendación se asemeja en principio, al descrito para la elaboración de nuevas normas internacionales del trabajo.

a) Cada convenio contiene una disposición que permite al Consejo de Administración presentar un informe sobre su funcionamiento (sometido a la

---

<sup>152</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 45.



Conferencia para su examen) y determinar si corresponde revisarlo completa o parcialmente.

b) Cuando el Consejo de Administración lo decide, la Oficina prepara un proyecto de informe sobre la legislación y/o la práctica relativas a las disposiciones del convenio en los diferentes países, que somete al Consejo de Administración.

c) Ese proyecto de informe se transmite a los gobiernos para que formulen observaciones.

d) Seis meses después del envío del proyecto de informe, el Consejo de Administración finaliza el informe y decide si debe inscribirse la revisión parcial o total del convenio en el orden del día de la Conferencia. En caso afirmativo, la Oficina transmite el informe a los gobiernos para que formulen observaciones.

e) Cuatro meses después de la fecha del despacho del informe, el Consejo de Administración adopta el informe final, habida cuenta de las observaciones de los gobiernos. Dicho informe final contiene la definición exacta de las cuestiones inscritas en el orden del día de la Conferencia.

f) Basándose en las conclusiones del informe final del Consejo de Administración, la Oficina prepara proyectos de enmienda al convenio o a la recomendación de que se trate y los somete a la Conferencia.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

g) Finalmente, la Conferencia procede a examinar esos proyectos de enmienda de conformidad con un procedimiento prácticamente igual al de doble discusión.<sup>153</sup>

#### **4.4. Aceptación de las normas internacionales de trabajo.**

Por importante que sea la elaboración de las normas internacionales del trabajo, ésta sólo constituye una primera etapa. La etapa siguiente es la que se propone llevarlas a la práctica, a tal efecto, conviene empezar por examinar las obligaciones que se derivan de las normas internacionales del trabajo, a saber, la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades nacionales competentes, la ratificación de los convenios y los efectos derivados de ello, ciertas obligaciones que incumben a los mismos Estados respecto a los convenios no ratificados y a las recomendaciones y finalmente, la obligación de respetar ciertas normas y principios fundamentales.

##### **4.4.1. La obligación constitucional de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes.**

Dentro del proceso por el cual las normas internacionales adoptadas por la Conferencia son incorporadas a la legislación nacional de los países miembros, figura como paso inicial el de someter aquellas a la autoridad competente. Tal sumisión

---

<sup>153</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Revisión" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, op. cit., p. 384.

no es potestativa para los Estados aludidos, sino que constituye una genuina obligación, derivada del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>154</sup>

El citado precepto legal establece en sus numerales quinto y sexto, la obligación de sumisión tratándose de convenios y recomendaciones, respecto de los cuales los Estados Miembros deberán someter en el término de un año contado a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (que podría prolongarse hasta dieciocho meses cuando circunstancias especiales lo requieran), a la autoridad o autoridades que el asunto compete (parlamento, asamblea legislativa o congreso), para que le den forma de ley o adopten las medidas conducentes. Posteriormente, los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y las medidas por ellas adoptadas.<sup>155</sup>

Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio o la aceptación de la recomendación al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones contenidas en dichos instrumentos. Por el contrario, si el Miembro no tuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre dicho gobierno obligación alguna, a excepción de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia

---

<sup>154</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. p. 121-122.

<sup>155</sup> INTERNATIONAL LABOR OFFICE, "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo" en <http://www.ilo.org/public/spanish/about/ilocnsl.htm>, 27 diciembre 2002, 16:58 hrs. Ginebra.

que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio o en la recomendación, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones contenidas en dichos instrumentos, ya sea por vía legislativa, administrativa o por medio de contratos colectivos, indicando las dificultades que impiden o retrasan su aplicación efectiva y precisando las modificaciones que se consideren necesarias realizar a estas disposiciones, para adoptarlas o aplicarlas.<sup>156</sup>

#### **4.4.2. La ratificación.**

Como los convenios internacionales no tiene efectos obligatorios por sí mismos, el Estado asume la obligación de dar efecto a un convenio mediante su ratificación. La ratificación que ejerce tal efecto, es el acto internacional mediante el cual un Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo comunica al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, comprometerse solemnemente aplicar tanto en sus leyes como en la práctica, las disposiciones de un convenio determinado.<sup>157</sup>

Cabe observar que la Constitución de la Organización, no impone alguna modalidad especial para comunicar las ratificaciones al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. lo importante por supuesto, es que el instrumento de ratificación indique claramente, que constituye el compromiso formal contraído por el Estado de respetar determinado convenio, debiendo estar firmado por alguien habilitado

---

<sup>156</sup> INTERNATIONAL LABOR OFFICE. "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo" en <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm>, 27 diciembre 2002, 17:01 hrs, Ginebra.

<sup>157</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. 475.

para actuar en nombre del Estado interesado.<sup>158</sup>

Un aspecto que debe señalarse es que las ratificaciones no pueden ir acompañadas de reservas, es decir, un gobierno no está autorizado para escoger según le plazca los artículos de un convenio que se comprometerá a aplicar. En cambio, hay convenios que prevén ciertas exclusiones, excepciones u opciones, que en caso de que el Estado que aporta su ratificación deseara hacer valer estas disposiciones, deberá formularlas o invocarlas en una declaración que acompañe a su ratificación.

Al momento de recibir las ratificaciones, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo las registra y las notifica a todos los Estados Miembros de la Organización, las comunica al Secretario General de las Naciones Unidas y las publica en el boletín oficial de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>159</sup>

Por último cabe señalar, que las recomendaciones no pueden ser objeto de compromisos internacionales, al tener por objeto orientar la acción de los gobiernos en el ámbito nacional. En un cierto número de países, sin embargo, las autoridades competentes han decidido aceptar diversas recomendaciones y han informado formalmente de ello a la Oficina Internacional del Trabajo. Una decisión semejante no implica obligación alguna por parte del Estado interesado, pero marca su intención de

---

<sup>158</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. p. 86-87.

<sup>159</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Ratificación" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, *op. cit.*, p. 383.

dar efecto plenamente a la recomendación considerada.<sup>140</sup>

#### **4.4.3. La entrada en vigor.**

Dentro de las cláusulas finales de cada convenio, se establecen las reglas respecto a su entrada en vigor, sin embargo, cabe distinguir entre la entrada en vigor inicial del convenio y la entrada en vigor en relación a cada Estado considerado individualmente.

Por lo que se refiere a la entrada en vigor inicial del convenio, ésta se sujetará a que un número determinado de países ratifiquen el instrumento, por lo general basta con dos ratificaciones (aunque este número podrá ser superior en determinados casos). Pasados doce meses después de la segunda ratificación, el convenio entrará en vigor.

En lo que concierne a la entrada en vigor del convenio para cada Estado, la regla general es que surta sus efectos, doce meses después de la fecha en que el Miembro haya registrado su ratificación.<sup>141</sup>

#### **4.4.4. La denuncia de los convenios.**

Los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo y ratificados por los países miembros, se encuentran sujetos a denuncia, que

---

<sup>140</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. 481.

<sup>141</sup> *Ibidem*, p. 482.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

consiste en el acto unilateral, formal y jurídicamente autorizado, mediante el cual un Estado se exonera a sí mismo, del cumplimiento de las obligaciones internacionales previamente contraídas.<sup>162</sup>

En todos y cada uno de los convenios, existe un artículo en donde se precisan las condiciones por medio de las cuales los Estados que lo han ratificado pueden denunciarlo, pero en general, se autoriza esa retractación a intervalos de diez años a partir de la fecha en que el convenio entró por primera vez en vigor.<sup>163</sup>

Dentro de las causas que generan que un convenio internacional del trabajo sea denunciado, podemos citar las siguientes hipótesis:

a) Ante la revisión de un convenio por otro posterior, significando un avance respecto del primero, de este modo, si un miembro ratifica al instrumento más reciente, no tiene sentido que quede ligado al anterior, operando automáticamente la denuncia.

b) Ante la imposibilidad de dar cumplimiento al convenio ratificado, ya sea por un cálculo erróneo del denunciante suponiéndose capaz de dar cumplimiento a obligaciones que a la postre no pudo satisfacer, o bien, por una incompatibilidad en las directrices del convenio con la política laboral nacional.

---

<sup>162</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. 167.

<sup>163</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. p. 87-88.

c) Por un cambio de criterio sobre la idoneidad y justificación de las bases en que se apoya el convenio, pues bien podría ocurrir que lo que en un cierto momento se supuso adecuado y conveniente, al paso del tiempo se viera como inaceptable.<sup>164</sup>

#### **4.5. Incorporación de las normas internacionales de trabajo a la legislación y práctica nacionales.**

La ratificación de un convenio no puede considerarse como la última etapa en el proceso normativo de estos instrumentos internacionales, sino más bien como el punto de partida de lo que, en esencia, constituye el objetivo fundamental del Derecho Internacional del Trabajo: conseguir que las normas emanadas de la Conferencia se conviertan en verdadero derecho actuante en el seno de cada uno de los países miembros.

Queda de esta manera a discreción del gobierno miembro, la determinación de las medidas que finalmente adoptará para conformar sus leyes y prácticas en base a los principios rectores del instrumento. Dada la trascendencia real que poseen las normas jurídicas, el medio más importante para dar cumplimiento a esta obligación, consistirá en la incorporación a la legislación de las disposiciones del convenio.<sup>165</sup>

---

<sup>164</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. p. 168-171.

<sup>165</sup> *Ibidem*, p. 152.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### **4.5.1. Incorporación del convenio a la legislación del país.**

La interrogante que se presenta al momento de incorporar el convenio al derecho interno del país miembro, consiste en señalar en qué momento son aplicables en el ámbito interno las disposiciones contenidas en el articulado de los convenios ratificados. Las causas que pueden dar origen a esta incertidumbre pueden consistir en tres factores principales: el sistema jurídico de cada país, el objeto del convenio y las disposiciones que contienen ciertos convenios en cuanto a la naturaleza de las medidas de aplicación necesarias.<sup>166</sup>

##### **4.5.1.1. Incorporación automática (normas autoaplicativas).**

La respuesta a si las disposiciones contenidas en los convenios deben de aplicarse o no de manera inmediata en el medio nacional del país, depende básicamente de dos cuestiones: de si tales normas son autoejecutivas y de si el sistema constitucional del país de que se trate permite dicho efecto.

Una norma es autoejecutiva cuando en virtud de su redacción, es susceptible de ser aplicada de manera inmediata, porque no requiere reglamentación, aclaración o cualquiera otra complementación legislativa, que signifique un paso intermedio, necesario y previo para que sea efectiva. Sin embargo, no basta que la norma sea autoejecutiva, sino que es necesario, que la Constitución del país miembro, disponga

---

<sup>166</sup> VALTICOS Nicolás, op. cit., p. 486.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

el procedimiento correspondiente que transforme en ley nacional al convenio ratificado (lo que puede incluir su promulgación y publicación).<sup>167</sup>

#### **4.5.1.2. Incorporación que requiere de un acto intermedio.**

No todas las normas contenidas en los convenios poseen naturaleza autoejecutiva, por ello resulta en ocasiones necesario que se realice un acto intermedio.

##### **4.5.1.2.1. Convenios que requieren reglamentación.**

Numerosas disposiciones contenidas en los convenios requieren de reglamentación, en virtud de que éstos sólo ofrecen bases generales que para ser llevadas al caso concreto, necesitan de determinadas precisiones, cuya definición efectuará la autoridad local competente. Siendo obvio que mientras dichas concreciones no se formulen, no puede haber aplicación práctica del instrumento.<sup>168</sup>

##### **4.5.1.2.2. Convenios promocionales.**

Los convenios promocionales representan un bosquejo o un esquema programático de bases, que posteriormente servirán a los Estados que los ratifiquen, a la adopción y desarrollo de políticas económicas, sociales y laborales. Se trata de instrumentos que propenden a la obtención de determinados objetivos, pero sin fijar de manera específica los procedimientos a seguir en cada caso, de esta manera, cada Estado al obrar autárquicamente en la instauración de normas y prácticas concretas, debe

---

<sup>167</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. 153-154.

<sup>168</sup> *Ibidem*, p. p. 155-156.

desplegar una actividad adicional.

Si un país no adopta las medidas que un convenio promocional requiere, a pesar de su ratificación, el resultado equivale a un rechazo total hacia el instrumento.<sup>169</sup>

**4.5.1.2.3. Convenios que requieren del establecimiento de sanciones, para asegurar su cumplimiento.**

Con gran frecuencia los convenios adoptados por la Conferencia, remiten a la legislación nacional para la determinación de las sanciones que garantizarán la observancia de las disposiciones contenidas en aquellos, ya que de no incluirse, se desvanecería en gran parte la posibilidad de cumplimiento.<sup>170</sup>

**4.5.1.2.4. Convenios que discrepan de la legislación vigente.**

Ocurre con frecuencia que un determinado artículo contenido en algún convenio, disienta de otro que figure en la legislación nacional del país miembro. La contradicción así surgida coloca al tribunal que se ha avocado al caso, ante la disyuntiva de optar por uno o por otro para fundar su decisión, sin embargo, la solución que suele darse con fundamento en los principios que rigen la hermenéutica jurídica, es bien clara: la norma posterior incompatible con otra anterior de menor o igual jerarquía, obra la

---

<sup>169</sup> Ibidem, p. 157.

<sup>170</sup> Ibidem, p. p. 158.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

derogación de ésta.<sup>171</sup>

#### **4.5.1.3. La publicidad del convenio.**

Cabe agregar, que la Oficina Internacional del Trabajo a pesar de reconocer la fuerza legal que adquieren los convenios ratificados, gracias a las disposiciones constitucionales vigentes en ciertos países, insiste en la necesidad de que se adopten medidas adicionales para asegurar que todas las personas interesadas (empleadores, trabajadores, servicios de inspección de trabajo, autoridades judiciales, etc.), sean informadas de las normas contenidas en los convenios que han sido incorporados de pleno derecho a la legislación nacional. Y con toda razón, ya que se carecería de real trascendencia si por desconocimiento de los interesados, el convenio jamás tuviera aplicación en la resolución de conflictos, en la normatividad de la contratación colectiva o en la regulación de sus respectivos derechos.<sup>172</sup>

#### **4.5.2. El caso de los convenios no ratificados.**

Es discrecional para los países miembros, decidir sobre si procederán o no a la ratificación de los convenios que va adoptando la Conferencia. Cada Estado está en aptitud de juzgar sobre la compatibilidad existente entre las disposiciones contenidas en su legislación y las directrices establecidas por el instrumento, pudiendo evaluar si las condiciones de hecho que prevalecen en su ámbito, le permitirán llevar a la práctica cuanto el convenio demanda. No obstante, cualquiera que sea la posición gubernamental

---

<sup>171</sup> *Idem.*

<sup>172</sup> *Ibidem.*, p. p. 154-155.

respecto a la conveniencia de ratificar o no un convenio, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece, que todos los Estados Miembros están obligados a rendir memorias aún sobre los convenios no ratificados, que al efecto elija el Consejo de Administración y con la frecuencia que el mismo determine.

El compromiso de rendir memorias de cumplimiento para los Miembros respecto de los convenios ratificados, constituyó algo inusitado, pues vino a significar nada menos que la permisión a una instancia internacional para revisar el desempeño en lo interno de Estados soberanos, en este caso, puede decirse que existe el principio jurídico *pacta sunt servanda*, que sustenta la reiterada obligación. No obstante, la obligación de rendir memorias sobre convenios no ratificados, constituye un logro excepcional y sin precedentes por parte de la Organización Internacional del Trabajo, ya que el pacto de cumplimiento en principio es rechazado, desvaneciéndose el fundamento de *pacta sunt servanda*, por lo que la presentación de memorias respecto de los convenios no suscritos por los países miembros, resulta ser un logro trascendental de la Organización.

La utilidad práctica que acarrea la rendición de memorias sobre convenios no ratificados, es la de otorgar a los países una nueva oportunidad de confrontar su legislación y práctica nacionales con el texto convencional y eventualmente, determinarlos a efectuar su ratificación o aunque esta no se diera, a incorporar al Derecho vigente en ellos, algunas o muchas de las disposiciones del instrumento. Asimismo, las disposiciones de un convenio no ratificado pueden tener una

influencia positiva sobre la legislación nacional o sobre la práctica aplicada, ya que a pesar de ser conocida la no suscripción, los propios medios gubernamentales, las organizaciones de trabajadores y patronos, los círculos formados por estudiosos del Derecho Laboral y en general todos los interesados en la materia regulada por el convenio, pueden en un momento dado demandar su ratificación.<sup>173</sup>

#### **4.5.3. Obligaciones derivadas de una recomendación.**

A diferencia de los convenios, las recomendaciones no están sujetas a ratificación, ya que estas no conllevan para los Estados Miembros, la obligación de incorporar a su legislación y práctica nacionales los principios rectores que ellas contienen. No obstante, surge la obligación de presentar memorias en las que se indique el estado de su legislación y de su práctica en el campo considerado, precisando en qué medida pueden dar aplicación a estos instrumentos o por qué medios se propone ejecutar sus disposiciones, exponiendo las dificultades que impidan o retrasen su aplicación.<sup>174</sup>

La influencia real que ejerce una recomendación en el territorio de cada uno de los Estados Miembros, depende de la importancia de su cometido. Si la recomendación fue concebida como instrumento complementario de un convenio (norma ejecutiva), está destinada a ser guía en la actuación práctica de las disposiciones contenidas en él, detallando y ampliando determinados derechos. Pero, si fue elegida deliberadamente como medio principal (norma sustantiva), su influencia corre de manera

---

<sup>173</sup> ibidem, p. p. 173-176.

<sup>174</sup> VALTICOS Nicolás, op.cit., p. 498.

simétrica a la que despliegan los convenios no ratificados.<sup>175</sup>

---

<sup>175</sup> BARROSO FIGUEROA, *op. cit.*, p. 179.

TES. CON  
FALLA DE ORIGEN

## **CAPITULO QUINTO**

**EL CONTROL GENERAL Y LA PROPUESTA PARA LA ACCIÓN  
EFECTIVA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### **5.1. Introducción.**

La Organización Internacional del Trabajo ha establecido uno de los sistemas de control más avanzados en el ámbito internacional, este sistema, basado en el texto inicial de la Constitución de la Organización, se ha complementado y diversificado progresivamente.

Entre los procedimientos de control creados, se puede distinguir el control regular fundado en el examen de memorias de los gobiernos, el control general fundado en la presentación de reclamaciones y quejas, el control mediante procedimientos especiales establecidos en determinados campos y el control instaurado por otras organizaciones internacionales que han elaborado normas laborales. Finalmente, se señalará el papel de la acción práctica y de la propuesta en vista a la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.

### **5.2. Principales características de los procedimientos de control.**

El sistema de control de la Organización Internacional del Trabajo, es un sistema evolutivo que ha dado lugar a una diversificación destinada a responder a situaciones y a necesidades diferentes, no obstante, con características complementarias y de apoyo mutuo.

A pesar de tener ciertos rasgos comunes, la mayoría de los procedimientos de control tienen dos fases claramente distintas, una de carácter jurisdiccional y otra de carácter administrativo y político.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En la primera de estas fases (jurisdiccional), **personalidades independientes se encargan de examinar las cuestiones técnicas y jurídicas, a fin de evaluar la situación y recomendar las medidas a tomar para asegurar la aplicación de las normas consideradas.** Para que este control internacional ofrezca la **garantía de un examen imparcial,** es de esencial importancia que tales evaluaciones sean **confiadas a órganos compuestos por personalidades del más alto nivel, que puedan asegurar el respeto general, y no por representantes gubernamentales, cuya postura se vería inevitablemente influenciada por consideraciones políticas.** La **designación de los miembros de tales órganos, a fin de tener todas las garantías de una correcta elección de personas.** son propuestos de manera exclusiva por el **Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Consejo de Administración.**

En la segunda de estas fases (administrativa y política), los **órganos políticos obtienen las debidas conclusiones del examen jurídico, buscan con los representantes de los gobiernos interesados una solución a los conflictos y aportan a la obra de control todo el peso de la Organización.**

Cabe señalar, que dentro de estos procedimientos, **la participación de elementos no gubernamentales como las organizaciones de empleadores y de trabajadores juegan vital importancia, ya que son ellos quienes pueden depositar quejas, comentar las informaciones presentadas por los gobiernos y tomar parte en las discusiones, aportando útiles elementos de información, pero sobre todo, contribuyendo a un dinamismo considerable en los procedimientos.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Por último, es preciso apuntar que a pesar de que las deliberaciones de los órganos de control y los procedimientos de conciliación tienen un carácter privado, los informes, las conclusiones y las discusiones emitidas tanto por éstos órganos como por la Conferencia, son publicados con la finalidad de permitir a la opinión pública manifestarse tanto en el plano nacional como en el internacional, empleando el escándalo como último recurso en la acción efectiva para el cumplimiento, ya que los Estados con frecuencia se muestran sensibles a tal publicidad.<sup>176</sup>

### **5.3. Procedimiento de control regular.**

La obligación de los miembros de presentar memorias sobre la sumisión de textos a las autoridades competentes y sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones, fue tratado en el capítulo anterior. Ahora nos ocuparemos esencialmente de la obligación de presentar memorias sobre el curso dado al los convenios ratificados por los Estados Miembros.

A este respecto, el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, dispone que cada Estado Miembro se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria regular, sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido, debiendo ser redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y conteniendo los datos que éste solicite.<sup>177</sup>

---

<sup>176</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. 534.

<sup>177</sup> INTERNATIONAL LABOR OFFICE. "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo" en

### **5.3.1. Contenido de las memorias.**

Las memorias son informes que los Estados Miembros están obligados a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, con la finalidad de que esta pueda percatarse de la situación que guarda la legislación y la práctica nacionales, respecto a las cuestiones tratadas en los convenios ratificados. Dentro de estos informes se debe proporcionar una relación de las medidas adoptadas, de las disposiciones que se piensan tomar en un futuro y de los obstáculos que impiden dar plena efectividad a las normas internacionales.<sup>178</sup>

El Consejo de Administración es quien aprueba la forma en que las memorias deben ser presentadas por cada convenio ratificado. En el formulario correspondiente, se reproducen las disposiciones esenciales del convenio, preguntas de orden general y algunas otras de tipo concreto, con la finalidad de facilitar el acopio de información a los órganos de control.<sup>179</sup>

#### **5.3.1.1. Memorias detalladas.**

Los formularios de memorias detalladas suelen contener preguntas sobre los siguientes puntos:

---

<http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm>, 04 enero 2003, 21:21 hrs, Ginebra.

<sup>178</sup> BARROSO FIGUEROA José, *op. cit.*, p. 186.

<sup>179</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo, *op. cit.*, p. 17.

a) *Leyes, reglamentos, etc.* Deben enumerarse todos los textos pertinentes y proporcionarse copia de los mismos junto con la memoria.

b) *Exclusiones, excepciones y otras limitaciones autorizadas.* Varios convenios permiten excluir a ciertas categorías de personas, actividades económicas o regiones de su aplicación, pero exige que los Estados ratificantes indiquen en su primera memoria la medida en la cual recurren a ella.

c) *Aplicación del convenio.* Debe proporcionarse información detallada respecto de cada uno de los artículos del convenio, sobre las disposiciones de leyes, reglamentos u otras encaminadas a su aplicación.

d) *Efectos de la ratificación.* En los casos de países en que la ratificación da fuerza de ley nacional al convenio, se piden indicaciones sobre las disposiciones constitucionales en virtud de las cuales la ratificación ha tenido este efecto y sobre las medidas adicionales adoptadas para dar efectividad al convenio.

e) *Comentarios de los órganos de control.* Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han hecho observaciones o solicitado información, la memoria debe indicar las medidas tomadas o proporcionar la información solicitada.

f) *Ejecución.* Se pide a los gobiernos que indiquen las autoridades

responsables de la administración y la ejecución de la legislación correspondiente, facilitando información sobre sus actividades.

g) *Decisiones judiciales o administrativas.* Se solicita a los gobiernos que proporcionen información respecto de las decisiones pertinentes para la aplicación del convenio, pudiéndose proporcionar el texto de estas decisiones o presentar un resumen de la cuestión debatida y de la decisión tomada.

h) *Apreciación general.* Se invita a los gobiernos que den una apreciación general del modo en que se aplica el convenio, con extractos de informes oficiales, estadísticas sobre los trabajadores amparados por la legislación o por convenios colectivos, detalles sobre las infracciones a la legislación, procesamientos, etc.

i) *Observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.* Debe proporcionarse información completa sobre cualquier observación de este tipo.

j) *Comunicación de la memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.* Deben facilitarse los nombres de las organizaciones a las que se han comunicado copias de las memorias.<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> *Ibidem*, p. p. 18.

#### **5.3.1.1.1. Primeras y ulteriores memorias.**

Entre las memorias detalladas, podemos encontrar las primeras memorias y las ulteriores memorias. Las primeras memorias por obvias razones deben ser más precisas. puesto que les corresponde ofrecer un amplio cotejo entre lo dispuesto en el convenio y lo realizado en la legislación y práctica nacionales, por eso, al momento de ser elaboradas deberán dar respuesta a cada uno de los planteamientos que incluye el formulario.

Por su parte, las respuestas contenidas en las memorias posteriores, pueden ser menos amplias, procurando siempre evitar repeticiones inútiles y señalando las modificaciones o adiciones legislativas, datos relativos a la aplicación práctica del convenio, síntesis de las resoluciones dictadas por los tribunales en las que se hubieren invocado disposiciones del convenio y toda aquella información solicitada directamente por la Comisión de Expertos.<sup>181</sup>

#### **5.3.1.2. Memorias simplificadas.**

Los formularios de memorias simplificadas suelen contener preguntas sobre los siguientes puntos:

a) *Leyes, reglamentos de aplicación, etc.* Debe proporcionarse información sobre posibles cambios de la legislación y práctica nacionales que

---

<sup>181</sup> BARROSO FIGUEROA José, *op. cit.*, p. p. 188-189.

repercutan en la aplicación del convenio y sobre las características y efectos de esos cambios.

b) *Aplicación del convenio.* Debe aportarse información estadística o comunicaciones prescritas por el convenio en cuestión (comprendidas las informaciones necesarias sobre cualquier exclusión autorizada).

c) *Comunicación de copias de las memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.* Se debe indicar el nombre de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las que se han enviado copias de la memoria simplificada.

d) *Observaciones de organizaciones de empleadores y de trabajadores.* Se debe adjuntar aquellos comentarios remitidos por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las que se han enviado copias de la memoria simplificada.<sup>192</sup>

### **5.3.2. Periodicidad en que deben de rendirse las memorias.**

La membresía a la Organización Internacional del Trabajo ha crecido considerablemente con el transcurso de los años y con ella, la adopción de numerosos convenios por parte de los Estados Miembros. Esto ha ocasionado que los órganos de

---

<sup>192</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Contenido de las memorias simplificadas" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, *op. cit.*, p. 406.

control tengan una carga de trabajo por demás abrumadora, siendo necesario aligerar su tarea mediante la racionalización de la misma, sin detrimento de las dos condiciones que deben observarse imperativamente en su ejecución: escrupulosidad y objetividad.<sup>133</sup>

Esta simplificación de los procedimientos de control se materializó en importantes medidas adoptadas, algunas de ellas referían al ritmo de envío de memorias y a la tendencia de espaciar su periodicidad.

#### **5.3.2.1. Primeras y segundas memorias.**

La primera memoria detallada es solicitada al año siguiente a la entrada en vigor de un convenio para un país determinado, mientras que la segunda es solicitada dos años después de la primera, o un año después, si se trata del año durante el cual todos los Estados obligados por este convenio, deben presentar de todas formas una memoria periódica.<sup>134</sup>

#### **5.3.2.2. Memorias periódicas.**

Posterior a las primeras y segundas memorias, son solicitadas memorias periódicas, quedando entendido que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones puede pedir memorias detalladas sin ceñirse a esa periodicidad. Sin embargo, estas memorias regularmente se solicitan con la periodicidad siguiente:

---

<sup>133</sup> BARROSO FIGUEROA José, *op. cit.*, p. 191.

<sup>134</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Primera y segunda memorias" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, *op. cit.*, p. 404.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

a) **Memorias bienales.** Se solicitan automáticamente memorias detalladas cada dos años sobre los convenios siguientes, calificados de prioritarios: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre el trabajo forzoso. 1930 (núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso. 1957 (núm. 105); Convenio sobre igualdad de remuneración. 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Convenio sobre la inspección de trabajo, 1947 (núm. 81); Convenio sobre la inspección del trabajo en la agricultura. 1969 (núm. 129); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre la consulta tripartita, 1976 (núm. 144) y; Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).<sup>185</sup>

b) **Memorias quinquenales.** Se solicitan memorias simplificadas cada cinco años en relación con todos los demás convenios, no obstante, se requiere de una memoria detallada cuando la Comisión de Expertos formule una observación o una solicitud directa que requiera de una respuesta, o cuando la misma Comisión considere, que debe comunicarse una memoria detallada a causa de posibles cambios en la legislación o práctica nacionales, que repercutan en el modo de aplicación del

---

<sup>185</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo. op. cit., p. 16.

convenio.<sup>186</sup>

### **5.3.2.3. Memorias no periódicas.**

Deben presentarse memorias detalladas no periódicas sobre la aplicación de un convenio cuando por iniciativa de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios o de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, así lo solicite; cuando la Comisión de Expertos deba examinar el curso dado a los procedimientos iniciados por el Consejo de Administración en virtud de los artículos 24 o 26 de la Constitución o ante el Comité de Libertad Sindical; cuando se han recibido comentarios de organizaciones nacionales o internacionales de empleadores o de trabajadores y la Comisión de Expertos estime que las respuestas de los gobiernos o la ausencia de estas, justifiquen el envío de una memoria detallada y; cuando no se ha presentado una memoria o no se ha dado una respuesta a los comentarios de los órganos de control.<sup>187</sup>

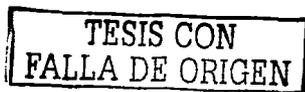
### **5.3.3. Desarrollo del procedimiento que debe seguirse para la rendición de memorias.**

Las comunicaciones en que se solicitan las memorias sobre la aplicación de convenios ratificados, son enviadas a los gobiernos en febrero de cada año, junto con una lista de los convenios sobre los que han de presentarse memorias detalladas o simplificadas; formularios de memorias adoptados por el Consejo de

---

<sup>186</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Memorias quinquenales" en *Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo*, *op. cit.*, p. 405.

<sup>187</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 97.



Administración en el caso de las memorias detalladas o cuestionarios más breves en el caso de las simplificadas; copia de las observaciones y solicitudes realizadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que deberán ser contestadas; copia de las resoluciones sobre un caso concreto, en relación con el cual haya de examinar una memoria la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y; notas explicativas sobre los distintos asuntos que han de tenerse en cuenta para preparar las memorias. Asimismo, se envían copias de las solicitudes de memorias y de los convenios correspondientes a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.

De conformidad con el Consejo de Administración, las memorias se solicitan para el 1º de junio o a más tardar para el 1º de septiembre de cada año. Los gobiernos pueden transmitir todas sus memorias simultánea o escalonadamente, debiendo cubrir el periodo correspondiente hasta la fecha de transmisión. A los gobiernos que no han transmitido sus memorias, les son enviados pertinentes recordatorios, ya sea a través de comunicaciones por conducto de los delegados gubernamentales o de las oficinas exteriores de la Organización Internacional del Trabajo.

A la recepción de las memorias, la Oficina debe (atendiendo la recomendación que al efecto le ha hecho la Comisión de Expertos) constatar que aquellas están debidamente integradas, es decir, que se apegan a los requerimientos específicos del formulario, que proporcionan los textos legislativos y las estadísticas

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

debidas y que corresponden a los planteamientos (solicitudes directas y observaciones) de la Comisión de Expertos o de la Comisión de la Conferencia. De resultar alguna memoria incompleta, la Oficina puede requerir al gobierno omisor, que subsane el defecto.<sup>188</sup>

#### **5.3.4. Exención de la obligación de presentar memorias.**

A reserva de las condiciones y garantías establecidas por el Consejo de Administración, no se piden memorias sobre convenios que no corresponden ya a necesidades actuales. Los veinte convenios considerados actualmente dentro de esta categoría son los que llevan los números 15, 20, 21, 28, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 48, 49, 50, 64, 65, 67, 86 y 104, asimismo, no se solicita memoria alguna para los convenios 80, 83 y 116.<sup>189</sup>

#### **5.4. Procedimientos extraordinarios de control.**

Los procedimientos de control ordinario reciben este calificativo debido a su celebración regular, ya que su funcionamiento se encuentra sujeto a una periodicidad simétrica anual. Como ya lo hemos visto, este control se basa fundamentalmente en la rendición de memorias por parte de los Estados Miembros a la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de los plazos previamente determinados. Sin embargo, no todos los procedimientos de control se desarrollan de esta manera, sino que

---

<sup>188</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo, *op. cit.*, p. 19.

<sup>189</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Memorias quinquenales" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, *op. cit.*, p. 405.

existen otros medios que no se sujetan a ciclos regulares, pero que resultan de una gran eficiencia práctica.<sup>190</sup>

#### **5.4.1. Procedimientos sin contención.**

El contacto directo surge como un medio extraordinario de control, a fin de que un representante de la Organización Internacional del Trabajo (solicitado por la Comisión de Expertos o por la Comisión de la Conferencia), se apersona en el territorio del Estado de que se trate, para sostener conversaciones con los funcionarios correspondientes, instándolos a cumplir debidamente las obligaciones contraídas con motivo de la ratificación del o de los convenios de que se trate.

Este representante de la Organización Internacional del Trabajo es designado por el Director General de la Oficina, pudiendo recaer el nombramiento en una personalidad independiente o en un funcionario de aquélla plenamente capacitado.<sup>191</sup>

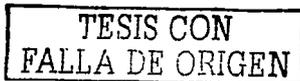
#### **5.4.2. Procedimientos contenciosos.**

El procedimiento de reclamación y el procedimiento de quejas surgen como medios extraordinarios de control, caracterizados porque en el fondo de ellos se manifiesta una contienda y una decisión de carácter jurisdiccional. Estos dos medios especiales de control se encuentran previstos por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, con la finalidad de examinar aquellas denuncias que revelan el

---

<sup>190</sup> BARROSO FIGUEROA José, op. cit., p. p. 218-219.

<sup>191</sup> Ibidem, p. p. 219-220.



incumplimiento a lo dispuesto por un convenio ratificado.<sup>192</sup>

#### **5.4.2.1. La reclamación.**

La reclamación es un medio de control que la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo pone a disposición de las organizaciones profesionales de patrones y de trabajadores, para que destaquen la omisión u omisiones en que ha incurrido un Miembro, solicitando se de efectividad a las disposiciones del convenio del cual es parte. El fundamento legal de este procedimiento se encuentra consagrado en los artículos 24 y 25 constitucionales, así como por un reglamento adoptado por el Consejo de Administración.<sup>193</sup>

El procedimiento de reclamación se desarrolla de la manera siguiente:

1. La organización de empleadores o de trabajadores, según el caso, se dirige a la Oficina Internacional del Trabajo alegando que determinado Miembro no ha adoptado dentro de su jurisdicción, medidas para el debido cumplimiento de un convenio por él ratificado.

2. El Director de la Oficina acusando recibo de la reclamación, la comunica al gobierno involucrado y la trasmite a la Mesa del Consejo de Administración para que la misma informe a éste, respecto de la admisibilidad de dicha reclamación.

---

<sup>192</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Procedimientos especiales en materia de control de la aplicación de las normas" en Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo, *op. cit.*, p. 457.

<sup>193</sup> VALTICOS Nicolás, *op. cit.*, p. 518.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

3. Si el Consejo de Administración considera admisible la reclamación, designa para su examen un comité de composición tripartita, formado por miembros del mismo Consejo, que se reunirá a puerta cerrada.

4. Al proceder el Comité al examen de la reclamación, podrá solicitar a la organización reclamante que amplíe su información e invitar al gobierno involucrado para que realice una declaración dentro del plazo que se le fije para tal efecto.

5. El gobierno invitado a formular la declaración, puede optar entre hacerlo por escrito, solicitar que sea escuchado uno de sus representantes o pedir que se constituya en su territorio un representante del Director General, a fin de obtener información sobre el objeto de la reclamación.

6. Concluido el examen de la reclamación en cuanto al fondo, el Comité debe rendir un informe al Consejo de Administración en el que describirá las medidas empleadas al momento de examinar la reclamación, presentará las correspondientes conclusiones y emitirá las pertinentes recomendaciones sobre la decisión que pronunciará éste.

7. Al momento de resolver sobre la reclamación, se invitará al gobierno interesado que envíe un representante a las deliberaciones, mismo que tendrá voz pero no voto. Posteriormente, el gobierno será comunicado sobre la fecha en que

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

vaya a conocerse la cuestión, cuyo examen se hará a puerta cerrada.

8. Si dentro de un plazo prudencial el Consejo no recibe comentarios o si los que recibe no le parecen satisfactorios, puede hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida, dando por cerrado el procedimiento.<sup>194</sup>

#### **5.4.2.2. La queja.**

La queja constituye el procedimiento contencioso más formal de la Organización Internacional del Trabajo y tiene por objeto conocer de la imputación que se hace a un Estado Miembro, por no haber adoptado las medidas idóneas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio por él ratificado. La queja encuentra su fundamento legal en los artículos 26 al 34 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>195</sup>

El procedimiento de queja se desarrolla de la manera siguiente:

1. Cualquier Estado Miembro puede presentar a la Organización Internacional del Trabajo una queja contra otro Estado Miembro, si considera que éste no ha tomado las medidas necesarias para dar cumplimiento a un convenio que ambos hayan ratificado. Asimismo, el Consejo de Administración puede poner en marcha el mismo procedimiento, por iniciativa propia o porque haber recibido una queja de un delegado (gubernamental, empresarial u obrero) ante la Conferencia Internacional del

---

<sup>194</sup> BARROSO FIGUEROA José, *op. cit.*, p. p. 221-222.

<sup>195</sup> *Ibidem*, p. 223.

2. Recibida la queja por el Consejo de Administración, puede éste optar entre ponerse en comunicación con el gobierno, informándole de la queja e invitándolo a que formule la declaración que estime conveniente, o bien, designar una comisión de encuesta (integrada por tres personas con total imparcialidad en el asunto) encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.

En caso de que el gobierno no emita un respuesta satisfactoria dentro del plazo a el otorgado, la comisión de encuesta deberá ser designada de manera obligatoria.

3. El gobierno interesado, en caso de no estar representado en el Consejo de Administración, tiene derecho a designar un delegado para que intervenga en las deliberaciones que al el le conciernen, a cuyo efecto debe ser oportunamente notificado.

4. En el caso de que se decida someter la queja a una comisión de encuesta, esta deberá allegarse de los elementos necesarios de convicción, inclusive podrá disponer de toda aquella información que los Estados Miembros (les concierna o no directamente la queja) tuvieren en su poder.

La comisión deberá examinar detenidamente la queja y formular un

---

<sup>196</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 112.

informe en el que expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre los hechos que dan esencia al litigio, presentará la recomendación que estime apropiada sobre las medidas que deberán ser adoptadas para dar satisfacción al reclamante e indicará los plazos dentro de los cuales deberán de ser adoptadas dichas medidas.

5. Una vez presentado el informe por la comisión de encuesta, el Director General de la Oficina debe comunicarlo al Consejo de Administración y a los gobiernos involucrados. Se da entonces un plazo de tres meses para que dichos gobiernos indiquen al Director de la Oficina si aceptan o no las recomendaciones emitidas por la comisión. En caso de que alguno de ellos no las acepte, puede someter la queja a la Corte Internacional del Justicia.

6. La Corte Internacional de Justicia, cuya decisión es inapelable, puede confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones de la comisión de encuesta.

7. Si un Miembro no da cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones de la comisión de encuesta o a la decisión de la Corte Internacional de Justicia, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas para obtener dicha observancia. Por su parte, el Gobierno interesado podrá informar en cualquier momento que se esta procediendo a adoptar las medidas de que se trate y

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

solicitar que la comisión de encuesta constatare la veracidad de tal afirmación.<sup>177</sup>

### **5.5. La problemática que enfrenta el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo a inicios del siglo XXI.**

Durante los últimos años, las transformaciones del capital, el triunfo de la economía de mercado, el neoliberalismo y la mundialización, han afectado al conjunto de la sociedad internacional laboral. En muchos países la justicia social se desmorona y no es casualidad que en ciertas partes del mundo estallen guerras y conflictos sociales, generados por la extrema pobreza y la desigualdad social.

El Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de Filadelfia, hasta hace algunos años, servían de base y fundamento a los ideales de esta justicia social, sin embargo, estos principios ya no son considerados dentro de los razonamientos económicos, ya que los actores dominantes de la mundialización, han generado cierta concepción de las relaciones humanas, procurando a los ricos y despojando a los desfavorecidos, en un mundo donde las cosas pasan primero que la gente y de ser necesario, contra la gente.<sup>178</sup>

Los mecanismos que hoy dominan al mundo económico y social se basan en la concentración de todo tipo de capital (económico, político, militar, cultural,

---

<sup>177</sup> BARROSO FIGUEROA José, *op. cit.*, p. p. 223-225.

<sup>178</sup> Cfr. CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Las normas internacionales del trabajo al servicio de la justicia social. Departamento de derechos humanos y normas internacionales del trabajo, Ginebra, 2002, p. p. 8-9.

científico o tecnológico). operado por compañías trasnacionales, instituciones financieras internacionales y por la Organización Mundial del Comercio. En esta política, el objetivo es dar una desmedida importancia a los determinismos económicos, liberándolos de todo control, logrando la sumisión de gobiernos y de ciudadanos a las fuerzas económicas y sociales "liberadas", conduciendo a una inevitable esclavitud.

Por convicción u obligación, los gobiernos se sensibilizan más por las reivindicaciones de las empresas multinacionales y de los mercados, que por las necesidades y aspiraciones de sus propias poblaciones. El interés público se ha vuelto el interés del mundo de los negocios en detrimento de los intereses colectivos de la población, en donde las necesidades primarias de desempleados, trabajadores, jóvenes y ancianos, se han convertido en lucrativos negocios de particulares o de empresas privadas, intentándose "desnacionalizar" totalmente o en parte la seguridad social. En esta "reivindicación", las instituciones sociales se consideran obstáculos económicos, por lo que están siendo desmanteladas sin piedad, de manera que aquellos que aún tienen derechos sociales los abandonen o les sean limitados, mientras que aquellos que no los tienen o tienen pocos, no lleguen a más.<sup>199</sup>

A nivel internacional, las instituciones financieras han visto crecer su influencia, acción y presupuesto, mientras que para instituciones como la Organización Internacional del Trabajo, la regla en los últimos 20 años ha sido de nulo crecimiento. A

---

<sup>199</sup> *idem.*

nivel social, la tendencia es hacia la desregulación y la flexibilización, en dónde empleadores y gobiernos se quejan del excesivo número de convenios internacionales, en cambio en otras áreas, los mismos actores legislan y elaboran numerosas normas precisas y detalladas, protegiendo sus ganancias más que a los mismos trabajadores.

El comercio es uno de los ámbitos altamente regulados, mediante una legislación que las grandes potencias y sus empresas multinacionales imponen de acuerdo a sus intereses y en la que todos los acuerdos e instrumentos jurídicos son vinculantes para las partes firmantes. Es así, que la Organización Mundial del Comercio se ha convertido en el primer organismo global, que goza de un mecanismo obligatorio, en donde sus miembros deben evitar que sus reglamentos técnicos, normas voluntarias y procedimientos de evaluación sean obstáculos innecesarios al comercio.

Pese a todas las potencialidades, en particular las tecnológicas, la economía moderna ostenta su incapacidad para asegurar un mejor bienestar para todos los seres humanos. Las personas, los grupos y los actores sociales están sometidos ante una máquina desajustada que no sabe a dónde va, pero que arrastra con ella, tanto a las clases más desprotegidas, como a aquellas que aún mantienen con gran esfuerzo sus derechos legítimos.<sup>200</sup>

#### **5.6. La acción efectiva para el debido cumplimiento de las normas internacionales**

---

<sup>200</sup> Ibidem, p. p. 10-11.



**del trabajo.**

Las normas internacionales del trabajo constituyen hoy en día, la única forma de legislación social internacional, cuya ejecución implica la adopción de las medidas necesarias para el efectivo cumplimiento de dichos instrumentos, pues a pesar de que los convenios sean ratificados, no siempre son aplicados. El debilitamiento del sistema normativo internacional laboral, cada día es más evidente, de ahí la importancia que sus sistemas de control no se mantengan inmutables, sino que evolucionen para combatir los obstáculos que afrontan, a través de la consolidación y el fortalecimiento.

Entre las innovaciones que proponemos, se encuentra la participación activa y directa de los trabajadores en la demanda de cumplimiento de aquellos convenios ratificados por un país Miembro y que no estén siendo debidamente implementados. Asimismo, la adopción de un procedimiento jurídico parecido a la reclamación o a la queja, en la que los afectados (personas físicas), puedan presentar sus inconformidades. Por último, la creación en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, de dos organismos de control y de revisión que se encarguen del estudio de dichos instrumentos, con las facultades necesarias para imponer las sanciones debidas, así como para obligar a la reparación del daño material o moral derivados del incumplimiento de una norma internacional laboral.

#### **5.6.1. La participación activa y directa de los trabajadores.**

Hoy en día, el sindicalismo conoce una de sus crisis más profundas y ello puede observarse en la baja casi general de sus efectivos y en la disminución de su

autoridad e influencia a nivel mundial. Además, existe una crisis de credibilidad sindical y una notable desmovilización laboral, en razón de los conflictos económicos, de la amenaza de desempleo, de la ofensiva patronal y de la evolución a nuevas actitudes individuales de trabajo, lo cual ha viciado el desempeño del sindicalismo.

Ante esta realidad, surge la necesidad de crear una participación activa y directa por parte de los trabajadores. dentro de los procedimientos extraordinarios de control (fundamentalmente en los contenciosos), no con la finalidad de eliminar la participación sindical, sino más bien para darle verdadero realismo a las necesidades efectivas de los trabajadores, cuando algún Estado Miembro incumpla lo dispuesto por un convenio ratificado y en el que el trabajador se vea afectado de manera directa.

La facultad conferida a organizaciones profesionales y a Estados Miembros de presentar reclamaciones o quejas en caso de incumplimiento, deberá ser ampliada para que los verdaderos afectados (trabajadores), puedan alegar su derecho ante un órgano de control que sea creado en el seno de la Organización Internacional del Trabajo.

#### **5.6.2. La introducción de un nuevo procedimiento jurídico de control.**

Entre los procedimientos extraordinarios, la reclamación y la queja surgen como dos medios especiales de control con carácter jurisdiccional, creados con la finalidad de examinar aquellas denuncias que manifiesten el incumplimiento de un convenio ratificado, sin embargo, estos medios de control se encuentran únicamente al

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

alcance de las organizaciones profesionales de patrones y de trabajadores, así como de los Estados Miembros. Por ello es preciso, implementar ante la participación directa de los trabajadores, un nuevo procedimiento jurídico de control con carácter jurisdiccional, que sea lo suficientemente capaz de hacer cumplir de manera efectiva las obligaciones derivadas de un convenio ratificado, así como de resarcir los daños causados por dicho incumplimiento.

Proponemos que este procedimiento de denuncia se desarrolle de la siguiente manera:

1. Cualquier sujeto trabajador podrá presentar a la Organización Internacional del Trabajo, una **denuncia por responsabilidad** contra un Estado Miembro por incumplimiento de un convenio. Esta denuncia deberá ir firmada, precisando claramente cuales son las violaciones derivadas por la inobservancia del instrumento.

2. Recibida la denuncia por una **Delegación Regional de Admisión** (ubicada en cada una de las oficinas regionales, de zona o de correspondencia que la Organización Internacional del Trabajo tenga en el territorio de cada país miembro), se dará a la tarea de examinar si reúne los requisitos de procedencia. En caso de no reunirlos se prevendrá al denunciante para que subsane la falta o en su caso, comunicarle la inadmisibilidad de la denuncia.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

3. Reunidos los requisitos indispensables, la Delegación Regional de Admisión deberá turnar la denuncia a la **Comisión Especial en la Aplicación de Convenios**.

4. Admitida la denuncia por la Comisión Especial, esta deberá designar para su examen un **comité de composición tripartita**, formado por miembros de dicha Comisión. Asimismo, deberá comunicar al gobierno responsable la denuncia en su contra, invitándolo a que formule una declaración por escrito, dentro del plazo que se le fije para tal efecto.

5. En caso, de que el gobierno no emita una respuesta satisfactoria dentro del plazo otorgado, el comité de composición tripartita podrá allegarse de los elementos necesarios de convicción, inclusive podrá disponer de toda aquella información que los Estados Miembros tuvieran en su poder.

6. El gobierno responsable, en caso de no estar representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que intervenga en las deliberaciones que a él le conciernen, a cuyo efecto deberá ser oportunamente notificado.

7. Concluido el examen de la denuncia en cuanto al fondo, el comité de composición tripartita deberá rendir un informe a la Comisión Especial en la Aplicación de Convenios, en el que se describirá el resultado de sus averiguaciones sobre los hechos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

que dan esencia al litigio, presentará las recomendaciones que estime apropiadas sobre las medidas que deberán ser adoptadas para dar satisfacción al reclamante e indicará los plazos dentro de los cuáles deberán ser adoptadas dichas medidas.

8. Una vez presentado el informe a la Comisión Especial en la Aplicación de Convenios, el Director General de la oficina debe comunicarlo al Consejo de Administración y a los gobiernos involucrados.

9. Dentro del plazo que estime procedente, se deberá de dar efectivo cumplimiento a la resolución. En caso de que el gobierno no acepte o no se someta a la disposición, podrá someter su queja ante la Corte Internacional del Justicia.

10. La Corte Internacional del Justicia, cuya decisión es inapelable, podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o resoluciones emitidas por el comité de composición tripartita.

11. Finalmente, dicha resolución podrá ser homologada para proceder a su ejecución coactiva.

### **5.6.3. La creación de la Delegación Regional de Admisión y de la Comisión Especial en la Aplicación de Convenios.**

A. La Delegación Regional de Admisión, deberá ser un despacho permanente con sede en cada oficina regional, de zona o de correspondencia que la

**Organización Internacional del Trabajo tenga en el territorio de los países miembros.**

**Entre sus funciones podemos citar las siguientes: examinar la procedencia de las denuncias presentadas por los trabajadores; prevenir al denunciante subsanar su falta o en su caso comunicarle la inadmisibilidad de la denuncia y; turnar la denuncia a la Comisión Especial en la Aplicación de Convenios.**

**Al examinar la procedencia de las denuncias, la Delegación Regional dispondrá y se auxiliará de textos legislativos, convenios colectivos y decisiones judiciales provenientes del Estado responsable; de informaciones facilitadas por los Estados sobre los resultados de las inspecciones; de comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; de estudios realizados por otros órganos de la Organización (comisiones de encuesta o Comité de Libertad Sindical); de datos apuntados sobre actividades de cooperación técnica y; de informes de otros órganos de las Naciones Unidas (Comisión de Derechos Humanos).**

**Por último, los miembros de las Delegaciones Regionales de Admisión, deberán ser nombrados por el Consejo de Administración a propuesta del Director General, por un periodo prorrogable de tres años y estarán integradas por personalidades imparciales de reconocido prestigio, procedentes de diversas naciones, con un alto nivel de preparación en el terreno jurídico y social y con un amplio conocimiento en los aspectos laborales.**

**B. La Comisión Especial en la Aplicación de Convenios, deberá ser un comisionado permanente con su sede en Ginebra Suiza, cuyos principios fundamentales estarán sustentados en la independencia, la imparcialidad y la objetividad.**

Sus funciones podrán ser agrupadas en dos principales categorías: examinar las denuncias presentadas por los trabajadores sobre la inobservancia de los convenios ratificados y analizar la situación de hecho y de derecho en el país con respecto a una selección de convenios ratificados y no implementados.

Al examinar la inaplicabilidad de los convenios ratificados, la Comisión Especial no deberá limitarse a las informaciones proporcionadas por los gobiernos, sino que dispondrá y se auxiliará de textos legislativos, convenios colectivos y decisiones judiciales provenientes de los Estados Miembros; de informaciones facilitadas por los Estados sobre los resultados de las inspecciones; de comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; de informes de otros órganos de la Organización (comisiones de encuesta o Comité de Libertad Sindical); de informes sobre las actividades de cooperación técnica y; de informes de otros órganos de las Naciones Unidas (Comisión de Derechos Humanos).

Por último, los miembros de la Comisión Especial en la Aplicación de Convenios, deberán ser nombrados por el Consejo de Administración, a propuesta del Director General, por un periodo prorrogable de tres años, integrada por 20 personalidades imparciales de reconocido prestigio, procedentes de diversas naciones, con un alto nivel de preparación en el terreno jurídico y social y con un amplio conocimiento en los aspectos laborales.

#### **5.6.4. La responsabilidad como medida disciplinaria.**

Se puede considerar que casi la totalidad de la doctrina está de acuerdo en aceptar (con base en la práctica internacional), que todo incumplimiento o violación

de un deber jurídico internacional, imputable a un Estado en su calidad de sujeto de derecho internacional, genera a cargo del Estado infractor la obligación de reparar el hecho ilícito cometido. Así, la responsabilidad internacional es imputable a un Estado siempre y cuando se aduzca la existencia de un daño, sea éste de naturaleza material o moral, por parte del sujeto que pretende ser titular del derecho lesionado o del interés jurídicamente protegido.

El derecho internacional reconoce dos formas de reparación que se presentan comúnmente en las reclamaciones en que se aducen daños de carácter material: la restitución en especie *restitutio in integrum* y la indemnización de daños y perjuicios, pudiendo presentarse ambas formas de manera simultánea.

1. Restitución en especie: restablecimiento del *statu quo ante*. Considerada como el modo de reparación por excelencia. Este tipo de reparación se traduce esencialmente por un restablecimiento efectivo de la situación que debería haber existido en caso de no haberse producido el hecho ilícito.

En la práctica internacional, la restitución en especie ha revestido diversas modalidades, pudiendo implicar acciones tales como la restitución de la propiedad confiscada, hasta formas como la abrogación o derogación de medidas legislativas, o inclusive, la anulación o no ejecución de un fallo dictado por algún tribunal nacional en contradicción con una obligación internacional.

2. Indemnización por daños y perjuicios: reparación en equivalente.

Concertada cuando la restitución en especie no sea susceptible de ser concedida, asimismo, es aplicable este modo de reparación en el caso, por demás frecuente, en el que las consecuencias del hecho ilícito no logren ser totalmente resarcibles recurriendo únicamente a la forma de restitución en especie.

Si la restitución en especie se caracteriza por un establecimiento de la situación anterior, la indemnización por daños y perjuicios se distingue por su carácter de sustitución, pudiendo entonces decirse que se trata de una forma de reparación por equivalente.

Dentro de las propuestas presentadas, planteamos la posibilidad que la Comisión Especial en la Aplicación de Convenios tenga la facultad de imponer al Estado que le sea imputable el acto u omisión ilícitos (como consecuencia de la inobservancia de la obligación internacional derivada de un convenio ratificado), la reparación mediante la reintegración o compensación al sujeto o sujetos afectados.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CONCLUSIONES**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

PRIMERA. Para dar un nuevo alcance al sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo, es necesaria e indispensable la participación activa y directa de los trabajadores en la demanda de cumplimiento de aquellos convenios ratificados por un país Miembro y que no estén siendo debidamente implementados.

SEGUNDA. Para el debido seguimiento de las inconformidades laborales originadas por el incumplimiento de un convenio ratificado, es preciso, la adopción de un procedimiento jurídico denominado "denuncia por responsabilidad".

TERCERA. La Delegación General de Admisión y la Comisión Especial en la Aplicación de Convenios, serán dos organismos de seguimiento y de control, que deberán ser creados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, con la finalidad de dar procedencia, estudiar y emitir la debida resolución de las denuncias por responsabilidad presentadas por los trabajadores.

CUARTA. Se plantea la posibilidad de que los organismos mencionados en el párrafo anterior, tengan las facultades necesarias para imponer las sanciones debidas, así como para obligar a la reparación del daño material o moral derivados del incumplimiento de una norma internacional laboral.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**BIBLIOGRAFÍA**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

162

**ARELLANO GARCÍA Carlos, Derecho Internacional Privado, decimosegunda edición, Porrúa, México, 1998.**

**ARELLANO GARCÍA Carlos, Primer Curso de Derecho Internacional Público, tercera edición, Porrúa, México, 1997.**

**BARROSO FIGUEROA José, Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1987.**

**CABANELLAS DE TORRES Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Omeba, Buenos Aires, 1966.**

**CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Las normas internacionales del trabajo al servicio de la justicia social, Departamento de derechos humanos y normas internacionales del trabajo, Ginebra, 2002.**

**CHARIS GÓMEZ Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1994.**

**DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del Trabajo, décima edición, Porrúa, México, 1997.**

**DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, decimosexta edición, Porrúa, México, 1999.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**GARCÍA MÁYNEZ Eduardo.** Introducción al estudio del derecho, cuadragésimo sexta edición, Porrúa, México, 1994.

**GHEBALI, Victor Yves.** L'Organisation Internationale du Travail. Volumen 3, Georg, Ginebra, 1987.

**INTERNATIONAL LABOR OFFICE.** The International Labour Code 1951. Volumen 1. La Tribune de Genève, Ginebra, 1952.

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO,** Las normas internacionales del trabajo, cuarta edición, Oficina Internacional del Trabajo, Serie Manual de Educación Obrera, Ginebra, 1998.

**SEARA VAZQUEZ Modesto,** Derecho Internacional Público, decimosexta edición, Porrúa, México, 1997.

**SEPÚLVEDA César.** Curso de Derecho Internacional Público. Porrúa, México, 1973.

**TRUEBA URBINA Alberto.** Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, 1981.

**VALTICOS Nicolás,** Derecho Internacional del Trabajo, Tecnos, Madrid, 1977.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## LEGISLACIÓN

**“CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS”** en <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/cartatxt.htm>, Naciones Unidas Centro de Información, México, 2003.

**“CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”** en <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm>, International Labor Office, Ginebra, 2003.

**“DECLARACIÓN DE FILADELFIA”** en [http://www.derechos.org/ve/que\\_son/Tratados/DeclaracionFiladelfia.html](http://www.derechos.org/ve/que_son/Tratados/DeclaracionFiladelfia.html), Derechos Humanos, Venezuela, 2003.

**“DECLARACIÓN SOBRE EL PROGRESO Y EL DESARROLLO EN LO SOCIAL”** en [http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/m\\_progre\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/m_progre_sp.htm), Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Ginebra, 2003.

**“DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS”** en <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>, Naciones Unidas, Nueva York, 2003.

**“ESTATUTO DE LA CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA”** en

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

<http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/estatecij.htm>, Naciones Unidas Centro de Información, México, 2003.

**“REGLAMENTO DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO”**  
en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc-so.htm>, International Labor Office, Ginebra, 2003.

**“VERSAILLES TREATY”** en The Treaties of Peace 1919-1923, Carnegie Endowment for International Peace, New York, 1924.

#### **OTRAS FUENTES**

**CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Las normas internacionales del trabajo al servicio de la justicia social, Departamento de derechos humanos y normas internacionales del trabajo, Ginebra, 2002.

**DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO**, novena edición, Porrúa, México, 1996.

**ENCICLOPEDIA Encarta**, Cd-Rom, Microsoft Corporation, Washington, 2001.

**HORI ROBAINA Guillermo**, “Historia del Derecho del Trabajo” en Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Instituto de la Judicatura Federal, número 3, México, 1998.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**INTERNATIONAL LABOR OFFICE**, "Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo" en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/index.htm>, Ginebra, 2003.

**INTERNATIONAL LABOR OFFICE**, "ILOLEX base de datos sobre normas internacionales de trabajo" en <http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/convdisp2.htm>, Ginebra, 2003.

**INTERNATIONAL LABOR OFFICE**, "ILOLEX base de datos sobre normas internacionales de trabajo" en <http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/recdisp2.htm>, Ginebra, 2003.

**INTERNATIONAL LABOR OFFICE**, "La Conferencia Internacional del Trabajo" en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/index.htm>, Ginebra, 2003.

**INTERNATIONAL LABOR OFFICE**, "Ratificación de los convenios fundamentales" en <http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/docs/declworlds.htm>, Ginebra, 2003.

**LASTRA LASTRA José Manuel**, "El Trabajo en la Historia" en Anuario Mexicano de Historia del Derecho, Instituto de Investigaciones Jurídicas, número XI-XII, México, 2000.

TESIS CON  
FALLA DE OFIGEN

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, "Cómo se adoptan y supervisan los convenios y las recomendaciones internacionales de trabajo" en Lo intolerable en el punto de mira. Departamento de Condiciones y medio Ambiente de Trabajo. Ginebra, 1999.

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, Guía de Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo. Cd-Rom segunda edición. Centro Internacional de Formación de la O. I. T., Turin, 1999.

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, número 2. Ginebra. 1998.

**SANTOS AZUELA Héctor**. "La Historia como Historia del Derecho del Trabajo" en Estudios en Homenaje a Don Manuel Gutiérrez de Velasco, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie Doctrina Jurídica, número 43, México, 2000, .

**WALKER LINARES Francisco**, "Discurso de incorporación" en Enfoque de la cincuentenaria Organización Internacional del Trabajo. Andrés Bello, Santiago de Chile, 1970.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**ANEXOS**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

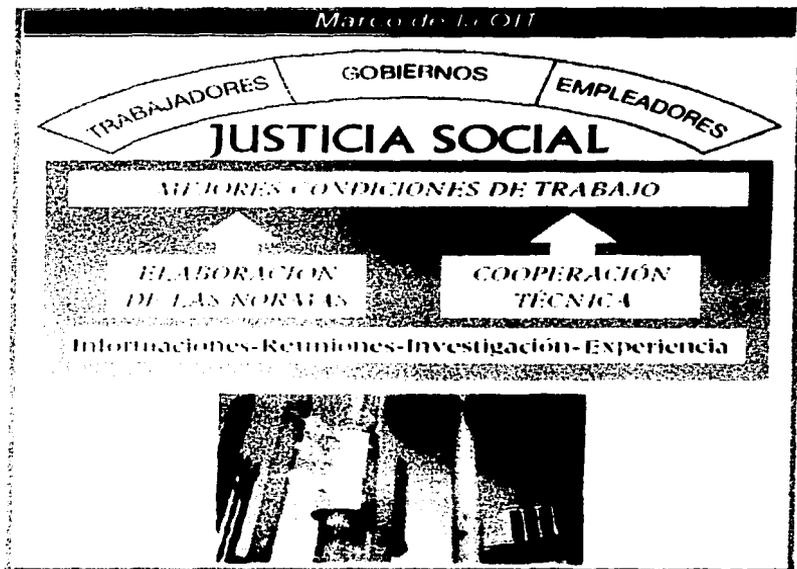
169

## ANEXO UNO



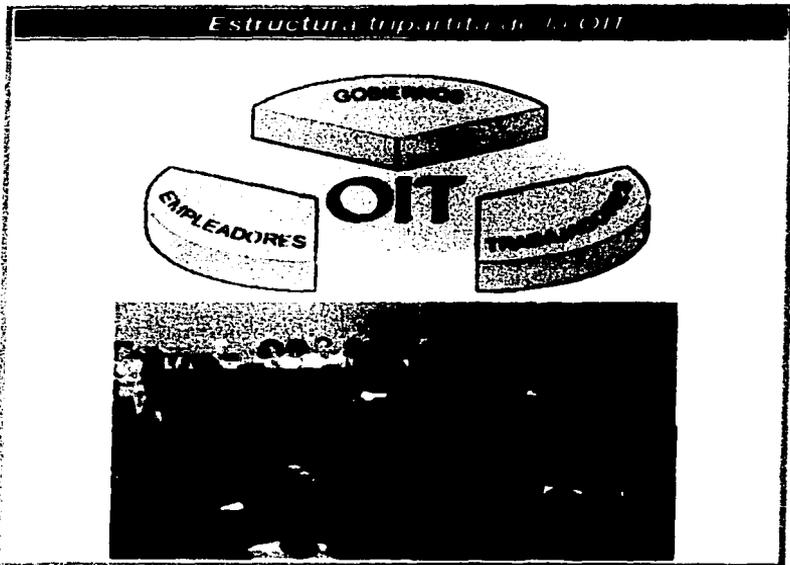
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## ANEXO DOS



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ANEXO TRES



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## ANEXO CUATRO

### *Estructura de la OIT - Organismos principales*



#### **CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

1 delegado por estado miembro

1 representante  
de los trabajadores

2 delegados  
gubernamentales

1 delegado  
de los empleadores

#### **CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

1 representante  
de los trabajadores

2 representantes  
gubernamentales

1-4 representantes  
de los empleadores

#### **OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## ANEXO CINCO

### *Medios de acción*

#### **I. ACTIVIDADES NORMATIVAS**

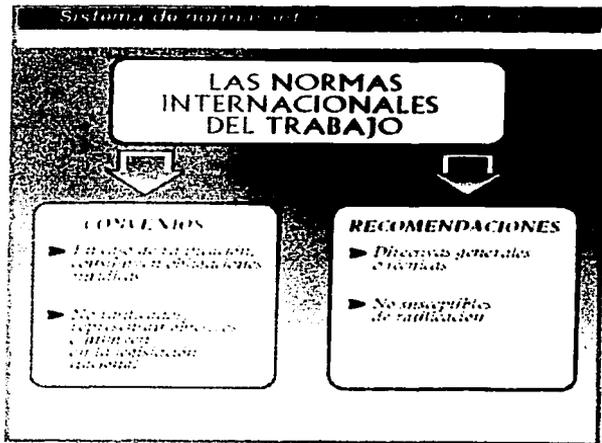
- ✓ Elaboración de normas internacionales del trabajo
- ✓ Adopción por la Conferencia
- ✓ Control de su aplicación por los Estados Miembros

#### **II. COOPERACIÓN TÉCNICA**

- ✓ Promover los objetivos fijados por las normas internacionales del trabajo
- ✓ Mejorar las condiciones de vida y de trabajo
- ✓ Promover el pleno empleo

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## ANEXO SEIS



**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## ANEXO SIETE

*Características*

### UNIVERSALIDAD

*Las cuentas se establecen a escala mundial y son válidas para países con estructuras sociales más diversas*

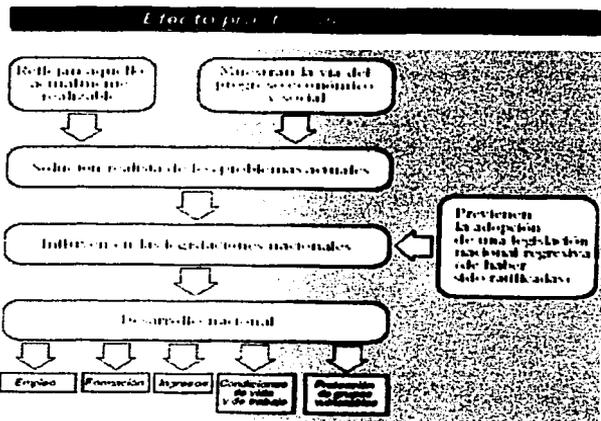
### FLEXIBILIDAD

*Las cuentas se elaboran con un espíritu de realismo y flexión*



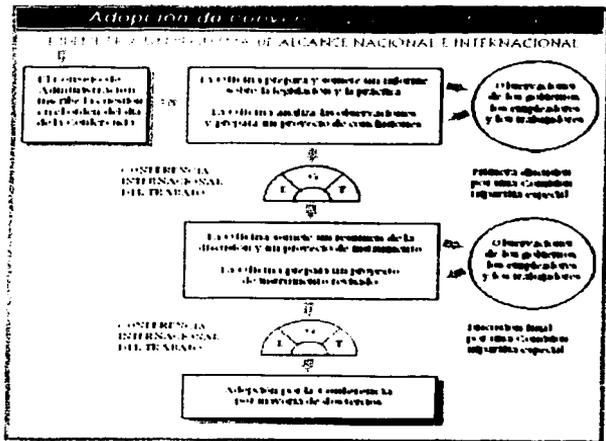
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## ANEXO OCHO



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## ANEXO NUEVE



**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## ANEXO DIEZ

CONVENIOS ADOPTADOS	RECOMENDACIONES ADOPTADAS	
C1 1919	Convenio sobre las horas de trabajo (industria)	(R1) Recomendación sobre el descanso, 1919
C2	Convenio sobre el descanso, 1919	R2 Recomendación sobre la seguridad de trato, 1919
C3 1919	Convenio sobre la protección a la maternidad	R3 Recomendación sobre la protección del comercio, 1919
C4 1919	Convenio sobre el trabajo nocturno (industria)	R4 Recomendación sobre el comercio (negocios y otros), 1919
C5	Convenio sobre la edad mínima (industria), 1920	(R5) Recomendación sobre la inspección del trabajo (servicios de higiene), 1919
C6	Convenio sobre el trabajo nocturno de las mujeres (industria), 1919	R6 Recomendación sobre el Estado blanco, 1919
C7	Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920	R7 Recomendación sobre las horas de trabajo (pescas), 1920
C8	Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920	R8 Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920
C9 1920	Convenio sobre la colocación de la gente de mar,	R9 Recomendación sobre las estadísticas estadísticas de la gente de mar, 1920
C10	Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921	R10 Recomendación sobre el seguro de desempleo (gente de mar), 1920
C11	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	(R11) Recomendación sobre el descanso (agricultura), 1921
C12	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	R12 Recomendación sobre la protección de la maternidad (agricultura), 1921
C13	Convenio sobre la caza (pintura), 1921	R13 Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921
C14 1921	Convenio sobre el descanso semanal (industria)	R14 Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921
(C15)	Convenio sobre la edad mínima (pescas y caza), 1921	(R15) Recomendación sobre la estadística (agricultura), 1921

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

- C16 Convenio sobre el examen médico de los trabajadores (trabajo marítimo), 1921
- C17 Convenio sobre la indemnización por suspensión del trabajo, 1925
- C18 Convenio sobre los enfermos profesionales, 1925
- C19 Convenio sobre la igualdad de trato (contaduría del trabajo), 1925
- (C20) Convenio sobre el trabajo marítimo (contaduría), 1925
- (C21) 1926 Convenio sobre la inspección de las compañías
- C22 Convenio sobre el control de embarcaciones de la zona de mar, 1926
- C23 Convenio sobre la reparación de la zona de mar, 1926
- C24 Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927
- C25 Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927
- C26 Convenio sobre las medidas para la fijación de salarios mínimos, 1928
- C27 Convenio sobre la indicación del peso en los bultos transportados por barco, 1929
- (C28) Convenio sobre la protección de los empleados de familia contra los accidentes, 1929
- C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
- (C31) Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931
- C32 Convenio sobre la protección de los empleados de familia contra los accidentes (revendedores), 1932

- R16 Recomendación sobre el seguro (agricultura), 1921
- R17 Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1927
- R18 Recomendación sobre el seguro social (comercio), 1927
- R19 Recomendación sobre las estadísticas de enfermedades, 1928
- R20 Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1928
- R21 Recomendación sobre la utilización del tiempo libre, 1934
- R22 Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (seguro mínimo), 1925
- R23 Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (contaduría), 1925
- R24 Recomendación sobre los enfermos profesionales, 1929
- R25 Recomendación sobre la igualdad de trato (contaduría del trabajo), 1925
- R26 Recomendación sobre la protección de los empleados a bordo de buques, 1926
- R27 Recomendación sobre la supervisión de empresas y operaciones, 1926
- R28 Recomendación sobre la inspección del trabajo (zona de mar), 1926
- R29 Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927
- R30 Recomendación sobre las medidas para la fijación de salarios mínimos, 1928
- R31 Recomendación sobre la protección de los empleados del trabajo, 1929
- R32 Recomendación sobre los dispositivos de seguridad de los edificios, 1929

TRABAJO  
FALLA DE ORIGEN

(C32) Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932

(C34) Convenio sobre las agencias reguladoras de enfermería, 1933

(C35) Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933

(C36) Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933

(C37) Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933

(C38) Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933

(C39) Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933

(C40) Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933

C41 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934

C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934

(C43) Convenio sobre las fibras de vidrio, 1934

C44 Convenio sobre el descanso, 1934

C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mineros), 1935

(C46) Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935

C47 Convenio sobre los contratos locales, 1935

(C48) Convenio sobre la conservación de las derechos de pensión de los migrantes, 1935

E21 Recomendación sobre la protección de los conductores de camión contra los accidentes (transporte), 1929

E24 Recomendación sobre la protección de los conductores de camión contra los accidentes (transporte a los organismos), 1929

E22 Recomendación sobre la inspección industrial del trabajo, 1930

E26 Recomendación sobre la organización del trabajo forzoso, 1930

(E27) Recomendación sobre las horas de trabajo (industria, etc.), 1930

(E28) Recomendación sobre las horas de trabajo (industria, etc.), 1930

(E29) Recomendación sobre las horas de trabajo (agricultura, etc.), 1930

E28 Recomendación sobre la protección de los conductores de camión contra los accidentes (transporte), 1932

E41 Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932

(E42) Recomendación sobre las agencias reguladoras de enfermería, 1932

E43 Recomendación sobre el seguro de invalidez, vejez y muerte, 1932

E44 Recomendación sobre el descanso, 1934

(E45) Recomendación sobre el descanso (marineros), 1934

E46 Recomendación sobre la supervisión del subterráneo, 1935

E47 Recomendación sobre los vacaciones pagadas, 1936

E48 Recomendación sobre los accidentes de estado de la gente de mar en las costas, 1936

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

R49 Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la detención, 1936  
 R50 Recomendación sobre las obras públicas (colaboración internacional), 1937  
 R51 Recomendación sobre las obras públicas (organización nacional), 1937  
 R52 Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937  
 R53 Recomendación sobre los presupuestos de seguridad (edificación), 1937  
 R54 Recomendación sobre la inspección (edificación), 1937  
 R55 Recomendación sobre la colaboración para prevenir las epidemias (edificación), 1937  
 R56 Recomendación sobre la cualificación profesional (edificación), 1937  
 R57 Recomendación sobre la formación profesional, 1939  
 R58 Recomendación sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939  
 R59 Recomendación sobre la inspección del trabajo (trabajadores indígenas), 1939  
 R60 Recomendación sobre el aprendizaje, 1939  
 R61 Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939  
 R62 Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939  
 R63 Recomendación sobre los castillos de control (transporte por carretera), 1939  
 R64 Recomendación sobre el trabajo nocturno (transporte por carretera), 1939

R49 Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la detención, 1936  
 R50 Recomendación sobre las obras públicas (colaboración internacional), 1937  
 R51 Recomendación sobre las obras públicas (organización nacional), 1937  
 R52 Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937  
 R53 Recomendación sobre los presupuestos de seguridad (edificación), 1937  
 R54 Recomendación sobre la inspección (edificación), 1937  
 R55 Recomendación sobre la colaboración para prevenir las epidemias (edificación), 1937  
 R56 Recomendación sobre la cualificación profesional (edificación), 1937  
 R57 Recomendación sobre la formación profesional, 1939  
 R58 Recomendación sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939  
 R59 Recomendación sobre la inspección del trabajo (trabajadores indígenas), 1939  
 R60 Recomendación sobre el aprendizaje, 1939  
 R61 Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939  
 R62 Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939  
 R63 Recomendación sobre los castillos de control (transporte por carretera), 1939  
 R64 Recomendación sobre el trabajo nocturno (transporte por carretera), 1939

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

(R65) Recomendación sobre las medidas para regularizar las horas de trabajo (transporte por carretera), 1939

(R66) Recomendación sobre el descanso (conductores de camión particulares), 1939

R67 Recomendación sobre la seguridad de los caminos de vida, 1944

R68 Recomendación sobre la seguridad social (barcos armados), 1944

R69 Recomendación sobre la asistencia médica, 1944

R70 Recomendación sobre la política social en las territorios dependientes, 1944

R71 Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944

(R72) Recomendación sobre el servicio del empleo, 1944

(R73) Recomendación sobre los obras públicas (organización nacional), 1944

R74 Recomendación sobre la política social en las territorios dependientes (disposiciones complementarias), 1945

R75 Recomendación sobre las medidas relativas a la seguridad social de la gente de mar, 1946

R76 Recomendación sobre la asistencia médica para los parados a cargo de la gente de mar, 1946

R77 Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, 1946

R78 Recomendación sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946

R79 Recomendación sobre el seguro médico de apical para el empleo de los marinos, 1946

R80 Recomendación sobre el trabajo nocturno de los marinos (trabajos no industriales), 1946

TEST CON  
FALLA DE ORIGEN

- RE1 Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947
- RE2 Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transportes), 1947
- RE3 Recomendación sobre el servicio de empleo, 1948
- RE4 Recomendación sobre las obligaciones de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
- RE5 Recomendación sobre la protección del salario, 1949
- RE6 Recomendación sobre los trabajadores emigrantes (revistas), 1949
- RE7 Recomendación sobre la orientación profesional, 1949
- RE8 Recomendación sobre la formación profesional (salidas), 1950
- RE9 Recomendación sobre los estándares para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
- RE10 Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951
- RE11 Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951
- RE12 Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951
- RE13 Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952
- RE14 Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952
- RE15 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952
- RE16 Recomendación sobre la edad mínima (minas de carbón), 1953

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

R07	Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953
R08	Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954
R09	Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos, 1955
R100	Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955
R101	Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956
R102	Recomendación sobre los servicios sociales, 1956
R103	Recomendación sobre el despense comercial (comercio y oficinas), 1957
R104	Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957
R105	Recomendación las batignas a bordo de las barcas, 1958
R106	Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958
R107	Recomendación el cumplimiento de la gante de mar (buques extranjeros), 1958
R108	Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gante de mar, 1958
R109	Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y descanso, 1958
R110	Recomendación sobre las plantaciones, 1958
R111	Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
R112	Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

R113 Recomendación sobre la consulta (rutas de actividad académica y ámbito nacional), 1960

R114 Recomendación sobre la protección contra los radicales, 1960

R115 Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961

R116 Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962

R117 Recomendación sobre la formación profesional, 1962

R118 Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963

R119 Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963

R120 Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964

R121 Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964

R122 Recomendación sobre la política del empleo, 1964

R123 Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965

R124 Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965

R125 Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965

R126 Recomendación sobre la formación profesional (puercos), 1966 R127

R127 Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966

R128 Recomendación sobre el peso máximo, 1967

R129 Recomendación sobre las comunicaciones dentro

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

R.109	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.110	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.111	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.112	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.113	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.114	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.115	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.116	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.117	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.118	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.119	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.120	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.121	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.122	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.123	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.124	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.125	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.126	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.127	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.128	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.129	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.130	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.131	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.132	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.133	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.134	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.135	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.136	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.137	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.138	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.139	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.140	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.141	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.142	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.143	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.144	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966
R.145	Recomendación sobre el control de la contaminación del medio ambiente, 1966

- R.130 Recomendación sobre el control de la contaminación, 1967
- R.131 Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
- R.132 Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968
- R.133 Recomendación sobre la impresión del trabajo (agricultura), 1969
- R.134 Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- R.135 Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- R.136 Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970
- R.137 Recomendación sobre la formación profesional (gasto de mar), 1970
- R.138 Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1970
- R.139 Recomendación sobre el empleo de la gente de mar (evolución técnica), 1970
- R.140 Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970
- R.141 Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (hacia centros ruidos), 1970
- R.142 Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970
- R.143 Recomendación sobre las representaciones de los trabajadores, 1971
- R.144 Recomendación sobre el turismo, 1971
- R.145 Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

	R147	Recomendación sobre el éxodo profesional, 1974
	R148	Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974
	R149	Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
	R150	Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
	R151	Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975
	R152	Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976
	R153	Recomendación sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976
	R154	Recomendación sobre la continuidad del empleo (puerto de mar), 1976
	R155	Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976
	R156	Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido, y vibraciones), 1977
	R157	Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977
	R158	Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978
	R159	Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
	R160	Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

R161	Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979
R162	Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980
R163	Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981
R164	Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
R165	Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
R166	Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
R167	Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983
R168	Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
R169	Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984
R170	Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985
R171	Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
R172	Recomendación sobre el asbestos, 1986
R173	Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987
R174	Recomendación sobre la repatriación de la gente de mar, 1987
R175	Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
R176	Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
R177	Recomendación sobre los productos químicos, 1988

**TRABAJOS CON  
 FALLA DE ORIGEN**

R17M	Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990
R17P	Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991
R180	Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992
R181	Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
R182	Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994
R183	Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995
R184	Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996
R185	Recomendación sobre la inspección del trabajo (gama de mar), 1996
R186	Recomendación sobre la contratación y la colocación de la gama de mar, 1996
R187	Recomendación sobre las actrices, las heras de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996
R188	Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997
R189	Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998
R190	Recomendación sobre las pocas formas de trabajo infantil, 1999
R191	Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000
R192	Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001
R193	Recomendación sobre la protección de los cooperativos, 2002
R194	Recomendación sobre la lista de enfermedades

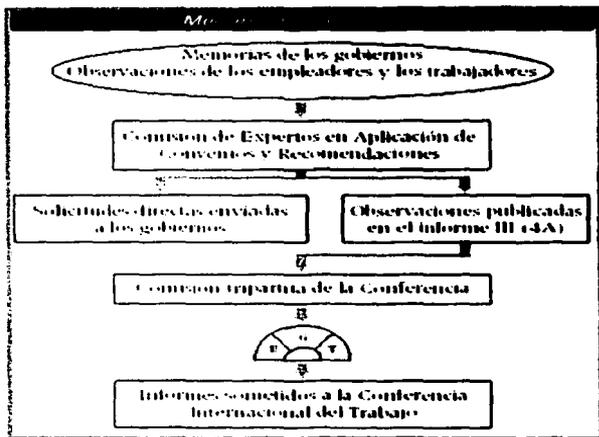
TEST CON  
FALLA DE ORIGEN

## ANEXO ONCE



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## ANEXO DOCE



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## ANEXO TRECE

<i>Diferencia con el artículo 25</i>	
<p><b>QUEJA</b> arts. 26 a 29 y 31 a 34 de la Constitución</p> <p>es: <i>Gobierno de un Estado Miembro</i></p> <p>es: <i>Consejo de Administración</i></p> <p>es: <i>Delegado de la Conferencia</i></p>	<p><b>RECLAMACION</b> arts. 24, 25 de la Constitución</p> <p>es: <i>Organizaciones de empleadores y de trabajadores, nacionales o internacionales</i></p>

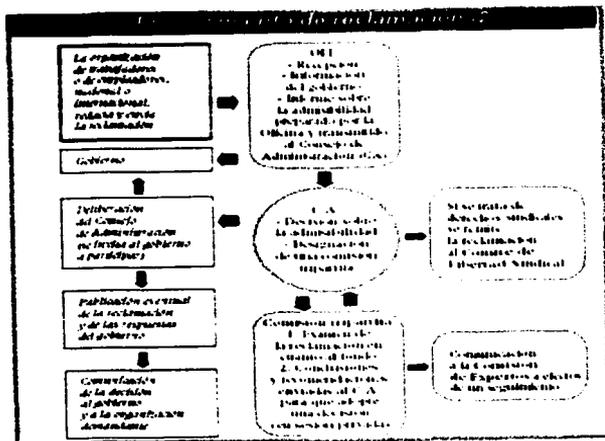
**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**ANEXO CATORCE**

<b>OBJETO:</b>	<i>Violación de un convenio ratificado</i>
<b>PODER DE INICIATIVA:</b>	<i>Organización de empleadores y de trabajadores, nacional o internacional</i>
<b>DIRIGIDA A:</b>	<i>Oficina Internacional del Trabajo</i>

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## ANEXO QUINCE



**TESIS CON FALLA DE ORIGEN**

## ANEXO DIECISÉIS

### Condiciones de admisibilidad:

#### La reclamación:

1. *Se comunicará a la OIT por escrito*
2. *Emanará de una organización profesional de trabajadores o de empleadores*
3. *Hará referencia expresa al artículo 24 de la Constitución*
4. *Se referirá a un Miembro de la OIT que haya ratificado el convenio considerado*
5. *Indicará en que sentido se alega que ese Miembro no habría cumplido efectivamente el mencionado convenio en su ámbito jurisdiccional*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## ANEXO DIECISIETE

### CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

#### Preámbulo.

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas; Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países: Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

#### Capítulo I. Organización.

##### Artículo I.

###### *Establecimiento.*

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

###### *Miembros.*

2. Serán Miembros de la Organización Internacional del Trabajo los Estados que eran Miembros de la Organización el 1.º 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.

###### *Establecimiento.*

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.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Retiro.**

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

**Readmisión.**

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

**Artículo 2.**

**Órganos.**

La Organización permanente comprende:

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

**Artículo 3.**

**Conferencia Reuniones y Delegados.**

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.

**Consejeros técnicos.**

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.

**Representación de los territorios no metropolitanos.**

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

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

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

**Designación de los representantes no gubernamentales.**

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

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

**Facultades de los consejeros técnicos.**

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

**Poderes de los delegados y consejeros técnicos.**

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

9. Los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos serán examinados por la Conferencia, la cual

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

podrá, por mayoría de dos tercios de los votos de los delegados presentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico que en opinión de la misma no haya sido designado de conformidad con el presente artículo.

#### **Artículo 4.**

##### ***Derecho de voto.***

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

2. En caso de que uno de los Miembros no hubiere designado a uno de los delegados no gubernamentales a que tiene derecho, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar. 3. En caso de que la Conferencia, en virtud de las facultades que le confiere el artículo 3, rechazare la admisión de un delegado de uno de los Miembros, las disposiciones del presente artículo se aplicarán como si dicho delegado no hubiere sido designado.

#### **Artículo 5.**

##### ***Lugar de la reunión de la Conferencia.***

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

#### **Artículo 6.**

##### ***Sede de la Oficina Internacional del Trabajo.***

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

#### **Artículo 7.**

##### ***Consejo de Administración Composición.***

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

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

##### ***Representantes de los gobiernos.***

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

##### ***Estados de mayor importancia industrial.***

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.

##### ***Representantes de los empleadores y de los trabajadores.***

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.

##### ***Renovación***

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

***Puestos vacantes, designación de suplentes, etc.***

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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.

*Mesa.*

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

*Reglamento.*

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

**Artículo 8.**

*Director General.*

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

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

**Artículo 9.**

*Nombramiento.*

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.

*Personal*

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

3. Algunas de estas personas deberán ser mujeres.

*Carácter internacional de las funciones.*

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

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

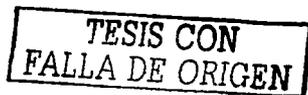
**Artículo 10.**

*Funciones de la Oficina.*

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

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

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



publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés internacional.

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

#### **Artículo 11.**

##### ***Relaciones con los gobiernos.***

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

#### **Artículo 12.**

##### ***Relaciones con las organizaciones internacionales.***

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

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

3. La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para efectuar consultas, cuando lo considere conveniente, con las organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas, comprendidas las organizaciones internacionales de empleadores, de trabajadores, de agricultores y de cooperativistas.

#### **Artículo 13.**

##### ***Acuerdos financieros y presupuestarios.***

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

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

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

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

##### ***Retraso en el pago de contribuciones.***

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

voluntad del Miembro.

**Responsabilidad financiera del Director General.**

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.

**Capítulo II. Funcionamiento.**

**Artículo 14.**

**Orden del día de la Conferencia.**

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

**Preparación de los trabajos de la Conferencia.**

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

**Artículo 15.**

**Comunicación del orden del día y de los informes para la Conferencia.**

1. El Director General actuará como Secretario General de la Conferencia y, cuatro meses antes de la sesión de apertura, pondrá el orden del día de cada reunión en conocimiento de los Miembros y por conducto de éstos, en conocimiento de los delegados no gubernamentales, una vez que hayan sido designados.

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

**Artículo 16.**

**Objeciones al orden del día.**

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

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

**Inscripción, por la Conferencia, de una nueva cuestión en el orden del día.**

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

**Artículo 17.**

**Mesa de la Conferencia, funcionamiento y comisiones.**

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

**Votación.**

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

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

**Quórum.**

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

**Artículo 18.**

**Expertos técnicos.**

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

**Artículo 19.**

**Convenios y recomendaciones. Decisiones de la Conferencia.**

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.

**Mayoría necesaria.**

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

**Modificaciones para adaptarse a las condiciones locales.**

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.

**Textos auténticos.**

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.

**Obligaciones de los Miembros en cuanto a los convenios.**

5. En el caso de un convenio:

- a) el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;
- d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;
- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recará sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### **Obligaciones de los Miembros en cuanto a las recomendaciones.**

##### **6. En el caso de una recomendación:**

- a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y las medidas por ellas adoptadas;
- d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

#### **Obligaciones de los Estados federales.**

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

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:
  - i) adoptará, de acuerdo con su constitución o las constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas;
  - ii) adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, provincias o cantones interesados, a fin de promover dentro del Estado federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones;
  - iii) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas;
  - iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;
  - v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados provincias o

cantones constitutivos. precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

*Efectos de los convenios y recomendaciones sobre disposiciones que establezcan condiciones más favorables.*

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

#### **Artículo 20.**

##### ***Registro en las Naciones Unidas.***

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

#### **Artículo 21.**

##### ***Proyectos de convenio no adoptados por la Conferencia.***

1. Cualquier proyecto de convenio sometido a la Conferencia que en la votación final no obtuviere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los Miembros presentes podrá ser objeto de un convenio particular entre los Miembros de la Organización que así lo deseen. 2. Todo convenio concertado en esta forma deberá ser comunicado por los gobiernos interesados al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

#### **Artículo 22.**

##### ***Memorias anuales sobre los convenios ratificados.***

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

#### **Artículo 23.**

##### ***Examen y comunicación de las memorias.***

1. El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículos 19 y 22.  
2. Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

#### **Artículo 24.**

##### ***Reclamaciones respecto a la aplicación de un convenio.***

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Artículo 25.**

***Possibilidad de hacer pública la reclamación.***

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

**Artículo 26.**

***Queja respecto a la aplicación de un convenio.***

1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.
2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.
3. Si el Consejo de Administración no considerase necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.
4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.
5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 o 26, el gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

**Artículo 27.**

***Colaboración con la comisión de encuesta.***

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

**Artículo 28.**

***Informe de la comisión de encuesta.***

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

**Artículo 29.**

***Medidas ulteriores respecto al informe de la comisión de encuesta.***

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará el informe de la comisión de encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos a los cuales concierna la queja, y procederá a su publicación.
2. Cada uno de los gobiernos interesados deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### **Artículo 30.**

##### ***Incumplimiento de la obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes.***

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

#### **Artículo 31.**

##### ***Decisiones de la Corte Internacional de Justicia.***

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

#### **Artículo 32.**

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

#### **Artículo 33.**

##### ***Incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la CIJ.***

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

#### **Artículo 34.**

##### ***Aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la CIJ.***

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

### **Capítulo III. Prescripciones generales.**

#### **Artículo 35.**

##### ***Aplicación de los convenios a los territorios no metropolitanos.***

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

2. Todo Miembro que ratifique un convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto sea posible después de la ratificación, una declaración en la que

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

indique, respecto a los territorios que no estén comprendidos en los párrafos 4 y 5 de este artículo, en qué medida se obliga a que se apliquen las disposiciones del convenio y en la que proporcione las informaciones prescritas en tal convenio.

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

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

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

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

6. La aceptación de las obligaciones de un convenio en virtud de los párrafos 4 o 5 implicará la aceptación, en nombre del territorio interesado, de las obligaciones establecidas en el convenio y de las obligaciones que según las Constitución de la Organización se apliquen a los convenios ratificados. En la declaración de aceptación se podrán especificar las modificaciones a las disposiciones del convenio que sean necesarias para adaptarlo a las condiciones locales.

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

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

#### **Artículo 36.**

##### ***Enmiendas a la Constitución.***

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

#### **Artículo 37.**

##### ***Interpretación de la Constitución y de los convenios.***

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

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, el Consejo de Administración podrá formular y someter a la aprobación de la Conferencia reglas para establecer un tribunal encargado de solucionar rápidamente cualquier cuestión o dificultad relacionada con la interpretación de un convenio que le fuere referida por el Consejo de Administración o en virtud de los términos de dicho convenio.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Cualquier fallo u opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia obligará a cualquier tribunal establecido en virtud del presente da por tal tribunal deberá ser comunicada a los Miembros de la Organización, y cualquier observación que éstos formulen al respecto deberá someterse a la Conferencia.

#### **Artículo 38.**

##### ***Conferencias regionales.***

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

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

#### **Capítulo IV. Disposiciones diversas.**

#### **Artículo 39.**

##### ***Estatus jurídico de la Organización.***

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

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

#### **Artículo 40.**

##### ***Privilegios e inmunidades.***

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

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

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

#### **Anexo.**

##### ***Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.***

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

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

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

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

- a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;
- d) incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y
- e) al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

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

- a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
- e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
- f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- h) proteger a la infancia y a la maternidad;
- i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

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

**V. La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo su aplicación progresiva a los pueblos que**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por sí mismos interesa a todo el mundo civilizado.

Creada por BB. Aprobada por PP/MT. Última actualización: 11 de enero de 2000.  
<http://www.ifo.org/public/spanish/about/ifoconst.htm>

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## ANEXO DIECIOCHO

### REGLAMENTO DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

#### PARTE I.

#### Reglamento sobre cuestiones generales.

##### Artículo 1.

##### *Composición de la Conferencia.*

1. La Conferencia se compondrá de todos los delegados debidamente designados por los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.
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.
3. 1) De conformidad con el artículo 3 de la Constitución de la Organización, cualquier delegado podrá, por nota escrita dirigida al Presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos.  
2) La nota deberá dirigirse al Presidente antes de abrirse la sesión, a no ser que en el transcurso de ésta se ponga en discusión una nueva cuestión.  
3) En la nota deberá especificarse la sesión o sesiones en que actuará el suplente.  
4) Los suplentes participarán en los debates y en las votaciones en las mismas condiciones que los delegados. Const. 3, 2-7

##### Artículo 2.

##### *Derecho de admisión a las sesiones de la Conferencia.*

1. Las sesiones de la Conferencia serán públicas, excepto cuando se haya decidido expresamente lo contrario.
2. El Secretario General asignará los asientos que han de ocupar los delegados y sus consejeros técnicos en la sala de sesiones.
3. Además de los delegados y de sus consejeros técnicos, las únicas personas autorizadas para entrar en la sala de sesiones de la Conferencia serán.
  - a) los Ministros de Estado a cuyo cargo estén las cuestiones tratadas por la Conferencia y no sean delegados ni consejeros técnicos;
  - b) los representantes de las organizaciones internacionales oficiales que hayan sido invitadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración a hacerse representar en la Conferencia;
  - c) los miembros del Consejo de Administración que no sean delegados o consejeros técnicos;
  - d) los representantes de un Estado o de una provincia de un Estado federal que hayan sido designados por el gobierno de un Miembro de la Organización para acompañar a una delegación;
  - e) las personas designadas en calidad de observadores por un Estado invitado a asistir a la Conferencia;
  - f) el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y los funcionarios de la Secretaría de la Conferencia;
  - g) un secretario o intérprete por cada delegación;
  - h) los secretarios del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
  - i) las personas designadas por los Miembros de la Organización para ocupar los puestos de consejeros técnicos que pudieren quedar vacantes en sus delegaciones;
  - j) los representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales con las que la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Organización haya decidido establecer relaciones consultivas y con las que se hayan celebrado acuerdos permanentes para dicha representación, y los representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales que hayan sido invitadas por el Consejo de Administración a hacerse representar en la Conferencia:

k) los representantes de los movimientos de liberación reconocidos por la Organización de la Unidad Africana o por la Liga de Estados Arabes que hayan sido invitadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración a hacerse representar en la Conferencia.

4. Las solicitudes de las organizaciones internacionales no gubernamentales que deseen ser invitadas a hacerse representar en la Conferencia deberán presentarse por escrito al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y deberán llegar a su poder por lo menos un mes antes de la apertura de la reunión de la Conferencia. Dichas solicitudes se cursarán al Consejo de Administración para que éste decida al respecto, con arreglo a los criterios que haya fijado.
5. El Secretario General asignará en las sesiones públicas asientos reservados para las personas especialmente invitadas y para la prensa.

#### Artículo 3.

##### *Mesa de la Conferencia.*

1. La Conferencia elegirá una Mesa compuesta de un Presidente y tres Vicepresidentes, todos de nacionalidad diferente. Las mujeres son elegibles para estos cargos.
2. El Grupo Gubernamental, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores designarán respectivamente a uno de sus miembros para que la Conferencia proceda a su elección como Vicepresidentes. Const. 17.1

#### Artículo 4.

##### *Comisión de Proposiciones.*

1. La Conferencia constituirá una Comisión de Proposiciones compuesta de veintiocho miembros elegidos por el Grupo Gubernamental, catorce miembros elegidos por el Grupo de los Empleadores y catorce miembros elegidos por el Grupo de los Trabajadores. En ninguna de estas tres categorías podrá haber más de un miembro por país.
2. La Comisión estará encargada de ordenar el programa de trabajo de la Conferencia, fijar la fecha y el orden del día de las sesiones plenarias, e informar a la Conferencia sobre cualquier otro asunto que deba ser resuelto para la buena marcha de los trabajos, de conformidad con el Reglamento de la Conferencia. Cuando así proceda, la Comisión podrá delegar cualquiera de estas funciones en su Mesa.

#### Artículo 5.

##### *Comisión de Verificación de Poderes.*

1. La Conferencia constituirá, a propuesta de la Comisión de Proposiciones, una Comisión de Verificación de Poderes, compuesta de un delegado gubernamental, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores.
2. La Comisión de Verificación de Poderes examinará los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos, así como cualquier protesta relacionada con los mencionados poderes, de acuerdo con las disposiciones de la sección B de la parte II. Dentro de los límites fijados en dicha sección B, la Comisión también podrá examinar toda queja por incumplimiento del apartado a) del párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución.

#### Artículo 6.

##### *Comité de Redacción de la Conferencia.*

1. La Conferencia constituirá, a propuesta de la Comisión de Proposiciones, el Comité de Redacción de la Conferencia, compuesto, por lo menos, de tres miembros, que no es necesario sean delegados o consejeros técnicos.
2. El comité de redacción de comisión, constituido por cada comisión de conformidad con el párrafo 1 del



artículo 59 de este Reglamento, formará parte del Comité de Redacción de la Conferencia cuando la comisión en cuestión someta a la Conferencia un proyecto de convenio o de recomendación.

3. El Comité de Redacción de la Conferencia tendrá las funciones que le encomiendan las disposiciones de procedimiento sobre convenios y recomendaciones (sección E) y las disposiciones de procedimiento para enmendar la Constitución de la Organización (sección F) ; y, en general, se encargará de expresar, en forma de convenios y recomendaciones, las decisiones adoptadas por la Conferencia y de poner en concordancia las versiones inglesa y francesa de los textos de todos los instrumentos formales que se presenten a la Conferencia para su adopción

#### **Artículo 7.**

##### ***Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones.***

1. La Conferencia constituirá, tan pronto sea posible, una comisión encargada de examinar:

- a) las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios en que sean parte, así como las informaciones proporcionadas por los Miembros sobre el resultado de las inspecciones;
- b) las informaciones y memorias relativas a los convenios y a las recomendaciones, enviadas por los Miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución, con excepción de las informaciones solicitadas en virtud del apartado e) del párrafo 5 de dicho artículo, cuando el Consejo de Administración haya decidido adoptar un procedimiento diferente para su examen;
- c) las medidas adoptadas por los Miembros de conformidad con el artículo 35 de la Constitución.

2. La Comisión presentará un informe a la Conferencia.

#### **Artículo 7bis.**

##### ***Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.***

1. La Conferencia constituirá, tan pronto sea posible, una Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras, compuesta de un delegado gubernamental de cada Estado Miembro de la Organización representado en la Conferencia.

2. La Comisión de Cuestiones Financieras examinará:

- a) las disposiciones relativas a la aprobación, al prorrateo y a la recaudación del presupuesto de la Organización, incluidas:
  - i) las previsiones presupuestarias;
  - ii) las disposiciones relativas al prorrateo de los gastos entre los Miembros de la Organización;
- b) la intervención de cuentas de la Organización, junto con el informe del interventor;
- c) toda solicitud o proposición para que, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, la Conferencia permita que un Miembro que se halle atrasado en el pago de su contribución tome parte en las votaciones;
- d) cualquier otra cuestión que le haya referido la Conferencia.

3. La Comisión elegirá un presidente y un vicepresidente.

4. El Director General, acompañado de una delegación tripartita del Consejo de Administración, tendrá derecho a asistir a las sesiones de la Comisión.

5. Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los miembros de la Comisión presentes en la sesión.

6. La Comisión presentará uno o varios informes a la Conferencia.

#### **Artículo 8.**

##### ***Otras comisiones.***

La Conferencia podrá constituir una comisión para examinar todas las cuestiones que a su juicio deban estudiarse y para informar al respecto. Const. 17-1

#### **Artículo 9.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Modificaciones en la composición de las comisiones.**

Las reglas siguientes se aplican a todas las comisiones constituidas por la Conferencia, con excepción de la Comisión de Proposiciones, de la Comisión de Verificación de Poderes, de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras y del Comité de Redacción:

- a) una vez constituidas las diversas comisiones y designada su composición inicial por la Conferencia, la Comisión de Proposiciones propondrá a la Conferencia, para su aprobación, las modificaciones subsiguientes en la composición de tales comisiones;
- b) cuando un delegado no hubiere sido designado por su grupo para formar parte de ninguna comisión, podrá señalar el hecho a la Comisión de Proposiciones, la cual estará facultada para atribuirle un puesto en una o en varias comisiones, aumentando por consiguiente el número de miembros de la comisión o comisiones de que se trate. El recurso previsto en este párrafo se presentará al presidente de la Comisión de Proposiciones;
- c) de conformidad con el artículo 18 de la Constitución de la Organización, la Conferencia podrá agregar uno o varios expertos técnicos, con voz pero sin voto, a las comisiones a las que se apliquen estas reglas.

**Artículo 10.**

**Disposiciones generales sobre las comisiones.**

La labor de las comisiones de la Conferencia, con excepción de la Comisión de Verificación de Poderes y del Comité de Redacción, se regirá por el reglamento de las comisiones de la Conferencia previsto en la sección H de la parte II.

**Artículo 11.**

**Procedimiento relativo a la adopción, derogación o retiro de convenios y recomendaciones, y al examen de proposiciones de enmienda a la Constitución**

1. El procedimiento para el examen de proyectos de convenio y de recomendación, así como el procedimiento para la derogación de un convenio en vigor o para el retiro de un convenio que no esté en vigor o de una recomendación, se regirán por las reglas de procedimiento sobre convenios y recomendaciones previstas en la sección E de la parte II.
2. El procedimiento para el examen de proyectos de enmienda a la Constitución de la Organización se regirá por las reglas de procedimiento para la enmienda a la Constitución de la Organización previstas en la sección F de la parte II.

**Artículo 11 bis.**

**Procedimiento para la discusión del Programa y Presupuesto.**

1. En la reunión que precede a la iniciación de cada ejercicio bienal, la Conferencia — sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución y en el Reglamento Financiero de la Organización, con respecto a la aprobación del presupuesto y al prorrateo de gastos entre los Miembros, y antes de la aprobación del presupuesto por parte de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras y su adopción por la Conferencia — examinará el Programa y Presupuesto para el ejercicio siguiente.
2. Con este fin, llegado el caso, la Conferencia podrá crear una comisión tripartita para que le comunique la información pertinente.

**Artículo 11 ter.**

**Procedimiento para el examen de los puntos incluidos en el orden del día para discusión general.**

1. Cuando una cuestión ha sido incluida en el orden del día para discusión general, la Oficina Internacional del Trabajo comunicará un informe sobre tal cuestión a los gobiernos, con tiempo suficiente para que llegue a su poder dos meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión.
2. La cuestión será remitida por la Conferencia a una comisión para que informe al respecto.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **Artículo 12.**

### ***Informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General.***

1. Durante la reunión y en las horas fijadas por la Comisión de Proposiciones, la Conferencia discutirá el informe del Presidente del Consejo de Administración sobre sus trabajos y la Memoria del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre los asuntos indicados en el párrafo 2.

2. En la reunión de la Conferencia que se celebre el primer año de cada ejercicio económico bienal, el Director General presentará una Memoria sobre el cumplimiento del programa y las actividades realizadas por la Organización durante el ejercicio económico precedente, junto con toda propuesta relativa a la planificación a largo plazo y la información sobre las disposiciones tomadas por el Consejo de Administración y por el Director General para llevar a la práctica las decisiones adoptadas por la Conferencia en sus reuniones anteriores y sobre los resultados obtenidos. En la reunión que preceda a la iniciación de cada ejercicio bienal, la citada Memoria versará sobre un tema de política social de actualidad elegido por el Director General, sin perjuicio de aquellas otras cuestiones sobre las que la Conferencia pueda haber pedido al Director General que le someta informes anuales.

3. Podrán participar en la discusión, por cada Estado Miembro, un delegado en nombre del gobierno, un delegado en nombre de los empleadores y un delegado en nombre de los trabajadores, quedando entendido que, además del delegado gubernamental, un ministro visitante podrá hacer uso de la palabra. Ningún orador podrá intervenir más de una vez en la discusión.

## **Artículo 13.**

### ***Atribuciones del Presidente.***

1. El Presidente abrirá y levantará las sesiones. Antes de pasar al orden del día dará cuenta a la Conferencia de las comunicaciones que a ella conciernan.

2. El Presidente dirigirá los debates, velará por el mantenimiento del orden y por la observancia del Reglamento por todos los medios que las circunstancias exijan, concederá o retirará el uso de la palabra, pondrá a votación las proposiciones y proclamará los resultados.

3. El Presidente no podrá participar en los debates ni en las votaciones. Si el Presidente tuviere la calidad de delegado, podrá designar un delegado suplente de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del artículo 1.

4. En ausencia del Presidente, los Vicepresidentes presidirán por turno las sesiones o parte de las mismas.

5. El Vicepresidente que desempeñe las funciones de Presidente tendrá los mismos derechos y deberes que el Presidente.

## **Artículo 14.**

### ***Derecho al uso de la palabra.***

1. Ningún delegado podrá hacer uso de la palabra en la Conferencia sin haberla pedido al Presidente y sin que éste se la haya concedido.

2. Se concederá el uso de la palabra en el orden en que se pida.

3. Ningún delegado podrá hablar más de una vez sobre la misma moción, resolución o enmienda sin autorización especial de la Conferencia; sin embargo, el autor de una moción, resolución o enmienda tendrá derecho a hablar dos veces, a menos que se haya adoptado la clausura del debate, de conformidad con el artículo 16.

4. El Presidente podrá retirar el uso de la palabra al orador que se aparte del tema en discusión.

5. Cualquier delegado podrá plantear en cualquier momento una cuestión de orden y el Presidente deberá pronunciarse inmediatamente.

6. Sin el asentimiento expreso de la Conferencia, ningún discurso de un delegado, un ministro visitante, un observador o un representante de una organización internacional podrá exceder de diez minutos, descontado el tiempo necesario para la traducción. El Presidente, previa consulta con los Vicepresidentes, podrá presentar a la Conferencia, para decisión sin debate, una propuesta en el sentido de reducir el tiempo límite fijado para las intervenciones sobre un tema determinado, antes de que se inicie la discusión de dicho tema.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

7. Estarán prohibidas las interrupciones y las conversaciones en voz alta.

8. A invitación del Presidente, podrán hacer uso de la palabra los Ministros de Estado a cuyo cargo estén las cuestiones tratadas por la Conferencia y no sean delegados ni consejeros técnicos, los miembros del Consejo de Administración que no estén acreditados como delegados o consejeros técnicos ante la Conferencia y el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo o su representante.

9. Los representantes de las organizaciones internacionales oficiales que hayan sido invitadas a hacerse representar en la Conferencia podrán participar en los debates sin derecho de voto.

10. El Presidente podrá, de acuerdo con los Vicepresidentes, permitir a los representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales con las que la Organización Internacional del Trabajo haya establecido relaciones consultivas y respecto de las cuales se hayan celebrado acuerdos permanentes para su representación en la Conferencia, así como a los representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales que hayan sido invitadas a hacerse representar en la Conferencia, que hagan, o comuniquen por escrito, declaraciones, para información de la Conferencia, sobre cuestiones que ésta se encuentre examinando que no sean de carácter administrativo o presupuestario. Si no se obtuviere dicho acuerdo, la cuestión se someterá a la reunión, la cual se pronunciará sin discutiría.

11. Las personas designadas en calidad de observadores por un Estado invitado a asistir a la Conferencia podrán hacer uso de la palabra en las discusiones generales, previa autorización del Presidente.

12. Los representantes de los movimientos de liberación que hayan sido invitados a asistir a la Conferencia podrán hacer uso de la palabra en la discusión del informe del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General, previa autorización del Presidente.

#### Artículo 15.

##### *Mociones, resoluciones y enmiendas.*

1. Ninguna moción, resolución o enmienda podrá discutirse a menos que haya sido apoyada.

2. 1) Las mociones de orden podrán presentarse verbalmente y sin aviso previo. Podrán presentarse en cualquier momento, salvo cuando el Presidente haya concedido el uso de la palabra a un orador y hasta que el orador haya terminado su intervención.

2) Se considerarán mociones de orden las que tengan por objeto:

a) la devolución de la cuestión;

b) aplazar el examen de la cuestión;

c) levantar la sesión;

d) aplazar la discusión de un punto determinado;

e) que la Conferencia pase al examen del punto siguiente del orden del día de la sesión;

f) solicitar la opinión del Presidente, del Secretario General o del Consejero Jurídico de la Conferencia;

g) proponer la clausura del debate.

3. Toda resolución o enmienda, excepto las mociones de orden, deberá presentarse por escrito en uno de los idiomas oficiales o en español.

4. 1) Ninguna resolución que se refiera a un punto del orden del día podrá presentarse en una sesión de la Conferencia, a menos que sea una moción de orden, si el texto no hubiere sido depositado con dos días de anticipación por lo menos en la Secretaría de la Conferencia.

2) Toda resolución así depositada deberá traducirse y distribuirse por la Secretaría a más tardar un día después de su entrega.

5. Las resoluciones que se refieran a cuestiones no incluidas en el orden del día de la Conferencia se regirán por las disposiciones de este artículo que les sean aplicables y por las reglas especiales previstas en el artículo 17.

6. Toda enmienda a una resolución podrá presentarse sin previo aviso, siempre que se deposite en la Secretaría de la Conferencia una copia del texto de la enmienda antes de ponerse a discusión.

7. 1) Las enmiendas se pondrán a votación antes de la resolución a que se refieran.

2) Si hubiere varias enmiendas a la misma moción o resolución, el Presidente determinará el orden en que habrán de discutirse y votarse, de conformidad con las siguientes disposiciones:

a) se pondrá a votación toda moción, resolución o enmienda;

b) se pondrán poner a votación las enmiendas, ya sea aisladamente o contra otras enmiendas, de acuerdo con la decisión del Presidente; pero si se pusiere a votación una enmienda contra otra

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

enmienda, sólo se considerará enmendada la moción o resolución después que la enmienda que haya obtenido el mayor número de votos a favor haya sido sometida a votación aisladamente y haya sido adoptada:

c) si como resultado de una votación se enmendare una moción o resolución, dicha moción o resolución ya enmendada se someterá a la Conferencia para su votación final.

8. 1) La persona que haya presentado una enmienda podrá retirarla, a menos que otra enmienda que modifique a la anterior esté en discusión o haya sido adoptada.
- 2) Cualquier otro miembro de la Conferencia podrá, sin aviso previo, presentar nuevamente cualquier enmienda así retirada.
9. Cualquier miembro podrá llamar la atención en todo momento sobre la inobservancia del Reglamento, y el Presidente deberá pronunciarse inmediatamente sobre la cuestión planteada

#### Artículo 16.

##### *Clausura de los debates.*

1. Cualquier delegado podrá proponer la clausura del debate de una resolución o enmienda determinada, así como de la cuestión general.
2. El Presidente deberá poner a discusión la proposición de clausura si ésta fuere apoyada por treinta delegados, por lo menos; sin embargo, antes de ponerla a votación leerá la lista de los oradores que hayan pedido la palabra antes de que se formulara la proposición de clausura.
3. Si se pidiere la palabra en contra de la clausura, se concederá, con la reserva de que ningún orador pueda hablar más de cinco minutos.
4. El Presidente permitirá, cuando un Grupo lo solicite por conducto de su presidente, que haga uso de la palabra sobre la cuestión discutida un orador designado por dicho Grupo, haya o no hablado anteriormente otro orador del mismo Grupo.
5. A reserva de lo dispuesto en los párrafos precedentes, una vez votada la clausura del debate, ningún orador podrá hacer uso de la palabra sobre la cuestión ya discutida.

#### Artículo 17.

##### *Resoluciones sobre asuntos que no se refieren a un punto incluido en el orden del día.*

1. 1) A reserva de lo dispuesto en el párrafo 2, las resoluciones sobre asuntos que no se refieren a un punto incluido en el orden del día por la Conferencia o por el Consejo de Administración no podrán presentarse en la reunión de la Conferencia que precede a la iniciación de cada ejercicio económico bimensual. Las resoluciones de este género podrán presentarse en las otras reuniones de la Conferencia siempre que su texto haya sido depositado ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo por lo menos quince días antes de la apertura de la reunión de la Conferencia, por un delegado a la misma.
- 2) Los textos de todas las resoluciones estarán a disposición de los delegados en la Oficina, a más tardar cuarenta y ocho horas después de la expiración del plazo fijado en el apartado anterior, en la inteligencia de que el Director General podrá decidir si se suspende la distribución del texto de determinada resolución hasta que haya consultado a la Mesa del Consejo de Administración.
- 3) Cuando se haya suspendido la distribución del texto de determinada resolución hasta que se haya consultado a la Mesa del Consejo de Administración, dicho texto, a menos que la Mesa decida por unanimidad otra cosa, deberá estar a disposición de los delegados a más tardar el día de la apertura de la reunión de la Conferencia.
2. El Presidente podrá, con la aprobación de los tres Vicepresidentes, autorizar la presentación de una resolución sobre asuntos que no se refieren a un punto incluido en el orden del día por la Conferencia o por el Consejo de Administración, aunque no sea admisible a tenor del apartado 1) del párrafo 1, si se refiriere a asuntos urgentes o a asuntos puramente formales. En el caso de que conceda autorización, la Mesa hará también una recomendación a la Conferencia sobre la manera de examinar dicha resolución antes de someterla a la Conferencia.
3. A reserva de lo previsto en el párrafo 2, la Conferencia enviará a la Comisión de Resoluciones, para que informe al respecto, toda resolución sobre asuntos que no se refieren a un punto incluido en el orden del día por la Conferencia o por el Consejo de Administración, a menos que la Conferencia, previa

recomendación de la Comisión de Proposiciones, decida que una resolución determinada está relacionada con una cuestión que es de la incumbencia de otra comisión y la remita a esta última.

4. La Comisión de Resoluciones, examinará respecto a cada una de dichas resoluciones si reúnen las condiciones de admisibilidad previstas en el párrafo 1.

5. La Comisión de Resoluciones determinará el orden en que deberán examinarse las resoluciones que se hayan declarado admisibles, en la forma siguiente:

a) después de haber dado al autor o a uno de los autores de la resolución la posibilidad de presentarla mediante una intervención que no excederá de diez minutos, la Comisión determinará mediante una votación, sin discusión, cuáles son las cinco resoluciones que deberán examinarse en primer lugar, procediendo en la forma siguiente:

i) cada miembro de la Comisión recibirá un boletín de voto con los títulos de todas las resoluciones e indicará en él las cinco resoluciones que, a juicio suyo, deben discutirse en primer lugar, señalando su mayor preferencia con "1", su segunda preferencia con "2", y así sucesivamente. Se considerará nulo todo boletín en que no se indique la preferencia asignada a cada una de las cinco resoluciones;

ii) a toda resolución indicada de mayor preferencia se le adjudicarán cinco puntos; a las que se hayan indicado como de segunda preferencia, cuatro puntos, etc. Las resoluciones con respecto a las cuales no se haya señalado preferencia no recibirán ningún punto;

iii) en caso de que los miembros de los Grupos Gubernamental, de los Empleadores o de los Trabajadores de la Comisión tengan derecho a más de un voto, para equilibrar la representación desigual de los Grupos en la Comisión, el número total de puntos correspondientes a cada resolución se calculará separadamente para cada Grupo, multiplicándose el total por el multiplicador aplicable a los votos de los miembros del Grupo;

iv) la resolución que obtenga mayor número de puntos, calculados con arreglo a lo previsto en los incisos ii) y iii), será discutida en primer lugar, y así sucesivamente con respecto a las primeras cinco resoluciones. Si de la votación resultare un número igual de puntos para dos o más de las cinco primeras resoluciones, la prioridad se decidirá mediante sorteo en una o más etapas, según convenga;

b) la Comisión constituirá desde el comienzo de sus labores un grupo de trabajo compuesto por tres miembros gubernamentales, tres miembros empleadores y tres miembros trabajadores para que formule recomendaciones en cuanto al orden en que deberán ser examinadas las resoluciones no incluidas entre las cinco primeras como resultado del procedimiento previsto en el apartado a) que antecede.

6. La Comisión de Resoluciones comenzará sus labores lo antes posible a partir de la apertura de la reunión de la Conferencia, a fin de que pueda agotar su orden del día, y las terminará a más tardar a las 18 horas del último sábado de la reunión. No obstante, si en la fecha de terminación de sus labores alguna resolución no hubiera sido examinada por la Comisión, la Conferencia no discutirá dicha resolución ni le dará efecto.

7. 1) Si un número de miembros de la Comisión de Resoluciones que representen no menos de una cuarta parte de los votos de la Comisión propone que ésta considere que una resolución no cae dentro de la competencia de la Conferencia o que su adopción no es oportuna, esta cuestión preliminar deberá ser resuelta por la Comisión después de haber oído al autor, cuando sean varios los autores, a uno de los autores de la resolución y a no más de un orador tanto en pro como en contra de la moción, por cada Grupo, y la respuesta del autor o de uno de los autores.

2) Toda recomendación de la Comisión de Resoluciones en el sentido de que una resolución no cae dentro de la competencia de la Conferencia o de que su adopción no es oportuna deberá ir acompañada de un informe sobre la discusión de la Comisión y se someterá a votación sin debate por la Conferencia.

8. La Comisión de Resoluciones, después de oír al autor o autores de la resolución, podrá efectuar las enmiendas de fondo y de forma que estime convenientes.

9. Incumbirá especialmente a la Comisión de Resoluciones hacer la distinción, valiéndose de una reducción apropiada entre las resoluciones cuya adopción por la Conferencia entrañe consecuencias jurídicas precisas y aquellas que, sin entrañar obligación jurídica alguna, estén destinadas a ser examinadas

por el Consejo de Administración, por los gobiernos o por cualquier otro organismo.  
10. La Comisión de Resoluciones someterá un informe a la Conferencia.

#### **Artículo 17bis.**

*Consulta previa respecto a proposiciones de nuevas actividades relacionadas con cuestiones que interesen directamente a las Naciones Unidas o a otros organismos especializados.*

1. Cuando una proposición sometida a la Conferencia entrañe para la Organización Internacional del Trabajo nuevas actividades relacionadas con cuestiones que interesen directamente a las Naciones Unidas, o a uno o varios organismos especializados, distintos de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General consultará a las organizaciones interesadas e informará a la Conferencia sobre los medios para lograr la utilización coordinada de los recursos de las organizaciones respectivas. Cuando durante una reunión se presente una proposición que entrañe para la Organización Internacional del Trabajo nuevas actividades relacionadas con cuestiones que interesen directamente a las Naciones Unidas, o a uno o varios organismos especializados, además de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General deberá, previa consulta, en tanto sea posible, a los representantes de la organización u organizaciones interesadas que asistan a dicha reunión, llamar la atención sobre las consecuencias de la proposición.  
2. Antes de adoptar una decisión sobre las proposiciones a que se refiere el párrafo anterior, la Conferencia procurará que se efectúen las consultas necesarias a las organizaciones interesadas.

#### **Artículo 17ter.**

*Plazo límite para la presentación de proposiciones sobre nuevas actividades.*

1. Con excepción de lo dispuesto en el párrafo 2 del presente artículo, ninguna proposición para que la Organización Internacional del Trabajo emprenda nuevas actividades será presentada en una reunión de la Conferencia, a menos que dicha proposición haya sido recibida por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo seis semanas, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia.

2. Lo dispuesto en el párrafo 1 no se aplica a:

- a) las proposiciones para que una cuestión sea remitida al Consejo de Administración o a la Comisión Paritaria Marítima para su examen, con el fin de decidir si sería conveniente que la Organización Internacional del Trabajo se ocupare de ellas;
- b) las cuestiones urgentes a las que se aplique el párrafo 2 del artículo 17.

#### **Artículo 18.**

*Proposiciones que impliquen gastos.*

1. Toda moción o resolución que implique gastos deberá, como primer trámite, o, en caso de resoluciones remitidas a la Comisión de Resoluciones, tan pronto como esta Comisión se haya cerciorado de su admisibilidad y de la competencia de la Conferencia, enviarse al Consejo de Administración, el cual comunicará su opinión a la Conferencia, una vez consultada su Comisión de Programa, Presupuesto y Administración.

2. La opinión del Consejo de Administración se comunicará a los delegados a más tardar veinticuatro horas antes de que la Conferencia proceda a la discusión de dicha moción o resolución.

3. El Consejo de Administración y la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración podrán delegar en sus Mesas la autoridad para ejercer las responsabilidades que les incumben a tenor de este artículo.

#### **Artículo 19.**

*Métodos de votación.*

1. La Conferencia votará a mano alzada, por votación nominal o por votación secreta.
2. Toda votación se efectuará a mano alzada, excepto en los casos que se mencionan más adelante.
3. La votación a mano alzada será comprobada por la Secretaría y su resultado será proclamado por el Presidente.
4. En caso de duda sobre el resultado, el Presidente podrá exigir que se efectúe una votación nominal.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

5. La votación nominal se efectuará en todos los casos en que la Constitución de la Organización requiera una mayoría de dos tercios de los votos, salvo cuando la Conferencia vote sobre la inscripción en el orden del día de la siguiente reunión de un punto que estuviere ya inscrito en el orden del día de la reunión en que se tome dicha decisión.
6. También deberá procederse a votación nominal sobre cualquier cuestión cuando lo soliciten, a mano alzada, antes o inmediatamente después de una votación a mano alzada, por lo menos noventa delegados presentes en la sesión, el presidente de un Grupo, o su representante debidamente acreditado por comunicación escrita dirigida al Presidente de la Conferencia.
7. La votación nominal se efectuará llamando a cada delegado, siguiéndose para ello el orden alfabético francés de los nombres de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Se efectuará inmediatamente después, en el mismo orden alfabético, un nuevo y último llamado de aquellos delegados que no hubiesen respondido al primer llamado.
8. La votación nominal será registrada por la Secretaría y su resultado será proclamado por el Presidente.
9. Los nombres de los delegados votantes en cada votación nominal figurarán en la versión taquigráfica del acta de la sesión.
10. Cualquier votación a que se proceda para la elección del Presidente deberá ser secreta.
11. También deberá procederse a votación secreta sobre cualquier cuestión que no esté prevista por el párrafo 5 cuando lo soliciten, a mano alzada, por lo menos noventa delegados presentes en la sesión, o el presidente de un Grupo en nombre de su Grupo.
12. El escrutinio de la votación secreta se realizará por la Secretaría bajo la dirección de tres escrutadores nombrados respectivamente por el Grupo Gubernamental, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.
13. Cuando sobre una misma cuestión se solicite una votación nominal en virtud del párrafo 6 y una votación secreta en virtud del párrafo 11 de este artículo, se procederá a la votación secreta si la Conferencia así lo decide por mayoría simple en votación secreta.
14. El Presidente permitirá a los delegados que lo soliciten explicar brevemente su voto inmediatamente después de la votación, excepto cuando se trata de una votación secreta. El Presidente podrá limitar la duración de las explicaciones del voto.
15. A menos que la Mesa de la Conferencia decida de otro modo en atención a circunstancias especiales, la Conferencia votará utilizando un dispositivo electrónico.
16. Cuando la Conferencia vote utilizando un dispositivo electrónico, no se aplicarán los párrafos 7 y 12 del presente artículo. En el caso de una votación a mano alzada, se podrán conocer los votos individuales de cada delegado durante la sesión en que se haya efectuado la votación, pero sólo se registrarán y registrarán los resultados definitivos de la votación. En el caso de la votación nominal, se registrarán y registrarán los votos individuales emitidos por los delegados, y se proclamará y registrará el resultado final de la votación. En el caso de la votación secreta, en ningún caso se registrarán o se darán a conocer los votos individuales emitidos por los delegados, y sólo se proclamará y registrará el resultado final de la votación.

#### Artículo 20.

##### *Quórum.*

1. 1) De conformidad con el artículo 17 de la Constitución de la Organización, ninguna votación surtirá efecto si el número de votos emitidos a favor y en contra fuere inferior a la mitad del número de delegados con derecho a voto presentes en la reunión de la Conferencia.
- 2) Este número se determinará provisionalmente después de presentado el breve informe a que hace referencia el párrafo 2 de las reglas de procedimiento para la verificación de poderes establecidas en el artículo 26. Posteriormente, incumbirá fijarlo a la Comisión de Verificación de Poderes.
- 3) Para calcular el quórum, no se considerará presente en la reunión de la Conferencia al delegado que deje de asistir definitivamente a la Conferencia antes de la clausura de la reunión y haya notificado expresamente su partida a la Secretaría sin haber designado un consejero técnico que le sustituya en sus funciones.
- 4) Si un delegado no fuere admitido en definitiva, el número determinante del quórum de delegados para las siguientes sesiones será consecuentemente modificado.
2. 1) Cuando no se haya obtenido quórum en una votación a mano alzada, el Presidente podrá exigir que se

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

efectúe inmediatamente una votación nominal.

2) Deberá proceder en esta forma cuando veinte delegados presentes soliciten una votación nominal.

3. 1) Cuando no se haya obtenido quórum en una votación a mano alzada o en una votación nominal, el Presidente podrá exigir que se efectúe una votación nominal sobre la misma cuestión durante una de las dos sesiones siguientes.

2) La disposición anterior no se aplica a la votación final para la adopción de un convenio o de una recomendación. Const. 17.3

#### Artículo 21.

##### *Mayoría.*

Para determinar la mayoría en una votación nominal se contarán todos los sufragios emitidos a favor y en contra, debiendo obtener la proposición sometida a la Conferencia, para ser adoptada, más de la mitad o dos tercios de los sufragios emitidos, según lo que disponga la Constitución, un convenio u otro instrumento que confiera a la Conferencia las facultades que está ejerciendo, o un acuerdo financiero o presupuestario adoptado en virtud del artículo 13 de la Constitución. Const. 17.3; 19.1.2

#### Artículo 22.

##### *Secretaría de la Conferencia.*

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo desempeñará las funciones de Secretario General de la Conferencia y estará encargado de constituir y controlar la Secretaría.

2. La Secretaría de la Conferencia estará encargada de:

- a) la recepción, impresión, distribución y traducción de los documentos, informes y resoluciones;
- b) la interpretación de los discursos pronunciados en las sesiones;
- c) la versión taquigráfica de los debates;
- d) la impresión y distribución de la versión taquigráfica de las sesiones;
- e) la conservación de los archivos de la Conferencia; y
- f) de manera general, de todas las demás labores que la Conferencia estime oportuno confiarle. Const. 10.3

#### Artículo 23.

##### *Versión taquigráfica de las sesiones.*

1. Después de cada sesión, la Secretaría imprimirá una versión taquigráfica. Se incluirán en la versión taquigráfica los textos adoptados y los resultados de las votaciones.

2. Cualquier delegado tendrá derecho a revisar cualquier parte de la versión taquigráfica en la que figure un discurso que haya pronunciado. No se publicarán discursos ni partes de discursos que no hayan sido pronunciados en la sesión.

3. A fin de que las correcciones que se propongan puedan ser publicadas, serán comunicadas a la Secretaría por escrito, a más tardar diez días después de la clausura de la Conferencia.

4. Las versiones taquigráficas de las sesiones serán firmadas por el Presidente y el Secretario General de la Conferencia.

#### Artículo 24.

##### *Idiomas.*

1. Los idiomas oficiales de la Conferencia son el francés y el inglés.

2. Los discursos pronunciados en francés se resumirán en inglés, y viceversa, por un intérprete de la Secretaría de la Conferencia.

3. Los intérpretes oficiales resumirán los discursos pronunciados en español, y resumirán también en español los discursos pronunciados en francés o en inglés.

4. Cualquier delegado podrá expresarse en otro idioma no oficial; pero si la Secretaría de la Conferencia no pudiere poner a su disposición uno de sus intérpretes, un intérprete de la delegación del orador deberá proporcionar un resumen del discurso, traducido a uno de los idiomas oficiales. Un intérprete de la

Secretaría hará entonces una traducción al otro idioma oficial.

5. La Secretaría se encargará de la traducción y distribución de los documentos y éstos se publicarán en francés, inglés y español.

## **PARTIE II.**

### **Reglamento sobre cuestiones especiales.**

#### **SECCION A.**

##### **Orden de las labores al iniciarse cada reunión.**

###### **Artículo 25.**

1. El Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, asistido por los demás miembros de la Mesa del Consejo, declarará abierta la Conferencia. Esta Mesa provisional continuará en funciones hasta que el Presidente de la Conferencia tome posesión de su cargo.

2. La primera labor de la Conferencia consistirá en elegir su Presidente. Acto seguido, la Conferencia examinará las propuestas de nombramiento de los Grupos y procederá a la elección de los tres Vicepresidentes, al establecimiento de las diferentes comisiones y a la designación de sus miembros, en función de las propuestas formuladas por los Grupos.

3. 1) A fin de facilitar la elección de la Mesa de la Conferencia, cuyos miembros deben ser de distinta nacionalidad, como lo exige el párrafo 1 del artículo 3 de este Reglamento, la prioridad del nombramiento para la elección de Vicepresidentes de la Conferencia corresponderá a cada uno de los tres Grupos, en el orden siguiente:

Reunión	1.ª prioridad	2.ª prioridad
86.ª	Grupo de los Empleadores	Grupo de los Trabajadores
87.ª	Grupo de los Trabajadores	Grupo Gubernamental
88.ª	Grupo Gubernamental	Grupo de los Empleadores
89.ª	Grupo de los Empleadores	Grupo de los Trabajadores
90.ª	Grupo de los Trabajadores	Grupo Gubernamental
91.ª	Grupo Gubernamental y así sucesivamente.	Grupo de los Empleadores y así sucesivamente.

2) En caso de que uno de los Grupos designase un Vicepresidente de la misma nacionalidad que el Vicepresidente elegido por otro de los Grupos que tenga prioridad, tal designación quedará sin efecto.

4. De conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de este Reglamento, el Grupo Gubernamental designará veintiocho miembros para la formación de la Comisión de Proposiciones, y cada uno de los Grupos de Empleadores y de Trabajadores, respectivamente, elegirá catorce de entre sus miembros, sin que pueda haber más de un miembro por país en cada uno de estos tres Grupos.

5. A la apertura de la discusión de la Memoria del Director General, el Presidente del Consejo de Administración presentará un informe a la Conferencia sobre la labor realizada por el propio Consejo durante el año precedente.

#### **SECCION B.**

##### **Verificación de poderes.**

###### **Artículo 26.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1. Los poderes de los delegados y consejeros técnicos se depositarán en la Oficina Internacional del Trabajo quince días, por lo menos, antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión de la Conferencia.
2. El Presidente del Consejo de Administración redactará un breve informe sobre los poderes y lo someterá, juntamente con éstos, al examen de los delegados la víspera de la sesión de apertura, debiéndose publicar dicho informe como apéndice al acta de la primera sesión.
3. La Comisión de Verificación de Poderes, constituida por la Conferencia en cumplimiento del artículo 5 de este Reglamento, examinará cualquier protesta referente a la designación de un delegado o consejero técnico que haya sido presentada al Secretario General.
4. No se admitirán las protestas en los siguientes casos:
  - a) si la protesta no hubiere llegado a poder del Secretario General dentro de un plazo de setenta y dos horas contadas a partir de las diez de la mañana del día en que se publique el número de *Actas Provisionales* de la reunión en que figuren el nombre y las funciones de la persona o personas contra cuya designación se proteste. Sin embargo, en caso de que el nombre de la persona se publique por primera vez en una lista revisada de los nombres y las funciones de los delegados, el plazo antes indicado se reducirá a cuarenta y ocho horas;
  - b) si los autores de la protesta fueren anónimos;
  - c) si el autor de la protesta fuere consejero técnico del delegado contra cuyo nombramiento se presenta la protesta;
  - d) si la protesta se refiriere a hechos o alegaciones que la Conferencia ya hubiere discutido y declarado no pertinentes o infundados en un debate y en una decisión relativos a hechos o alegaciones idénticos.
5. El procedimiento para determinar si una protesta es admisible será el siguiente:
  - a) la Comisión de Verificación de Poderes examinará, en relación con cada protesta, si ésta no es admisible por cualquiera de los motivos mencionados en el párrafo 4;
  - b) la decisión que la Comisión adopte por unanimidad en cuanto a la admisibilidad de una protesta tendrá carácter definitivo;
  - c) si la decisión en cuanto a la admisibilidad de una protesta no fuere adoptada por unanimidad por la Comisión, ésta enviará la cuestión a la Conferencia, la cual, con conocimiento de las actas de los debates de la Comisión y del informe que exprese la opinión de la mayoría y de la minoría de sus miembros, decidirá, sin nueva discusión, sobre la admisibilidad de la protesta.
6. Cada vez que una protesta no sea declarada inadmisibile, la Comisión de Verificación de Poderes examinará si está fundada y presentará a la Conferencia un informe de urgencia.
7. Si la Comisión de Verificación de Poderes o un miembro de la misma presentare un informe en el que recomiende a la Conferencia que rechace la admisión de un delegado o de un consejero técnico, el Presidente someterá esta proposición a la Conferencia para que adopte una decisión, y la Conferencia, cuando juzgue que dicho delegado o consejero técnico no ha sido nombrado de conformidad con las disposiciones de la Constitución, podrá rechazar, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, la admisión de tal delegado o consejero técnico, de acuerdo con el párrafo 9 del artículo 3 de la Constitución. Los delegados que estén a favor de rechazar la admisión del delegado o consejero técnico votarán "sí"; los delegados que estén en contra de rechazar la admisión del delegado o consejero técnico votarán "no".
8. El delegado o consejero técnico contra cuya designación se haya presentado una protesta conservará los mismos derechos que los demás delegados y consejeros técnicos hasta que se resuelva definitivamente sobre su admisión.
9. La Comisión de Verificación de Poderes podrá examinar las quejas en que se alegue que un Miembro no ha cumplido lo dispuesto en el apartado a) del párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución, cuando:
  - a) se alegue que el Miembro no ha sufragado los gastos de viaje y de estancia de uno o varios delegados que haya nombrado de conformidad con el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución, o
  - b) en la queja se alegue un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los empleadores o de los trabajadores cuyos gastos se hayan sufragado en la delegación de que se trate, y el número de consejeros técnicos nombrados para los delegados gubernamentales.
10. Las quejas mencionadas en el párrafo 9 no serán admisibles en los casos siguientes:
  - a) si la queja no se ha presentado al Secretario General de la Conferencia antes de las diez de la mañana del séptimo día siguiente a la apertura de la Conferencia y la Comisión estima que no queda

tiempo suficiente para tramitarla de modo adecuado:

*h)* si quien presenta la queja no es un delegado o un consejero técnico acreditado que alegue la falta de pago de los gastos de viaje y estancia en las circunstancias previstas en los apartados *a)* o *b)* del párrafo 9, o bien una organización o persona que actúe en su nombre.

11. La Comisión de Verificación de Poderes presentará en su informe a la Conferencia cuantas conclusiones haya adoptado por unanimidad acerca de cada una de las quejas que haya examinado. Const. 3.8.2

### SECCION C.

#### Admisión de nuevos Miembros.

##### 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 3 del artículo 1 de la Constitución de la Organización, surtirá efecto 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. Const. 1.3

##### 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. Const. 1.4
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. Const. 1.4

### SECCION D.

Suspensión del derecho de voto de los Miembros que se hallen atrasados en el pago de sus contribuciones a la Organización.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### **Artículo 29.**

##### ***Notificación a los Miembros que se hallen atrasados en el pago de sus contribuciones.***

1. Si el Director General comprobare que el importe de las sumas adeudadas por un Miembro de la Organización que se halle atrasado en el pago de su contribución a los gastos de la Organización habrá de aumentar, en caso de que dicho Miembro no efectúe ningún pago en los tres meses siguientes, hasta igualar o superar el total de la contribución debida por dicho Miembro por los dos años completos que vanzan a la expiración de dicho período de tres meses, dirigirá al Miembro en cuestión una comunicación recordándole los términos del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución.

2. Cuando el total de la suma adeudada a la Organización Internacional del Trabajo por un Miembro que se halle atrasado en el pago de su contribución a los gastos de la Organización fuere igual o superior a la contribución debida por dicho Miembro por los dos años anteriores completos, el Director General notificará este hecho al Miembro en cuestión y le recordará los términos del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución.

3. Las contribuciones se devengan el 1.º de enero del año a que corresponden, pero el año por el cual se deben se considerará como un plazo de gracia concedido al Miembro interesado, y la contribución debida sólo se considerará atrasada, a los efectos del presente artículo, cuando no esté pagada el 31 de diciembre de ese año. Const. 13.4

#### **Artículo 30.**

##### ***Comunicación de la notificación a la Conferencia y al Consejo de Administración.***

La notificación a que se refiere el párrafo 2 del artículo 29 será comunicada por el Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, al Consejo de Administración, a todas las comisiones de la Organización en que el Miembro en cuestión pudiere ejercer el derecho de voto y a los Colegios Electorales a que se refieren los artículos 49 y 50 del Reglamento de la Conferencia, en la próxima reunión que celebren respectivamente dichos organismos.

#### **Artículo 31.**

##### ***Procedimiento para el caso de que se proponga que un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones pueda votar.***

1. Toda solicitud o proposición para que la Conferencia permita votar a un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, se someterá previamente a la Comisión de Cuestiones Financieras de la Conferencia, que presentará un informe de urgencia.

2. Mientras la Conferencia no adopte una decisión sobre dicha solicitud o proposición, el Miembro interesado no tendrá derecho a votar.

3. La Comisión de Cuestiones Financieras deberá presentar a la Conferencia un informe en el que exponga su opinión sobre la solicitud o proposición sometida.

4. Si la Comisión de Cuestiones Financieras, después de haber comprobado que la falta de pago se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro, estimare conveniente proponer a la Conferencia que permita votar al Miembro en cuestión, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, deberá hacer constar en su informe:

- a) la índole de las circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro;
- b) un análisis de las relaciones financieras entre el Miembro y la Organización durante los últimos diez años;
- c) las medidas que deberían adoptarse para el pago de las contribuciones atrasadas.

5. Cualquier decisión que pudiere adoptar la Conferencia para permitir que vote un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones podrá subordinarse a la condición de que dicho Miembro cumpla las recomendaciones formuladas por la Conferencia para el pago de las contribuciones atrasadas.

#### **Artículo 32.**

***Período de validez de la decisión por la que se permita votar a un Miembro atrasado en el pago de sus***

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### **contribuciones.**

1. Toda decisión de la Conferencia por la que se permita votar a un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones será válida para la reunión de la Conferencia en que haya sido adoptada. Tal decisión surtirá efecto en lo que concierne a las votaciones que se celebren en el Consejo de Administración y en las comisiones hasta la apertura de la reunión general de la Conferencia que siga inmediatamente a aquella en que se haya adoptado la decisión.

2. Sin perjuicio de las disposiciones del párrafo 1 de este artículo, una vez que la Conferencia haya aprobado un acuerdo en virtud del cual se consoliden las contribuciones atrasadas de un Miembro y se prevea su pago en plazos anuales a lo largo de cierto número de años, se permitirá a dicho Miembro votar siempre que, en el momento de procederse a la votación de que se trate, haya satisfecho en su integridad todas las anualidades de amortización debidas en virtud del acuerdo, así como la totalidad de las contribuciones financieras con arreglo al artículo 13 de la Constitución, debidas antes del final del año anterior. Dicho permiso quedará sin efecto respecto de todo Miembro que en el momento de clausurarse una reunión de la Conferencia no haya satisfecho todavía las anualidades de amortización y las contribuciones debidas antes del final del año anterior.

#### **Artículo 33.**

##### ***Fin de la suspensión del derecho de voto.***

Cuando el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución deje de ser aplicable como consecuencia de los pagos hechos por un Miembro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

a) el Director General notificará a dicho Miembro que su derecho de voto ha dejado de estar suspendido;

b) si la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración, los Colegios Electorales a que se refieren los artículos 49 y 50 de este Reglamento, o cualquier comisión interesada, hubieren recibido la notificación prevista en el artículo 30 de la presente sección, el Director General les informará que el derecho de voto del Miembro en cuestión ha dejado de estar suspendido.

#### **SECCION E.**

##### **Procedimiento sobre convenios y recomendaciones.**

#### **Artículo 34.**

##### ***Disposiciones generales.***

1. Cuando el Consejo de Administración haya de discutir, por primera vez, una proposición para inscribir una cuestión como punto del orden del día de la Conferencia, no podrá, salvo asentimiento unánime de los miembros presentes, adoptar decisión hasta la reunión siguiente.

2. Cuando se proponga inscribir en el orden del día de la Conferencia un punto que implique el conocimiento de la legislación de diferentes países, la Oficina presentará al Consejo de Administración un resumen sucinto de las leyes en vigencia y de las principales modalidades de su aplicación en el que se refiera el punto propuesto. Dicho resumen deberá someterse al Consejo de Administración antes de que éste adopte una decisión.

3. En el informe indicado en el artículo 14 del presente Reglamento, el Consejo de Administración comunicará a la Conferencia los puntos que proyecte incluir en el orden del día de ésta, en tiempo oportuno para que en el momento de fijar definitivamente dicho orden del día pueda tener en cuenta las opiniones de la Conferencia o las expresadas a este respecto en la misma.

4. Ninguna disposición del párrafo 3 de este artículo deberá interpretarse en perjuicio de la facultad de la Conferencia, prevista en el artículo 16 de la Constitución, de excluir uno o varios puntos del orden del día de su reunión o de incluir otros en el de la reunión siguiente. Tampoco nada de lo dispuesto en dicho párrafo afectará la facultad del Consejo de Administración de incluir en el orden del día de la Conferencia la discusión de un punto urgente, cuando no haya sido posible recabar la opinión de la Conferencia al respecto.

5. Cuando el Consejo de Administración considere la conveniencia de inscribir un punto en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, podrá, si circunstancias especiales lo justificaren,

someter la cuestión a que se refiere dicho punto a una conferencia técnica preparatoria que deberá presentar un informe al Consejo de Administración antes de que la cuestión se inscriba en el orden del día. En igualdad de condiciones, el Consejo de Administración podrá convocar una conferencia técnica preparatoria o inscribir una cuestión como punto del orden del día.

6. A menos que el Consejo de Administración adopte otra decisión, una cuestión inscrita en el orden del día de la Conferencia deberá considerarse sometida a la Conferencia para ser objeto de doble discusión.

7. En casos de especial urgencia o cuando lo justificaren otras circunstancias especiales, el Consejo de Administración podrá, por mayoría de tres quintos de los votos emitidos, decidir que una cuestión sea sometida a la Conferencia para ser objeto de simple discusión.

#### Artículo 35.

##### Método de votación pura fijar el orden del día de la Conferencia.

1. El Consejo de Administración decidirá, en primera votación, si habrá de inscribir todas las cuestiones propuestas como puntos del orden del día o si habrá de suprimir alguna. Si decidiere inscribir todas las cuestiones propuestas, el orden del día se considerará fijado por esta primera votación. Si, por el contrario, decidiere suprimir alguna, se seguirá el procedimiento indicado en los párrafos siguientes.

2. Cada miembro del Consejo de Administración recibirá una cédula de votación en la que se mencionen todas las cuestiones propuestas como puntos del orden del día, solicitándose de cada votante que suprima una sola cuestión. Se considerará nula toda cédula en que no se suprima ninguna cuestión o en que se suprima más de una.

3. La cuestión suprimida en el mayor número de cédulas de votación se considerará eliminada. En caso de empate entre dos cuestiones, la eliminación se efectuará mediante nueva votación entre las mismas, y si persistiere el empate, se recurrirá a un sorteo para determinar cuál habrá de ser eliminada. Si el empate se produce entre más de dos cuestiones, se eliminará una de ellas aplicando, únicamente a estas cuestiones, el procedimiento indicado en el párrafo 2, y si persistiera el empate, se recurrirá a un sorteo.

4. El escrutinio se repetirá, mediante el mismo procedimiento, hasta que quede una sola cuestión.

5. La cuestión que haya quedado se someterá a votación, a favor o en contra, y si obtuviere la mayoría de los votos emitidos, se la considerará inscrita en el orden del día. Si no obtuviere esta mayoría, las cuestiones eliminadas anteriormente serán puestas a votación por su orden de preferencia, comenzando por la eliminada en último lugar, hasta que una cuestión obtenga la mayoría y se inscriba, por consiguiente, en el orden del día.

6. El Consejo de Administración decidirá entonces si desea inscribir otra cuestión como punto del orden del día. Si la mayoría se pronunciare en este sentido, se votarán, a favor o en contra, las otras cuestiones que no hayan sido aún sometidas a votación, por su orden de preferencia.

7. El procedimiento señalado en el párrafo 6 se repetirá después de la inscripción de cada punto en el orden del día.

#### Artículo 36.

##### Conferencias preparatorias.

1. Cuando el Consejo de Administración decida que un punto del orden del día sea objeto de una conferencia técnica preparatoria, fijará la fecha, composición y competencia de esta conferencia.

2. El Consejo de Administración estará representado en estas conferencias técnicas, que, en principio, deberán ser de carácter tripartito.

3. Cada delegado a estas conferencias podrá estar acompañado de uno o varios consejeros técnicos.

4. La Oficina preparará, para cada una de las conferencias preparatorias convocadas por el Consejo de Administración, un informe destinado a facilitar el intercambio de puntos de vista sobre todas las cuestiones sometidas a la conferencia, que deberá contener, en particular, una exposición de la legislación y de la práctica existentes en los diferentes países.

#### Artículo 37.

##### Objeciones respecto al orden del día.

En caso de que el gobierno de un Miembro de la Organización Internacional del Trabajo se oponga a

228

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

mantener en el orden del día uno de los puntos que figuren en él, la Conferencia, después de haber tomado conocimiento de cualquier informe que el Consejo de Administración pudiese haber presentado al respecto, decidirá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 de la Constitución, si el punto habrá de ser mantenido o no en el orden del día. Const. 16. 2

#### Artículo 38.

##### *Etapas preparatorias del procedimiento de simple discusión.*

1. Cuando una cuestión deba ser tratada de acuerdo con el procedimiento de simple discusión, la Oficina Internacional del Trabajo enviará a los gobiernos, con tiempo suficiente para que llegue a su poder dieciocho meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión, un breve informe en que se expongan la legislación y la práctica en los diferentes países, junto con un cuestionario redactado con miras a la preparación de convenios y recomendaciones. En el cuestionario se solicitará de los gobiernos que consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de completar sus respuestas y que motiven sus respuestas. Estas deberán llegar a la Oficina tan pronto sea posible y en todo caso once meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión. En el caso de países federales o de países donde sea necesario traducir los cuestionarios al idioma nacional, el plazo de siete meses previsto para la preparación de las respuestas se extenderá a ocho meses, si lo solicitare el gobierno interesado.

2. Basándose en las respuestas recibidas, la Oficina redactará un informe definitivo, que podrá contener uno o varios proyectos de convenio o de recomendación. La Oficina enviará este informe a los gobiernos lo antes posible y se esforzará por que el informe llegue a poder de éstos cuatro meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión.

3. Estas disposiciones se aplicarán solamente en caso de que la cuestión haya sido inscrita en el orden del día de la Conferencia veintiséis meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse. Si la cuestión hubiere sido inscrita en el orden del día con menos de veintiséis meses de anticipación a la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse, incumbirá al Consejo de Administración aprobar un programa de plazos reducidos. Si la Mesa del Consejo de Administración considerare que es prácticamente imposible que el Consejo apruebe un programa detallado, podrá fijar, a su discreción, de acuerdo con el Director General, un programa de plazos reducidos.

4. Si una cuestión del orden del día hubiere sido examinada por una conferencia técnica preparatoria, la Oficina podrá, según la decisión que al respecto haya adoptado el Consejo de Administración:

a) enviar a los gobiernos un informe resumido y un cuestionario, como lo dispone el párrafo 1 del presente artículo; o

b) redactar directamente, basándose en la labor de la conferencia técnica preparatoria, el informe definitivo previsto en el párrafo 2 del presente artículo.

#### Artículo 39.

##### *Etapas preparatorias del procedimiento de doble discusión.*

1. Cuando una cuestión deba ser tratada de acuerdo con el procedimiento de doble discusión, la Oficina Internacional del Trabajo preparará lo antes posible un informe previo en que se expongan la legislación y la práctica en los diferentes países, así como cualquier otro elemento de información útil, junto con un cuestionario. El informe y el cuestionario, donde se solicitará de los gobiernos que consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de completar sus respuestas y que motiven éstas, se enviarán por la Oficina de suerte que los gobiernos los reciban dieciocho meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión.

2. Las respuestas deberán llegar a la Oficina tan pronto sea posible y en todo caso once meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión. En el caso de países federales o de países donde sea necesario traducir los cuestionarios al idioma nacional, el plazo de siete meses previsto para la preparación de las respuestas se extenderá a ocho meses, si lo solicitare el gobierno interesado.

3. Basándose en las respuestas recibidas, la Oficina preparará un nuevo informe en que indique las

principales cuestiones que deba considerar la Conferencia. La Oficina enviará este informe a los gobiernos tan pronto sea posible y se esforzará por que el informe llegue a poder de éstos cuatro meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión.

4. Estos informes se someterán a la Conferencia para su discusión en sesión plenaria o en comisión. Si la Conferencia decidiera que la cuestión es apropiada para ser objeto de convenios o de recomendaciones, adoptará las conclusiones que considere adecuadas y podrá:

- a) decidir que se incluya la cuestión en el orden del día de la reunión siguiente, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 16 de la Constitución; o
- b) pedir al Consejo de Administración que inscriba la cuestión en el orden del día de una reunión ulterior.

5. Las disposiciones previstas en los párrafos 1 a 4 de este artículo se aplicarán solamente en caso de que la cuestión haya sido inscrita en el orden del día de la Conferencia dieciocho meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de procederse a la primera discusión. Si la cuestión hubiere sido inscrita en el orden del día con menos de dieciocho meses de anticipación a la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de procederse a la primera discusión, incumbirá al Consejo de Administración aprobar un programa de plazos reducidos. Si la Mesa del Consejo de Administración considerare que es prácticamente imposible que el Consejo apruebe un programa detallado, podrá fijar, a su discreción, de acuerdo con el Director General, un programa de plazos reducidos.

6. Basándose en las respuestas recibidas al cuestionario indicado en el párrafo 1, y teniendo en cuenta la primera discusión de la Conferencia, la Oficina preparará uno o varios proyectos de convenio o de recomendación y los enviará a los gobiernos de suerte que lleguen a poder de éstos a más tardar dos meses después de la clausura de la reunión de la Conferencia, pidiéndoles que den a conocer en un plazo de tres meses, después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, si tienen enmiendas u observaciones que presentar.

7. Basándose en las respuestas recibidas, la Oficina redactará un informe definitivo, que contendrá los textos de los convenios o recomendaciones con las enmiendas que se estimaren necesarias. La Oficina enviará a los gobiernos este informe de suerte que llegue a poder de éstos tres meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión.

8. Las disposiciones de los párrafos 6 y 7 se aplicarán solamente en caso de que transcurra un período de once meses entre la clausura de la reunión de la Conferencia en que se haya procedido a la primera discusión y la apertura de la reunión siguiente de la Conferencia. Si el período transcurrido entre las dos reuniones de la Conferencia fuere menor de once meses, incumbirá al Consejo de Administración aprobar un programa de plazos reducidos. Si la Mesa del Consejo de Administración considerare que es prácticamente imposible que el Consejo apruebe un programa detallado, podrá fijar, a su discreción, de acuerdo con el Director General, un programa de plazos reducidos.

#### **Artículo 39bis.**

##### ***Consulta a las Naciones Unidas y a los demás organismos especializados.***

Cuando en el orden del día de la Conferencia figuren puntos con miras a la adopción de un convenio o de una recomendación, la Oficina Internacional del Trabajo deberá, al mismo tiempo que solicite de los gobiernos sus observaciones sobre el proyecto de convenio o de recomendación, consultar a las Naciones Unidas y a los demás organismos especializados acerca de cualquier disposición del proyecto de convenio o de recomendación relacionada con las actividades de estas organizaciones. Las observaciones de estas organizaciones serán presentadas a la Conferencia juntamente con las observaciones recibidas de los gobiernos.

#### **Artículo 40.**

##### ***Procedimiento para el examen de los textos.***

1. La Conferencia decidirá si habrá de tomar como base de discusión el texto de los convenios o de las recomendaciones preparado por la Oficina Internacional del Trabajo y si dichos convenios o recomendaciones habrán de ser examinados en sesión plenaria de la Conferencia o enviados a una comisión para que informe sobre ellos. A estas decisiones podrá preceder, en sesión plenaria de la Conferencia, un debate sobre los principios generales contenidos en los proyectos de convenio o de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

recomendación.

2. Cuando la Conferencia haya remitido a una comisión el texto de una recomendación únicamente, la decisión por parte de la comisión de proponer un convenio a la Conferencia para su adopción (en lugar, o además de la recomendación) necesitará una mayoría de dos tercios del total de votos emitidos.

3. Si el convenio o la recomendación se discutiere en sesión plenaria, cada cláusula se someterá a la Conferencia para su adopción. Durante la discusión y hasta que se haya adoptado una decisión sobre cada una de las cláusulas del convenio o de la recomendación, la Conferencia sólo podrá examinar mociones que se refieran a la enmienda de una de estas cláusulas o mociones de orden.

4. Si el convenio o la recomendación hubiere sido enviado a una comisión, la Conferencia, después de conocer del informe de la comisión, procederá a discutir el convenio o la recomendación de acuerdo con las reglas previstas en el párrafo precedente. Esta discusión no tendrá lugar antes del día siguiente a aquel en que se haya distribuido a los delegados el texto del informe.

5. Durante la discusión de las cláusulas de un convenio o de una recomendación, la Conferencia podrá enviar una o varias de ellas a una comisión.

6. Si la Conferencia se pronunciare en contra de un convenio contenido en el informe de una comisión, cualquier delegado podrá proponer que la Conferencia decida inmediatamente si el convenio habrá de ser devuelto a la comisión competente a fin de examinar la posibilidad de convertirlo en recomendación. Si la Conferencia se pronunciare a favor de la devolución a la comisión, ésta presentará un nuevo informe a la aprobación de la Conferencia antes de que termine la reunión.

7. Las disposiciones de un convenio o de una recomendación, tal como hayan sido adoptadas por la Conferencia, se someterán a su Comité de Redacción para la preparación del texto definitivo, que deberá ser distribuido a los delegados.

8. No se admitirá ninguna enmienda a este texto. Sin embargo, el Presidente, previa consulta a los tres Vicepresidentes, podrá someter a la Conferencia las enmiendas que hayan sido entregadas a la Secretaría antes de que tenga lugar la votación final.

9. Una vez recibido el texto presentado por el Comité de Redacción y después de discutirse las enmiendas a que se refiere el párrafo precedente, si las hubiere, la Conferencia procederá a la votación final sobre la adopción del convenio o de la recomendación, de acuerdo con las disposiciones previstas en el artículo 19 de la Constitución de la Organización. Const. 19

#### Artículo 41.

##### *Procedimiento para el caso de que un convenio no obtenga mayoría de dos tercios.*

Si un convenio no obtuviere en la votación final la mayoría de dos tercios de los votos requerida para su adopción, sino únicamente una mayoría simple, la Conferencia decidirá inmediatamente si el convenio habrá de ser devuelto al Comité de Redacción para que sea transformado en recomendación. Si la Conferencia se pronunciare a favor de la devolución al Comité de Redacción, las proposiciones contenidas en el convenio se someterán de nuevo a la aprobación de la Conferencia, en forma de recomendación, antes de que termine la reunión.

#### Artículo 42.

##### *Traducciones oficiales.*

Después de la adopción de los textos auténticos, en inglés y en francés, a petición de los gobiernos interesados podrán hacerse traducciones oficiales de los convenios y recomendaciones, aprobadas por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Los gobiernos interesados podrán considerar estas traducciones como auténticas en sus respectivos países para la aplicación de los convenios y las recomendaciones.

#### Artículo 43.

##### *Procedimiento para inscribir la cuestión de la revisión total o parcial de un convenio en el orden del día de la Conferencia.*

1. Cuando el Consejo de Administración, de conformidad con las disposiciones de un convenio, estime necesario presentar a la Conferencia una memoria sobre la aplicación de dicho convenio y considerar si



*es conveniente inscribir la cuestión de su revisión total o parcial como punto del orden del día de la Conferencia, la Oficina proporcionará al Consejo de Administración toda la información que posea, principalmente sobre la legislación y la práctica relativas al mencionado convenio en aquellos países que lo hayan ratificado, y sobre la legislación y la práctica relativas a la materia tratada en el convenio en los países que no lo hayan ratificado. Este informe de la Oficina será enviado a todos los Miembros de la Organización para que formulen sus observaciones.*

*2. Después de transcurrido un plazo de seis meses, a partir de la fecha de envío a los gobiernos y a los miembros del Consejo de Administración del informe de la Oficina a que se refiere el párrafo anterior, el Consejo de Administración redactará un informe y considerará la posibilidad de inscribir la cuestión de la revisión total o parcial del convenio como punto del orden del día de la Conferencia.*

*3. Si el Consejo de Administración decidiere no inscribir la revisión total o parcial del convenio como punto del orden del día, la Oficina comunicará a la Conferencia el informe mencionado.*

*4. Si el Consejo de Administración decidiere inscribir la revisión total o parcial del convenio como punto del orden del día, la Oficina enviará dicho informe a los gobiernos de los Estados Miembros solicitando que formulen sus observaciones y señalando los puntos que hayan llamado especialmente la atención del Consejo de Administración.*

*5. Al expirar un plazo de cuatro meses, a partir de la fecha de envío a los gobiernos del informe mencionado, el Consejo de Administración, teniendo en cuenta las respuestas recibidas, redactará el informe definitivo fijando exactamente la cuestión o cuestiones que inscriba como puntos del orden del día de la Conferencia.*

*6. Si el Consejo de Administración — excepto en el caso en que estime necesario presentar a la Conferencia, conforme a las disposiciones de un convenio, una memoria sobre la aplicación de dicho convenio — decidiere inscribir la revisión total o parcial de un convenio como punto del orden del día, la Oficina notificará esta decisión a los gobiernos de los Estados Miembros solicitándoles formulen sus observaciones y señalándoles los puntos que hayan llamado especialmente la atención del Consejo de Administración.*

*7. Al expirar un plazo de cuatro meses, a partir de la fecha de envío a los gobiernos de la notificación prevista en el párrafo anterior, el Consejo de Administración, teniendo en cuenta las respuestas recibidas, fijará exactamente la cuestión o cuestiones que inscriba como puntos del orden del día de la Conferencia.*

#### **Artículo 44.**

##### ***Procedimiento en caso de revisión de un convenio.***

*1. Cuando en el orden del día de la Conferencia figure la revisión total o parcial de un convenio adoptado anteriormente por la misma, la Conferencia aplicará las disposiciones que figuran a continuación.*

*2. La Oficina Internacional del Trabajo someterá a la Conferencia proyectos de enmienda, preparados de conformidad con las conclusiones del informe del Consejo de Administración por el que se recomendó la revisión total o parcial del convenio anteriormente adoptado. Dichos proyectos corresponderán a la cuestión o cuestiones cuya revisión figure en el orden del día.*

*3. La Conferencia decidirá si habrá de tomar como base de discusión los proyectos de enmienda preparados por la Oficina Internacional del Trabajo, y si estos proyectos habrán de ser examinados en sesión plenaria de la Conferencia o enviados a una comisión para que informe sobre ellos. A estas decisiones podrá preceder, en sesión plenaria de la Conferencia, un debate sobre los principios generales de la revisión total o parcial propuesta, dentro de los límites permitidos por el orden del día.*

*4. Si los proyectos de enmienda se discutieren en sesión plenaria, cada uno de ellos se someterá sucesivamente a la Conferencia para su adopción. Durante la discusión y hasta que se haya adoptado una decisión sobre cada uno de los proyectos de enmienda, la Conferencia sólo podrá examinar mociones que se refieran a la enmienda de uno de estos proyectos o mociones de orden.*

*5. Si los proyectos de enmienda hubieren sido enviados a una comisión, la Conferencia, después de conocer del informe de la comisión, discutirá sucesivamente cada proyecto de enmienda, de acuerdo con las reglas previstas en el párrafo precedente. Esta discusión no tendrá lugar antes del día siguiente a aquel en que se haya distribuido a los delegados el texto del informe.*

*6. Durante la discusión de los proyectos de enmienda, la Conferencia podrá enviar uno o varios de ellos a una comisión.*

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

7. Las enmiendas, así como las modificaciones que dichas enmiendas impliquen necesariamente para las disposiciones no enmendadas del convenio objeto de revisión, se someterán, en la forma en que las haya adoptado la Conferencia, a su Comité de Redacción, que las coordinará con las disposiciones no enmendadas del convenio objeto de revisión para fijar el texto definitivo del convenio en su forma revisada. Este texto se distribuirá a los delegados.

8. No se admitirá ninguna enmienda a dicho texto. Sin embargo, el Presidente, previa consulta a los tres Vicepresidentes, podrá someter a la Conferencia las enmiendas que hayan sido entregadas a la Secretaría antes de que tenga lugar la votación final.

9. Una vez recibido el texto presentado por el Comité de Redacción, y después de discutirse las enmiendas a que se refiere el párrafo precedente, si las hubiere, la Conferencia procederá a la votación final sobre la adopción del convenio, de acuerdo con las disposiciones previstas en el artículo 19 de la Constitución de la Organización.

10. De conformidad con el artículo 14 de la Constitución de la Organización, y a reserva de las disposiciones del párrafo 3 del artículo 16 de dicha Constitución, la Conferencia no podrá, en ningún momento del procedimiento de revisión, revisar total o parcialmente un convenio adoptado anteriormente por ella, salvo en lo que se refiera a cuestiones inscritas por el Consejo de Administración en el orden del día de la reunión.

#### **Artículo 45.**

##### ***Procedimiento en caso de revisión de una recomendación.***

1. Cuando en el orden del día de la Conferencia figure la revisión total o parcial de una recomendación adoptada anteriormente por la misma, la Oficina Internacional del Trabajo someterá a la Conferencia proyectos de enmienda acerca de la cuestión o cuestiones cuya revisión figure en el orden del día.

2. La Conferencia decidirá si habrá de tomar como base de discusión los proyectos de enmienda preparados por la Oficina Internacional del Trabajo, y si estos proyectos habrán de ser examinados en sesión plenaria de la Conferencia o enviados a una comisión para que informe sobre ellos. A estas decisiones podrá preceder, en sesión plenaria de la Conferencia, un debate sobre los principios generales de la revisión total o parcial, dentro de los límites permitidos por el orden del día.

3. Si los proyectos de enmienda se discutieren en sesión plenaria, cada uno de ellos se someterá sucesivamente a la Conferencia para su adopción. Durante la discusión y hasta que se haya adoptado una decisión sobre cada uno de los proyectos de enmienda, la Conferencia sólo podrá examinar mociones que se refieran a la enmienda de uno de estos proyectos o mociones de orden.

4. Si los proyectos de enmienda hubieren sido enviados a una comisión, la Conferencia, después de conocer del informe de la comisión, discutirá sucesivamente cada proyecto de enmienda, de acuerdo con las reglas previstas en el párrafo precedente. Esta discusión no tendrá lugar antes del día siguiente a aquel en que se haya distribuido a los delegados el texto del informe.

5. Durante la discusión de los proyectos de enmienda, la Conferencia podrá enviar uno o varios de ellos a una comisión.

6. Las enmiendas, así como las modificaciones que dichas enmiendas impliquen necesariamente para las disposiciones no enmendadas de la recomendación objeto de revisión, se someterán, en la forma en que las haya adoptado la Conferencia, a su Comité de Redacción, que las coordinará con las disposiciones no enmendadas de la recomendación objeto de revisión para fijar el texto definitivo de la recomendación en su forma revisada. Este texto se distribuirá a los delegados.

7. No se admitirá ninguna enmienda a dicho texto. Sin embargo, el Presidente, previa consulta a los tres Vicepresidentes, podrá someter a la Conferencia las enmiendas que hayan sido entregadas a la Secretaría antes de que tenga lugar la votación final.

8. Una vez recibido el texto presentado por el Comité de Redacción, y después de discutirse las enmiendas a que se refiere el párrafo precedente, si las hubiere, la Conferencia procederá a la votación final sobre la adopción de la recomendación, de acuerdo con las disposiciones previstas en el artículo 19 de la Constitución de la Organización.

9. De conformidad con el artículo 14 de la Constitución de la Organización, y a reserva de las disposiciones del párrafo 3 del artículo 16 de dicha Constitución, la Conferencia no podrá revisar total o parcialmente una recomendación adoptada anteriormente por ella, salvo en lo que se refiera a cuestiones inscritas por el Consejo de Administración en el orden del día de la reunión. Const. 14, 16, 3

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### **Artículo 45bis.**

##### ***Procedimiento en caso de derogación o de retiro de convenios y recomendaciones.***

1. Cuando se proponga inscribir en el orden del día de la Conferencia un punto destinado ya sea a la derogación de un convenio en vigor, ya sea al retiro de un convenio que no esté en vigor o de una recomendación, la Oficina presentará al Consejo de Administración un informe que contenga todos los datos pertinentes de que disponga al respecto.
2. Cuando en el orden del día de la Conferencia figure un punto destinado a dicha derogación o a dicho retiro, la Oficina enviará a los gobiernos, con tiempo suficiente para que llegue a su poder dieciocho meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse, un breve informe y un cuestionario en que les solicitará indiquen, en un plazo de doce meses, su postura motivada acerca de dicha derogación o dicho retiro, y faciliten todos los elementos informativos pertinentes. En el cuestionario se solicitará a los gobiernos que consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de completar definitivamente sus respuestas. En función de las respuestas recibidas, la Oficina redactará un informe que contendrá una propuesta definitiva, el cual se distribuirá a los gobiernos cuatro meses antes de la reunión de la Conferencia.
3. La Conferencia podrá decidir examinar este informe y la propuesta que contenga directamente en sesión plenaria, o bien remitirlo a la Comisión de Proposiciones. Al término de este examen en plenaria, o en su caso considerando el informe de la Comisión, la Conferencia decidirá por consenso o, en su defecto, mediante una votación preliminar por mayoría de dos tercios, someter a una votación final la propuesta formal destinada a la derogación o al retiro. Esta votación final, de carácter nominal, no podrá celebrarse hasta el día siguiente a aquel en que se haya adoptado la decisión preliminar.

#### **SECCION F.**

##### **Procedimiento para que la Conferencia examine proposiciones de enmienda a la Constitución de la Organización.**

#### **Artículo 46.**

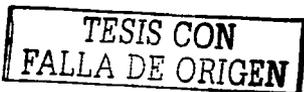
##### ***Inscripción en el orden del día de proposiciones de enmienda a la Constitución.***

1. La Conferencia sólo examinará una proposición de enmienda a la Constitución de la Organización cuando el Consejo de Administración haya inscrito la cuestión, de conformidad con el artículo 14 de la Constitución, en el orden del día de la Conferencia cuatro meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión en que la Conferencia deba examinarla, o cuando la cuestión haya sido inscrita en el orden del día de la reunión precedente de la Conferencia, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 16 de la Constitución.
2. Al inscribir en el orden del día una proposición de enmienda a la Constitución, el Consejo de Administración o la Conferencia, según sea el caso, fijará exactamente la cuestión o cuestiones que inscriba en el orden del día de la Conferencia.

#### **Artículo 47.**

##### ***Procedimiento para que la Conferencia examine proyectos de enmienda a la Constitución.***

1. La Oficina Internacional del Trabajo someterá a la Conferencia proyectos de enmienda acerca de la cuestión o cuestiones sobre las cuales se haya inscrito una proposición de enmienda como punto del orden del día.
2. La Conferencia decidirá si habrá de tomar como base de discusión los proyectos de enmienda preparados por la Oficina Internacional del Trabajo, y si estos proyectos habrán de ser examinados en sesión plenaria de la Conferencia o enviados a una comisión para que informe sobre ellos. A estas decisiones podrá preceder, en sesión plenaria de la Conferencia, un debate sobre la cuestión o cuestiones sobre las cuales se haya inscrito una proposición de enmienda como punto del orden del día.
3. Si los proyectos de enmienda se discutieren en sesión plenaria de la Conferencia, cada uno de ellos se someterá sucesivamente a la adopción preliminar de la Conferencia, que se pronunciará al efecto por



mayoría de dos tercios de los delegados presentes. Durante la discusión y hasta que se haya adoptado una decisión sobre cada uno de los proyectos de enmienda, la Conferencia sólo podrá examinar mociones que se refieran a la enmienda de uno de estos proyectos o mociones de orden.

4. Si los proyectos de enmienda hubieren sido enviados a una comisión, la Conferencia, después de conocer del informe de la comisión, discutirá sucesivamente los proyectos de enmienda, de acuerdo con las reglas previstas en el párrafo precedente. Esta discusión no tendrá lugar antes del día siguiente a aquel en que se haya distribuido a los delegados el texto del informe.

5. Durante la discusión de los proyectos de enmienda, la Conferencia podrá enviar uno o varios de ellos a una comisión.

6. Las enmiendas que adopte la Conferencia se someterán a su Comité de Redacción, que las incorporará, junto con las modificaciones que dichas enmiendas impliquen necesariamente en otras disposiciones de la Constitución que no hayan sido objeto de proposiciones de enmienda, en un proyecto de instrumento de enmienda cuyo texto se distribuirá a los delegados.

7. No se admitirá ninguna enmienda a dicho texto. Sin embargo, el Presidente, previa consulta a los tres Vicepresidentes, podrá someter a la Conferencia las enmiendas que hayan sido entregadas a la Secretaría el día siguiente al de la distribución del texto revisado por el Comité de Redacción.

8. Una vez recibido el texto presentado por el Comité de Redacción, y después de discutirse las enmiendas a que se refiere el párrafo precedente, si las hubiere, la Conferencia procederá a la votación final sobre la adopción del proyecto de instrumento de enmienda, de acuerdo con las disposiciones previstas en el artículo 36 de la Constitución de la Organización.

## **SECCION G.**

### **Elecciones del Consejo de Administración.**

#### **Artículo 48.**

##### *Periodicidad de las elecciones.*

De conformidad con el artículo 7 de la Constitución de la Organización, la duración del mandato de los miembros del Consejo de Administración será de tres años. Las reuniones de los Colegios Electorales para designar dieciocho Estados que estarán representados en el Consejo de Administración y elegir los miembros empleadores y trabajadores del Consejo de Administración se realizarán cada tres años durante la Conferencia. El mandato del Consejo de Administración comenzará al clausurarse la reunión de la Conferencia en que se hubieren celebrado elecciones.

#### **Artículo 49.**

##### *Colegio Electoral Gubernamental.*

1. El Colegio Electoral Gubernamental se compondrá de los delegados gubernamentales de todos los Miembros de la Organización, con exclusión de los delegados de los diez Miembros de mayor importancia industrial, a reserva de las disposiciones del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución y de la sección D del Reglamento de la Conferencia.

2. Cada Miembro del Colegio Electoral Gubernamental tendrá derecho a un voto.

3. El Colegio Electoral Gubernamental designará dieciocho Miembros de la Organización, y el gobierno de cada uno tendrá derecho a nombrar un miembro gubernamental en el Consejo de Administración.

4. El Colegio Electoral Gubernamental designará, además, veintiocho Miembros de la Organización, y el gobierno de cada uno tendrá derecho a nombrar un miembro gubernamental adjunto en el Consejo de Administración.

#### **Artículo 50.**

##### *Colegios Electorales de los Empleadores y de los Trabajadores.*

1. Los Colegios Electorales de los Empleadores y de los Trabajadores se compondrán de los delegados de los empleadores y de los trabajadores a la Conferencia, respectivamente, con exclusión de los delegados de los empleadores y de los trabajadores de los Miembros cuyo derecho de voto haya sido suspendido de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

conformidad con las disposiciones del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución y de la sección D del Reglamento de la Conferencia.

2. Los Colegios Electorales de los Empleadores y de los Trabajadores se reunirán para que cada uno elija nominalmente a catorce personas en calidad de miembros titulares del Consejo de Administración y a otras diecinueve en calidad de miembros adjuntos.

#### **Artículo 51.**

##### *Aviso de convocatoria a elecciones.*

Para la elección de los miembros del Consejo de Administración se enviará a los miembros un aviso de convocatoria con veinticuatro horas de anticipación, por lo menos.

#### **Artículo 52.**

##### *Procedimiento de la votación.*

1. La votación de cada Colegio Electoral se realizará por voto secreto.

2. El presidente de cada Colegio Electoral solicitará del representante del Presidente de la Conferencia que lea en voz alta la lista de los delegados con derecho de voto. Al oír su nombre, cada delegado se presentará a depositar su voto en la urna.

3. El escrutinio de los votos se realizará bajo la dirección del representante del Presidente de la Conferencia y de dos personas designadas por cada Colegio Electoral entre sus miembros.

4. No se considerará elegido ningún Estado o persona a menos que haya obtenido más de la mitad de los votos emitidos por los miembros del Colegio Electoral presentes en la sesión. Si después de la primera votación quedaren vacantes uno o más puestos, se efectuarán tantas votaciones como sean necesarias, teniendo cada miembro del Colegio Electoral derecho a votar por un número de candidatos igual al número de vacantes que todavía haya que llenar.

5. Terminada la votación, el presidente del Colegio Electoral proclamará el resultado de la sesión y redactará un informe, que se comunicará a la Conferencia y se depositará en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo. El presidente del Colegio Electoral firmará el informe y el representante del Presidente de la Conferencia lo refrendará.

#### **Artículo 53.**

*[Suprimido]*

#### **Artículo 54.**

##### *Vacantes.*

1. Cuando un Estado cese de ocupar uno de los puestos del Consejo de Administración reservados a los dieciocho Estados designados por el Colegio Electoral Gubernamental y este cambio se produzca durante la celebración de una reunión ordinaria de la Conferencia, el Colegio Electoral Gubernamental se congregará durante la reunión para designar, de acuerdo con el procedimiento previsto en esta sección, a otro Estado en su sustitución.

2. Cuando un Estado cese de ocupar uno de los puestos del Consejo de Administración reservados a los dieciocho Estados designados por el Colegio Electoral Gubernamental y este cambio se produzca durante el intervalo entre dos reuniones de la Conferencia, el Grupo Gubernamental del Consejo de Administración procederá a su sustitución. La designación así efectuada deberá ser confirmada por el Colegio Electoral Gubernamental, que la notificará a la Conferencia. Si tal designación no fuere confirmada por el mencionado Colegio Electoral, se procederá inmediatamente a una nueva elección en las condiciones previstas por las disposiciones de esta sección.

3. En cualquier momento en que se produzca una vacante a consecuencia del fallecimiento o dimisión de un representante de un gobierno y siempre que el Estado interesado conserve su puesto en el Consejo de Administración, el puesto en cuestión será ocupado por la persona que el gobierno haya designado en su sustitución.

4. Cuando se hayan producido vacantes entre los miembros empleadores o trabajadores del Consejo

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

durante la celebración de una reunión ordinaria de la Conferencia, el Colegio Electoral interesado se congregará durante la reunión para proveer los puestos vacantes de acuerdo con el procedimiento previsto en esta sección.

5. Cuando se hayan producido vacantes entre los miembros empleadores o trabajadores del Consejo durante el intervalo entre dos reuniones de la Conferencia, el Grupo interesado del Consejo procederá libremente a la sustitución, sin estar obligado a designar sustitutos entre los miembros adjuntos del Consejo. La designación así efectuada deberá ser confirmada por el Colegio Electoral interesado en la próxima reunión de la Conferencia y notificada por dicho Colegio a la Conferencia. Si tal designación no fuere confirmada por el mencionado Colegio Electoral, se procederá inmediatamente a una nueva elección en las condiciones previstas por las disposiciones de esta sección.

## **SECCION II.**

### **Comisiones de la Conferencia.**

#### **Artículo 55.**

##### ***Campo de aplicación.***

1. Este Reglamento se aplicará a todas las comisiones que constituya la Conferencia, con excepción de la Comisión de Verificación de Poderes y del Comité de Redacción.

2. No se aplicarán a la Comisión de Proposiciones las siguientes disposiciones:

a) los párrafos 6, 8, 9 y 10 del artículo 56;

b) las palabras "y de acuerdo con la Comisión de Proposiciones", en el artículo 60;

c) el artículo 63;

d) los párrafos 3 y 4 del artículo 65.

3. Este Reglamento se aplicará a la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras, excepto en la medida en que sea inaplicable por no ser la Comisión de carácter tripartito y componerse únicamente de representantes gubernamentales. Además, no se aplicarán a dicha Comisión las siguientes disposiciones:

a) los párrafos 6 y 10 del artículo 56.

b) el párrafo 2 del artículo 57;

c) las palabras "de cada Grupo" que figuran en la primera frase del párrafo 3 del artículo 64 y la segunda frase de dicho párrafo;

d) el párrafo 1 del artículo 65.

4. Este Reglamento es aplicable a la Comisión de Resoluciones, salvo las disposiciones en contrario contenidas en el párrafo 4 del artículo 62 y en el párrafo 4 del artículo 64.

#### **Artículo 56.**

##### ***Composición de las comisiones y derecho a participar en sus labores.***

1. La Conferencia designará los gobiernos que habrán de estar representados en cada comisión por miembros gubernamentales y nombrará a los delegados o consejeros técnicos que serán miembros empleadores y trabajadores de dicha comisión.

2. Cada gobierno designado de conformidad con el párrafo precedente comunicará a la secretaría de la comisión el nombre de su representante titular y el de cualquier suplente que hubiere nombrado.

3. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores decidirán si los miembros nombrados en su representación en las comisiones podrán ser sustituidos por suplentes personales y, en caso afirmativo, en qué condiciones; dichos Grupos notificarán a la secretaría de la comisión las decisiones que hayan adoptado al respecto.

4. Cuando la necesidad de mantener el equilibrio entre los Grupos representados en una comisión no haya permitido a la Conferencia aceptar todas las solicitudes para formar parte de dicha comisión, la Conferencia podrá designar gobiernos que habrán de estar representados en esa comisión por miembros adjuntos gubernamentales nombrados por ellos, y podrá nombrar delegados o consejeros técnicos empleadores y trabajadores en calidad de miembros adjuntos empleadores y trabajadores de la comisión.

5. Estos miembros adjuntos tendrán los mismos derechos que los miembros de la comisión, pero sólo

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

podrán participar en las votaciones en las condiciones siguientes:

a) los miembros adjuntos gubernamentales podrán votar, cuando hayan sido autorizados al efecto, mediante notificación escrita dirigida a la secretaría de la comisión, por un miembro titular gubernamental de dicha comisión que no participe en la votación y no haya sido sustituido por un suplente;

b) los miembros adjuntos empleadores y trabajadores podrán votar en sustitución de un miembro titular empleador o trabajador en las condiciones determinadas por sus respectivos Grupos; los Grupos notificarán a la secretaría de la comisión todas las decisiones que hayan adoptado al respecto.

6. Además de los miembros de la comisión, cualquier delegado o consejero técnico que haya recibido a estos efectos autorización escrita del delegado de quien es adjunto podrá asistir a las sesiones y ejercer todos los demás derechos inherentes a los miembros de la comisión, con excepción del derecho de voto.

7. Los representantes de las organizaciones internacionales oficiales que hayan sido invitadas a hacerse representar en la Conferencia podrán asistir a las sesiones de las comisiones y participar en los debates sin derecho de voto.

8. Con autorización del Presidente, tendrán derecho a asistir a las sesiones de la comisión y a hacer uso de la palabra:

a) las personas designadas en calidad de observadores por un Estado invitado a asistir a la Conferencia;

b) los expertos técnicos agregados a las comisiones por la Conferencia en calidad de asesores, de conformidad con el artículo 18 de la Constitución de la Organización.

9. Los representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales con las que la Organización Internacional del Trabajo haya establecido relaciones consultivas y con las cuales se hayan celebrado acuerdos permanentes para su representación en la Conferencia, así como los representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales a las que la Conferencia haya invitado a hacerse representar en una comisión, podrán asistir a las sesiones de esta comisión. El presidente de la comisión podrá, de acuerdo con los vicepresidentes, permitir que dichos representantes hagan, para información de la comisión, declaraciones verbales o escritas sobre materias inscritas en su orden del día. Si no se llegare a ningún acuerdo, la cuestión se someterá a la reunión de la comisión, que decidirá sin debate alguno. Este párrafo no se aplica a las reuniones que traten de cuestiones administrativas o presupuestarias.

10. Los representantes de movimientos de liberación que hayan sido invitados a asistir a la Conferencia y a los que la Conferencia ha invitado a estar representados en la comisión podrán participar en las discusiones sin derecho de voto.

#### **Artículo 57.**

##### ***Mesa de las comisiones.***

1. Un funcionario de la Secretaría de la Conferencia, designado a estos efectos por el Secretario General, abrirá la primera sesión de cada comisión y dirigirá sus trabajos hasta que se haya elegido al presidente o a un vicepresidente.

2. Cada comisión elegirá un presidente y dos vicepresidentes, siendo escogido cada uno por un Grupo diferente.

3. A continuación, cada comisión elegirá de entre sus miembros uno o varios ponentes para que presenten a la Conferencia, en nombre de la comisión, el resultado de sus deliberaciones. El ponente o los ponentes presentarán sus informes a la Mesa de la comisión antes de presentarlos a la propia comisión para que los apruebe.

4. Tanto los delegados como los consejeros técnicos podrán ser nombrados para ocupar los puestos de presidente, vicepresidentes y ponentes.

#### **Artículo 58.**

##### ***Idiomas.***

1. Los idiomas oficiales de las comisiones son el francés y el inglés.

2. Los discursos pronunciados en francés se resumirán en inglés, y viceversa, por un intérprete de la Secretaría de la Conferencia.

3. Los intérpretes oficiales resumirán los discursos pronunciados en español, y resumirán también en

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

español los discursos pronunciados en francés o en inglés.

4. Cualquier delegado podrá expresarse en otro idioma no oficial, pero si la Secretaría de la Conferencia no pudiere poner a su disposición uno de sus intérpretes, un intérprete de la delegación del orador deberá proporcionar un resumen del discurso, traducido a uno de los idiomas oficiales. Un intérprete de la Secretaría hará entonces una traducción al otro idioma oficial.

5. Cuando por lo menos una quinta parte de los miembros de una comisión que participen en sus trabajos en calidad de miembros titulares o suplentes declaren individualmente y por escrito que les es difícil participar en los trabajos de la comisión en los idiomas oficiales o en español y pidan una traducción adicional en otro idioma que les sea conocido, la comisión deberá acceder a esta demanda, siempre que la Secretaría de la Conferencia pueda facilitar los intérpretes necesarios.

6. Cuando el número de miembros que soliciten la interpretación adicional en un idioma no oficial en las condiciones previstas en el párrafo anterior sea inferior a la quinta parte de los miembros de la comisión, ésta deberá resolver si procede acceder a la demanda de manera excepcional, siempre que la Secretaría de la Conferencia pueda facilitar los intérpretes necesarios.

#### **Artículo 59.**

##### ***Comités de redacción de comisión y subcomisiones.***

1. Toda comisión a la que la Conferencia, de conformidad con el artículo 40 de este Reglamento, envíe el texto de un proyecto de convenio o recomendación como base de discusión, constituirá en una de sus primeras sesiones un comité de redacción de comisión, compuesto de un delegado gubernamental, de un delegado de los empleadores y de un delegado de los trabajadores, así como del ponente de la comisión y del Consejero Jurídico de la Conferencia. El comité de redacción de comisión deberá incluir, en la medida de lo posible, miembros que conozcan los dos idiomas oficiales. El comité de redacción de comisión podrá estar asesorado por los funcionarios de la Secretaría de la Conferencia adscritos a cada comisión en calidad de expertos sobre el punto del orden del día de que se trate. Este comité formará parte del Comité de Redacción de la Conferencia cuando la comisión pertinente someta a la Conferencia un proyecto de convenio o de recomendación.

2. Cada comisión podrá constituir las subcomisiones que estime convenientes, previa notificación a cada uno de los tres grupos de la comisión.

3. El presidente de la comisión tendrá derecho a asistir a las sesiones del comité de redacción de la comisión y de las subcomisiones constituidas por la comisión.

#### **Artículo 60.**

##### ***Sesiones.***

El presidente de la comisión fijará, previa consulta a los vicepresidentes y de acuerdo con la Comisión de Proposiciones, la fecha y hora de las sesiones de la comisión.

#### **Artículo 61.**

##### ***Atribuciones del presidente.***

1. El presidente abrirá y levantará las sesiones. Antes de pasar al orden del día dará cuenta a la comisión de las comunicaciones que a ella conciernen.

2. El presidente dirigirá los debates, velará por el mantenimiento del orden y por la observancia del Reglamento, concederá o retirará el uso de la palabra de acuerdo con las disposiciones del Reglamento, pondrá a votación las proposiciones y proclamará los resultados.

3. El presidente podrá participar en los debates y votaciones, excepto cuando su puesto en la comisión esté ocupado por un suplente, pero no tendrá voto de calidad.

4. A falta de presidente o en su ausencia, los vicepresidentes presidirán por turno las sesiones o parte de las mismas.

5. El vicepresidente que desempeñe las funciones de presidente tendrá los mismos derechos y deberes que el presidente.

#### **Artículo 62.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### ***Derecho al uso de la palabra.***

1. Nadie podrá hacer uso de la palabra en las comisiones sin haberla pedido al presidente, quien la concederá de acuerdo con el orden en que se pide.
2. El presidente podrá retirar el uso de la palabra al orador que se aparte del tema en discusión.
3. Sin el asentimiento expreso de la comisión, ningún discurso podrá exceder de diez minutos, descontado el tiempo necesario para la traducción.
4. En el caso de la Comisión de Resoluciones, el presidente de la misma, previa consulta con los dos vicepresidentes, podrá presentar a la Comisión, para su decisión sin debate, una propuesta en el sentido de reducir a cinco minutos el tiempo límite fijado para las intervenciones sobre un tema determinado.

#### **Artículo 63.**

#### ***Mociones, resoluciones y enmiendas.***

1. Ninguna moción, resolución o enmienda podrá discutirse a menos que haya sido apoyada.
2. 1) Las mociones de orden podrán presentarse verbalmente y sin aviso previo. Podrán presentarse en cualquier momento, salvo cuando el presidente haya concedido el uso de la palabra a un orador y hasta que el orador haya terminado su intervención.  
2) Se considerarán mociones de orden las que tengan por objeto:
  - a) la devolución de la cuestión;
  - b) aplazar el examen de la cuestión;
  - c) levantar la sesión;
  - d) aplazar la discusión de un punto determinado;
  - e) que la comisión pase al examen del punto siguiente del orden del día de la sesión;
  - f) solicitar la opinión del Presidente, de la Secretaría o del Consejero Jurídico de la Conferencia;
  - g) proponer la clausura del debate.
3. Toda resolución o enmienda, excepto las mociones de orden, deberán presentarse por escrito en uno de los idiomas oficiales o en español.
4. Las resoluciones y enmiendas deberán presentarse a la secretaría de la comisión antes de las diecisiete horas, para que dichas resoluciones o enmiendas puedan discutirse en la sesión de la mañana siguiente, o antes de las once horas, para que dichas resoluciones o enmiendas puedan discutirse en la sesión de la tarde del mismo día.
5. Los textos de las resoluciones y enmiendas se traducirán y, antes de discutirse, serán distribuidos a todos los miembros de la comisión presentes en la sesión.
6. Sólo podrán presentarse en una sesión de la comisión, para discutirse durante la misma, las modificaciones a enmiendas ya presentadas en las condiciones mencionadas en el párrafo anterior. Dichas modificaciones deberán presentarse por escrito en uno de los idiomas oficiales o en español.
7. 1) Las enmiendas se pondrán a votación antes de la resolución a que se refieran.  
2) Si hubiere varias enmiendas a la misma moción o resolución, el presidente determinará el orden en que habrán de discutirse y votarse, de conformidad con las siguientes disposiciones:
  - a) se pondrá a votación toda moción, resolución o enmienda;
  - b) se podrán poner a votación las enmiendas, ya sea aisladamente o contra otras enmiendas, de acuerdo con la decisión del presidente; pero si se pusiere a votación una enmienda contra otra enmienda, sólo se considerará enmendada la moción o resolución después que la enmienda que haya obtenido el mayor número de votos a favor haya sido sometida a votación aisladamente y haya sido adoptada;
  - c) si como resultado de una votación se enmendare una moción o resolución, dicha moción o resolución ya enmendada se someterá a la comisión para su votación final.
8. 1) La persona que haya presentado una enmienda podrá retirarla, a menos que otra enmienda que modifique a la anterior esté en discusión o haya sido adoptada.  
2) Cualquier otra persona que tenga derecho a participar en los debates de la comisión podrá, sin aviso previo, presentar nuevamente cualquier enmienda así retirada.
9. Cualquier miembro podrá llamar la atención en todo momento sobre la inobservancia del Reglamento, y el presidente deberá pronunciarse inmediatamente sobre la cuestión planteada.

#### **Artículo 64.**

##### *Clausura de los debates.*

1. Cualquier miembro de la comisión podrá proponer la clausura del debate de una enmienda determinada o de la cuestión general.
2. El presidente deberá poner a discusión la proposición de clausura si ésta fuere apoyada por la quinta parte, por lo menos, de los miembros de la comisión presentes en la sesión; sin embargo, antes de ponerla a votación leerá la lista de los oradores que hayan pedido la palabra antes de que se formulara la proposición de clausura, y éstos tendrán aún derecho a hacer uso de la palabra después de aprobarse la proposición de clausura.
3. Si se pidiere la palabra en contra de la clausura, se concederá a un orador de cada Grupo. Si se aprobare la proposición de clausura, todo Grupo del cual ningún miembro estuviere inscrito como orador en las condiciones previstas en el párrafo precedente tendrá derecho a que uno de sus miembros haga uso de la palabra sobre el fondo de la cuestión.
4. En el caso de la Comisión de Resoluciones, únicamente el autor de la moción, resolución o enmienda que se discuta, o uno de los coautores, si fueren varios, tendrá derecho a hacer uso de la palabra sobre el fondo de la cuestión, después de aprobada la proposición de clausura.

#### **Artículo 65.**

##### *Métodos de votación.*

1. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 40 de este Reglamento, los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de votos de los miembros de la comisión presentes en la sesión.
2. Cada miembro de la comisión tendrá derecho a un voto, con excepción de los casos indicados en los párrafos 3 y 4 del presente artículo.
3. Si la Conferencia hubiere nombrado en una comisión un número de miembros gubernamentales equivalente al doble del número de miembros del Grupo de los Empleadores o del Grupo de los Trabajadores, cada miembro gubernamental tendrá derecho a un voto y cada miembro del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores tendrá derecho a dos votos.
4. Si la Conferencia hubiere nombrado en una comisión un número de miembros gubernamentales equivalente a una vez y media el número de miembros del Grupo de los Empleadores o del Grupo de los Trabajadores, cada miembro gubernamental tendrá derecho a dos votos y cada miembro del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores tendrá derecho a tres votos.
5. Cualquier votación a que se proceda para la elección del presidente deberá ser secreta.
6. Las comisiones votarán a mano alzada o por votación nominal.
7. Si se formulare una protesta sobre el resultado de una votación a mano alzada, el presidente deberá ordenar que se efectúe una votación nominal.
8. También deberá procederse a votación nominal cuando lo soliciten, a mano alzada, antes o inmediatamente después de una votación a mano alzada, la quinta parte, por lo menos, de los miembros presentes en la sesión.
9. La votación nominal será registrada por la secretaría y su resultado será proclamado por el presidente.
10. Ninguna moción, resolución o enmienda se considerará adoptada cuando el número de votos emitidos a favor y en contra fuere igual.
11. El presidente permitirá a cualquier miembro de la Comisión que lo solicite explicar brevemente su voto inmediatamente después de la votación. El presidente podrá limitar la duración de las explicaciones del voto.

#### **Artículo 66.**

##### *Quórum.*

1. Ninguna votación surtirá efecto si el número de votos emitidos a favor y en contra fuere inferior a las dos quintas partes del número total de votos posibles.
2. Cuando no se haya obtenido quórum en una votación a mano alzada, el presidente podrá exigir que se efectúe inmediatamente una votación nominal. Deberá proceder en esta forma cuando la quinta parte, por lo menos, de los miembros de la comisión presentes en la sesión soliciten una votación nominal.



**Artículo 67.**

***Enmiendas a un texto presentado por el comité de redacción de comisión.***

El presidente, previa consulta a los vicepresidentes, podrá admitir enmiendas al texto que presente a una comisión su comité de redacción.

**Artículo 68.**

***Secretaría.***

1. El Secretario General de la Conferencia o sus representantes podrán hacer uso de la palabra en las comisiones, subcomisiones o comités de redacción de las comisiones, con autorización del presidente.
2. El Secretario General designará un funcionario de la Secretaría de la Conferencia para que actúe como secretario en cada comisión. Este funcionario desempeñará todas las demás funciones que pueda confiarse la comisión o el presidente.

**Artículo 69.**

*[Suprimido]*

**SECCION I.**

**Grupos de la Conferencia.**

**Artículo 70.**

***Autonomía de los Grupos.***

A reserva de lo que establece este Reglamento, cada Grupo podrá fijar su propio procedimiento.

**Artículo 71.**

***Mesa de los Grupos.***

1. Cada Grupo elegirá en su primera sesión un presidente, por lo menos un vicepresidente, y un secretario.
2. El presidente y el vicepresidente o vicepresidentes deberán ser elegidos entre los delegados y consejeros técnicos que formen el Grupo; el secretario podrá ser elegido entre personas extrañas al Grupo.

**Artículo 72.**

***Sesiones oficiales.***

1. Cada Grupo se reunirá en sesión oficial para proceder a las siguientes labores, de conformidad con este Reglamento:

- a) nombramiento de un Vicepresidente de la Conferencia;
- b) nombramiento de los miembros de la Comisión de Proposiciones;
- c) nombramiento de los miembros de las demás comisiones;
- d) elecciones del Consejo de Administración;
- e) todas las demás cuestiones que la Conferencia o la Comisión de Proposiciones sometan a los Grupos.

2. A la primera sesión oficial de cada Grupo podrá asistir, si el Grupo lo deseara, un representante de la Secretaría para informarle sobre el procedimiento.

3. Solamente los delegados podrán votar en las sesiones oficiales. Sin embargo, si un delegado no pudiere asistir a una sesión, podrá, por nota escrita dirigida al presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos, de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del artículo 1 de este Reglamento.

4. El secretario de cada Grupo comunicará en el plazo más breve posible a la Mesa de la Conferencia las decisiones adoptadas en las sesiones oficiales.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### **Artículo 73.**

##### ***Procedimiento de votación en las elecciones.***

El Presidente de la Conferencia, o una persona, por él designada, dirigirá el procedimiento de votación en las elecciones para nombramiento de Vicepresidentes de la Conferencia, de miembros de las comisiones y de miembros del Consejo de Administración. Convocará a su debido tiempo a los delegados con derecho de voto, velará por la corrección del escrutinio y comunicará a la Conferencia los resultados de la elección.

#### **Artículo 74.**

##### ***Sesiones no oficiales.***

Cualquier Grupo puede reunirse en todo momento en sesión no oficial para discutir o decidir cuestiones no oficiales.

#### **Artículo 75.**

##### ***Procedimiento del Grupo Gubernamental para el nombramiento de miembros de comisiones.***

1. Para la constitución de las comisiones, el Grupo Gubernamental procederá del modo previsto en este artículo.

2. En la primera sesión oficial del Grupo, los delegados de cada gobierno comunicarán por escrito al secretario del Grupo en qué comisiones desea estar representado su gobierno y en qué orden de preferencia.

3. El secretario preparará para cada comisión una lista en la que indique los gobiernos que desean estar representados en tal comisión y el orden de su preferencia. Estas listas serán comunicadas a los miembros del Grupo.

4. El Grupo efectuará en primer lugar las designaciones para la comisión que tenga mayor número de candidatos. Una vez hechas las designaciones para esta primera comisión, el Grupo efectuará las designaciones para las demás comisiones siguiendo el mismo principio.

### **SECCION J.**

#### **Suspensión de una disposición del Reglamento.**

#### **Artículo 76.**

A reserva de las disposiciones de la Constitución, la Conferencia, previa recomendación unánime del Presidente y de los tres Vicepresidentes, podrá excepcionalmente suspender la aplicación de cualquier disposición del presente Reglamento con el fin de tratar determinada cuestión no sujeta a controversia que tenga ante sí, cuando ello contribuya a asegurar el funcionamiento expeditivo y ordenado de la Conferencia. La decisión de suspender la aplicación de una disposición del Reglamento no podrá adoptarse antes de la sesión siguiente a la sesión en que haya sido sometida a la Conferencia la proposición de suspender el Reglamento.

### **NOTA RELATIVA A LAS REUNIONES MARITIMAS DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

El Reglamento precedente rige para todas las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo; ahora bien, en las reuniones marítimas de la Conferencia quedará sujeto a las salvedades expuestas a continuación.

Los artículos 7, 7 bis y 11 bis del Reglamento no serán de aplicación.

*Artículo 12, párrafo 2:* La Memoria del Director General tratará de las actividades de la Organización en el sector marítimo y de los hechos recientes que afectan a este sector.

*Artículo 17, párrafo 1, apartado 1):* La primera frase de este párrafo no se aplicará a las reuniones marítimas.

*Artículo 17, párrafo 6:* El tiempo de que dispondrá la Comisión de Resoluciones para terminar sus labores podrá ser fijado por la Conferencia a recomendación de la Comisión de Proposiciones, habida cuenta de la

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

fecha fijada para la clausura de la reunión.

**Artículo 25, párrafo 5:** El Presidente del Consejo de Administración presentará un informe a la Conferencia sobre la labor realizada en el sector marítimo desde la última reunión marítima de la Conferencia.

Los artículos 27 y 28 (Admisión de nuevos Miembros) no se aplicarán.

El artículo 31 no se aplicará.

Los artículos 48 a 54 (Elecciones del Consejo de Administración) no se aplicarán.

1. Adoptado el 21 de noviembre de 1919 por la Conferencia en su primera reunión. Revisado y ordenado en un nuevo texto en la 27.ª reunión. El presente texto contiene todas las modificaciones adoptadas hasta la 85.ª reunión (1997).
  2. Las indicaciones al margen se refieren a las disposiciones correspondientes de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Las cifras en negrita remiten a los artículos y las cifras en caracteres ordinarios a los párrafos.
  3. Aplicable únicamente a partir de la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1997.
  4. Este artículo y los dos artículos siguientes reproducen disposiciones del Reglamento del Consejo de Administración, y aunque se incluyen en este texto para facilitar la referencia a esas disposiciones, no forman parte del Reglamento de la Conferencia.
  5. Este artículo reproduce disposiciones del Reglamento del Consejo de Administración, y aunque se incluyen en este texto para facilitar la referencia a esas disposiciones, no forman parte del Reglamento de la Conferencia.
  6. Aplicable únicamente a partir de la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1997.
  7. La entrada en vigencia de estas enmiendas se rige por el artículo 36 de la Constitución.
  8. Es práctica de la Conferencia dar igual representación a los tres Grupos - Gubernamental, de los Empleadores y de los Trabajadores - en las comisiones que se refieran a puntos del orden del día. Como sucede con frecuencia que los gobiernos desean estar representados en una comisión por un número de miembros que es imposible igualar por uno de los otros Grupos o por ambos, el principio de igualdad de los tres Grupos en la comisión sólo puede mantenerse adoptando sistemas especiales de votación. Los sistemas empleados son dos.  
Según el primero de estos sistemas, se constituye la comisión en la misma forma que la Conferencia, teniendo el Grupo Gubernamental doble número de miembros que el Grupo de los Empleadores o el Grupo de los Trabajadores, pero cada miembro gubernamental tiene derecho a un voto y cada miembro de los otros dos Grupos tiene derecho a dos votos.  
De acuerdo con el segundo sistema, el número de miembros gubernamentales equivale a una vez y media el número de miembros del Grupo de los Empleadores o del Grupo de los Trabajadores, pero cada miembro gubernamental tiene derecho a dos votos y cada miembro de los otros dos Grupos tiene derecho a tres votos.
- La Comisión de Proposiciones propone a la Conferencia la composición de cada comisión, y, según sea el caso, se aplica el sistema normal de votación o uno de los dos sistemas especiales.

Puesto al día por VC. Aprobada por RH. Última actualización: 26 de enero de 2000.  
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc-so.htm>

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN