

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SU ACTIVIDAD NORMATIVA Y SUS CONVENIOS FUNDAMENTALES

Roberto CHARIS GÓMEZ*

SUMARIO: 1. *Ubicación del tema.* 2. *Derecho Internacional.* 3. *Derecho Internacional del Trabajo.* 4. *Antecedentes y constitución de la OIT.* 5. *Órganos Fundamentales.* 5.1 *La Conferencia.* 5.2. *El Consejo de Administración.* 5.3. *La Oficina.* 6. *Órganos Auxiliares.* 6.1. *La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.* 6.2 *La Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical.* 6.3 *El Comité de Libertad Sindical.* 7. *El Código Internacional del Trabajo.* 7.1. *Procedimiento de Adopción de Convenios y Recomendaciones.* 7.2. *Procedimiento de Revisión.* 7.3. *Dinámica de la Normatividad Internacional del Trabajo.* 8. *Clasificación de los Convenios.* 9. *Los Convenios Fundamentales. Conclusiones. Bibliografía.*

1. UBICACIÓN DEL TEMA

La revolución industrial propició condiciones de trabajo con características inhumanas que lamentablemente padecieron también las mujeres y los niños. La desigualdad social que se presentó, motivó a humanistas, ideólogos y líderes políticos a buscar la mejoría de los trabajadores y de la sociedad empobrecida y explotada. Muchas conferencias se realizaron con tal fin; muchos personajes pusieron su grano de arena en tan noble objetivo. Así, al concluir la primera guerra mundial, se establecieron principios y disposiciones orientados a tal fin; asimismo, se decidió, en esta línea de objetivos, constituir un organismo que se ocupara de realizar las acciones correspondientes. Fue el caso de la Organización Internacional del Trabajo, cuya misión funda-

* Profesor Investigador de la U.A.S.L.P., Investigador Nacional.

mental se orientó desde entonces a adoptar normas internacionales, todas ellas con interesantes y profundos contenidos.

De los convenios adoptados por la OIT, ésta ha seleccionado algunos y les ha otorgado categoría de Convenios fundamentales; por su importancia, estos instrumentos son motivo de estudio en su contenido y en su vinculación con México, que estudiamos y vinculamos con la normatividad laboral mexicana.

2. DERECHO INTERNACIONAL

El Derecho internacional o de gentes ha sido dividido en su estudio en público, privado y social; dicha división obedece a la naturaleza que el contenido de sus normas encierran; así se estará en presencia de un Derecho internacional público cuando cumpla una triple función: “1. Establecer derechos y deberes de los Estados en la Comunidad Internacional. 2. Determinar la competencia de cada Estado, y 3. Reglamentar las organizaciones e instituciones de carácter internacional”.¹ Esta función triple es producto de su evolución; pues no debemos olvidar que importantes acontecimientos han modificado estructuras y objetivos de éste.

Las doctrinas que estudian la naturaleza de este Derecho han sido divididas en forma tradicional en voluntarias y objetivista, en la primera... La segunda... sus fuentes pueden ser de orden nacional o internacional; como disciplina continúa sometida a discusión por muchos autores, sobre todo por lo que se refiere a su origen y su fundamento obligatorio; este último “sólo puede demostrarse mediante consideraciones (morales o sociológicas) ajenas al derecho positivo”² pero también se reconoce que “el derecho de gentes postula necesariamente una técnica jurídica particular, distinta de las técnicas del Derecho interno”.³

Su contenido está integrado por disposiciones bilaterales y ha sido definido como: “conjunto de normas destinado a reglamentar las relaciones entre sujetos internacionales”,⁴ también como reglas que, en un momento dado, se hallan en vigor en la sociedad internacional (derecho

¹ Sepúlveda, César, *Derecho internacional público*, 15ª ed. Porrúa, México, p. 3.

² Rousseau, Charles, *Derecho internacional público*, 3ª ed. Ariel, Barcelona, 1966, pp. 3-4.

³ *Ibidem*, p. 5.

⁴ Seara Vázquez, Modesto, *Derecho internacional público*, 4ª ed. Porrúa, México, 1974, p. 23.

positivo, efectivo o vigente).⁵ Asimismo, la disciplina presenta objetivos que las definiciones no contemplan y otras que tratan de profundizar, como acontece con la definición que la concibe como “conjunto de normas jurídicas que regula 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”;⁶ definición que desde nuestro punto de vista es la más completa, pues abarca con amplitud todas y cada una de las relaciones que este derecho regula.

El Derecho internacional al dividirse en Público y Privado, motiva a reflexionar sobre este último, al respecto sostenemos que este derecho es el más antiguo. La doctrina sostiene que la actual concepción del Derecho internacional privado se inició a partir de la Edad Media con la Escuela Italiana de los Posglosadores.⁷ Se ha expresado que “nace en 1228 con la Glosa de Acursio, cuando la sensibilidad dikelógica despierta en presencia de casos Jusprivatistas internacionales y postulan una solución respetuosa”.⁸

Sin embargo, algunos autores se remontan a épocas anteriores como Hans Lewaid que se “refiere a Isócrates, quien en un discurso conocido como la Eginética, hizo alusión a un proceso realizado en Eginé sobre la validez de un testamento de un difunto extranjero domiciliado en esta ciudad y en el cual se presentó la posibilidad de escoger entre cuatro leyes diferentes para determinar dicha validez”.⁹

Esta disciplina ha aceptado para su estudio dos corrientes doctrinales: 1) La Escuela Italiana de la Edad Media y 2) Escuela de la Época Moderna y Contemporánea. La primera con sus enfoques: “Posglosadores, Escuela Francesa del siglo XVI, Escuela Holandesa del siglo XVII; y la segunda con sus teorías supranacionalistas, territorialistas y autónomas”.¹⁰ Las fuentes del derecho internacional que la doctrina reconoce son las siguientes: Tratados o Convenciones, Costumbre Internacional, Jurisprudencia Internacional, Doctrina, Conferencias Diplomáticas y Congresos.

⁵ Rousseau, *ob. cit.*, p. 2.

⁶ Arellano García, Carlos, *Derecho internacional público*, vol. I, Porrúa, México, 1983, p. 114.

⁷ Pérez-Nieto Castro, Leonel, *Derecho internacional privado*, 3ª ed. Harla, México, 1984, p. 10.

⁸ Goldschmidt, Werner, *Derecho internacional privado*, 3ª ed. Depalma, Buenos Aires, 1977, p. 16.

⁹ Citado por Pérez-Nieto Castro, *ob. cit.*, p. 10.

¹⁰ *Ibidem*, pp. 10-16.

3. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Esta disciplina es parte del Derecho internacional y se ubica en su vertiente social. En su concepción vigente se integra con la parte XIII del Tratado de Versalles, la Constitución de la OIT, la Declaración Relativa a los Fines y Objetivos de Filadelfia de 1944, el Acuerdo celebrado entre la ONU y la OIT, en la que se reconoce a esta última como un organismo especializado, el Reglamento de la Conferencia General, los Convenios y Recomendaciones; así como las Resoluciones de sus diversos órganos fundamentales y auxiliares.

4. ANTECEDENTES Y CONSTITUCIÓN DE LA OIT

Como antecedentes deben considerarse las acciones de Owen, Blanqui, Le Grand y otros grandes pensadores como Prudhón, Marx, Sismondi, Fourier, y más cercanamente a Samuel Gompers; asimismo, deben ser considerados como tal, algunos documentos y convenciones internacionales, resultado de los esfuerzos de jefes políticos de algunos países.

Los historiadores consideran como el más grande de los precursores a Roberto Owen, expresan que en su fábrica de New Lanark implantó una serie de medidas que originó un nuevo modelo de producción, adelantándose por casi medio siglo a la legislación laboral moderna; las medidas que implementó fueron las siguientes:

- a) Redujo la jornada de trabajo para los adultos de 17 a 10 horas diarias;
- b) No aceptó en el trabajo a niños menores de 10 años y creó para ellos escuelas gratuitas y laicas y “jardines de infantes”;
- c) Los locales de la fábrica fueron higienizados, así como la aldea donde vivían los obreros.

Se trató de formar un ambiente moral elevado extirpando los vicios sociales:

- d) Se crearon cajas previsoras para enfermedad y vejez. La empresa contó con un verdadero seguro de desocupación y así en 1806, año de paro de la industria, los obreros de New Lanark cobraron igualmente sus jornales.

También se crearon almacenes cooperativos con productos a un 25 por ciento más baratos para los obreros”.¹¹ A juicio de Válticos, Owen “fue uno de los promotores de la ley de 1919 sobre limitación de la duración del trabajo de los niños, que en aquella época con frecuencia llegaba a las 16 horas diarias”.¹²

Owen justificó su conducta de mejoría a los obreros en los siguientes términos: “La experiencia nos ha enseñado la diferencia que existe entre un equipo mecánico apropiado, reluciente y en buen estado, y aquel sucio, en desorden y que poco a poco queda fuera de uso. Si la atención que acordamos a esos motores inanimados puede darnos resultados ventajosos, ¿no se podría atender de la misma manera a esos motores animados, a esos instrumentos vivos cuya estructura es por cierto admirable? ¿no es natural deducir que esos mecanismos tanto o más complejos y delicados serían igualmente mejorados en fuerza y en eficiencia y que su empleo sería más económico, si se les mantuviese en estado saludable, si se les tratase con dulzura, si se les facilitara una cantidad de alimentos y de medios de existencia suficientes para sostener sus cuerpos en buena condición de producción, para evitar que ellos no se deterioren o deban prematuramente ser puestos fuera de uso?”¹³

En la transcripción anterior se observa que Owen recurrió a ejemplos muy prácticos para hacerse comprender por sus asociados, pues en las concepciones y condiciones del siglo XIX era muy difícil de lograrlo, aunque debo señalar que lo intentó por todos los medios que estuvieron a su alcance, pues en 1821 al escribir su obra *Sistema Social* sostuvo: “Repartir la propiedad entre individuos en proporciones desiguales o amontonarla para fines individuales —como piden algunos reformadores como Fournier—, sería tan inútil y perjudicial como lo sería repartir al aire o a la luz en cantidades desiguales para diferentes individuos, o que ellos los amontonaran”.¹⁴

En el informe que presentó ante la Cámara de los Comunes y al Congreso de Aquisgrán de la Santa Alianza, realizó un análisis de la situación inglesa: “Mostraba primero cómo el desarrollo del maquinismo y la incorporación a la producción de las mujeres y los niños, a partir de 1870 había multiplicado la riqueza de Inglaterra, lo que explica su poderío económico y político. Pero esa riqueza había aumentado, sin

¹¹ Rama, Carlos M., *Las ideas socialistas en el siglo XIX*, LAIA, Barcelona, 1976 pp. 52-53.

¹² Válticos, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, Técno, Madrid, 1977, p. 29.

¹³ Rama, *ob. cit.*, p. 53.

¹⁴ *Ibidem*, p. 55.

embargo, la miseria de los hogares ingleses. Las enormes riquezas creadas por la sociedad con la colaboración de la técnica y la ciencia han favorecido a unos pocos, pero han disminuido la importancia del trabajo manual del obrero, es decir, el salario. La riqueza creada por el trabajo de las máquinas ha sido retenida por los capitalistas y, a la vez, el aumento general de las riquezas ha hecho que los precios asciendan enormemente. Por eso, el gran problema de nuestra época es el reparto de la producción”.¹⁵

La influencia de sus ideas impactaron la conciencia de grandes hombres de Francia, Alemania, Estados Unidos, así como de la iglesia católica, cuyo sentido de justicia social fundado en un trato más humano al obrero y una mejor distribución de la riqueza, así lo sostuvo y lo dio a conocer a través de varios documentos oficiales, entre los que debemos resaltar los de León XIII conocido como el Papa obrero, quien “saca a la luz, en 1878 la *Quod apostolici muneris*, donde clama contra la explotación de los económicamente débiles, sometidos al liberalismo económico”¹⁶ y 15 de mayo de 1891 la encíclica *rerum novarum*, “para fijar el criterio de la iglesia católica en relación al problema social de los obreros”.¹⁷

La *Rerum Novarum*, independientemente que constituye la postura de la iglesia católica, presenta en su contenido el pensamiento de Owen; pues no debemos desconocer que ésta se vio obligada a tomar una postura ante los diversos acontecimientos obreros de nivel internacional, como el congreso marxista celebrado en París, en 1889, que fijó la necesidad de establecer “el día del trabajo”, para que los obreros de todo el mundo intimaran (*sic*) a los poderes públicos para obtener condiciones decorosas de vida... y que el primero de mayo de 1890 tuvo lugar el espectáculo de millones de seres humanos congregados en todo el mundo, pidiendo justicia contra los abusos del capital... Un año después, en Fourmies, Francia, los obreros fueron dispersados con fusiles”.¹⁸ En todo el contenido de la Encíclica “se plantean los remedios que, a juicio del Pontífice, podrían suavizar y equilibrar los intereses de las fuerzas productoras”.¹⁹ La búsqueda de entendimiento entre las partes contratantes que plantea la encíclica, nos permite afirmar que

¹⁵ *Ibidem*, p. 54.

¹⁶ Cavazos Flores, Baltasar, *Mater et magistra y la evolución del Derecho del trabajo*, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1964, p. 9.

¹⁷ *Ibidem*, p. 12.

¹⁸ *Idem*.

¹⁹ *Idem*.

el pensamiento de Owen fue recogido por la Iglesia Católica y posteriormente por legislaciones laborales modernas, entre las que se cuenta el Derecho internacional del trabajo.

Daniel Le Grand fue un industrial francés vinculado más directamente con proyectos de legislación internacional y con la idea de establecimiento de un organismo con igual característica, cuya misión fuera producir normas jurídicas del trabajo; “invocando las leyes de Inglaterra y Prusia, presentó una iniciativa al Parlamento francés para que influyera sobre los estados industriales y les propusiera la creación de una ley internacional que redujera la jornada de trabajo a 12 horas, en los establecimientos en que se utilizara la fuerza motriz”.²⁰

Su actuación fue insistente durante varios años, “entre 1840 y 1853 suplicó reiteradamente a varios gobiernos europeos que promulgaran de común acuerdo una legislación laboral para acabar así con las luchas despiadadas entre competidores. También 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 o peligrosas y una reglamentación especial para los niños. Antes de redactar los proyectos efectuó un muy cuidadoso estudio de la situación jurídica en diversos países, prácticamente como lo hace hoy la Oficina Internacional del Trabajo para preparar los proyectos de normas”.²¹

La Revolución Industrial que por esas épocas hacía sentir sus contradicciones sociales, le permitió observar una clara situación de injusticia, un crecimiento económico sin justicia social, pues los beneficios que produce una política de productividad no redundaba en beneficio de la clase trabajadora, por el contrario, la distancia cada día era más abismal. Es la idea de justicia social lo que motiva la realización de varias acciones en Le Grand, y “en la tarea de precisar su pensamiento a lo largo de los años, no escatimó esfuerzos... en los llamamientos y las memorias dirigidas a los gobernantes franceses y a los de los principales países europeos”.²²

Así, las preocupaciones de Owen y Le Grand fueron incluidas en discursos y proyectos que posteriormente fueron presentados en conferencias y asambleas internacionales, entre ellas sobresalen las de Berlín, Berna y Leeds, que sirven de base para la elaboración de la parte XIII del Tratado de Paz de Versalles. Este tratado fue enriquecido con la par-

²⁰ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, t. I, 7ª ed., Porrúa, México, 1963, p. 308.

²¹ *Las normas internacionales del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978, p. 3.

²² Valticos, *Derecho internacional del trabajo*, ob. cit., p. 32.

ticipación del líder de la American Federation of Labor, Samuel Gompers, que con anterioridad había tenido importantes participaciones, entre los que sobresale el caso del reconocimiento internacional por parte del Congreso de París en 1890 por la influencia que tuvo en la fijación del día internacional del trabajo, cuyo resolutivo señala: “se organizará una gran manifestación internacional con fecha fija de manera que, en todos los países y ciudades a la vez, al mismo día convenido, los trabajadores intimen a los poderes públicos a reducir legalmente a 8 horas la jornada de trabajo y a aplicar otras resoluciones del Congreso Internacional de París. Visto que una manifestación semejante ya ha sido decidida por la American Federation of Labor para el 1.º de mayo de 1890, en su Congreso de diciembre de 1888, en Saint Louis, se adopta esta fecha para la manifestación internacional. Los trabajadores de las distintas naciones llevarán a cabo esta manifestación en las condiciones impuestas por la especial situación de su país”.²³

Así pues, el Tratado, en su parte XIII fue redactado por una comisión integrada con dos delegados de cada una de las grandes potencias, entre las que sobresalen Estados Unidos, Inglaterra, Francia e Italia; en su preámbulo sostiene:

- ... el objeto de la Liga de Naciones (es) el establecimiento de la paz Universal.
- ... No pudiendo ser ésta un hecho sin hallarse basada sobre la justicia social.
- ... Las condiciones del trabajo existentes suponen para gran parte del pueblo, injusticias, penalidades y privaciones que por efecto del gran estado de inquietud que producen, ponen en peligro la paz y la armonía del mundo.
- ... Siendo requerida con gran urgencia una mejoría de aquellas condiciones.²⁴

Las medidas para solucionar los problemas son: “... Reglamentación de las horas de trabajo, incluso en el establecimiento de un *maximum* por día y por semana, la reglamentación de las ofertas de empleo, las medidas o para evitar la falta del mismo y para proporcionar salarios suficientes, las medidas de protección al obrero contra las enfermedades y accidentes de trabajo, de los niños, de los jóvenes y de las mujeres, las disposiciones relativas a la vejez y la incapacidad, la protección a los intereses de los obreros empleados en países distintos de los suyos, el reconocimiento del principio de la libertad de asociación, la organización de la educación técnica, según la vocación individual, y otras medidas.

²³ Mella, Ricardo y Maurice Denmanget, 1º de mayo, Ediciones Antorcha, México, 1977, p. 188.

²⁴ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social*, Porrúa, México, 1979, p. 288.

... el hecho de dejar una nación cualquiera de adoptar condiciones humanas de trabajo, constituye un obstáculo a la marcha de las otras naciones que deseen mejorar las suyas”.²⁵

Los preceptos de la parte XIII, comprenden 41 artículos, del 387 al 427; en esta última disposición se contienen los principios fundamentales del Derecho internacional del Trabajo, referidas a la protección del trabajo, derecho de asociación para todos los fines legales, pago de un salario que asegure una vida digna, adopción de la jornada de ocho horas, de un descanso semanal de 24 horas, la supresión del trabajo de los niños, establecimiento del principio del salario igual para trabajo igual, trato equitativo a todos los trabajadores que residan legalmente en otro país, así como la creación de la inspección del trabajo, para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de carácter laboral.²⁶ Estos objetivos, que a mi juicio deben ser considerados como de orden fundamental, fueron calificados por la organización de la forma siguiente: “Sin proclamar que estos principios y estos métodos (*sic*) sean completos o definitivos, las altas partes contratantes entienden que son a propósito para guiar la política de la liga de naciones y que; si son adoptados por las comunidades industriales miembros de la liga, mantenidos intactos en la práctica por un cuerpo adecuado de inspectores, derramarán beneficios duraderos sobre los asalariados del mundo entero”.²⁷

El contenido de la disposición 427 esta parte del tratado ha motivado diversos puntos de vista en cada uno de los países en el nuestro es ampliamente conocida la teoría que al respecto ha señalado el doctor Trueba Urbina; expresa este autor que las disposiciones descritas en los nueve puntos anteriores, “en su mayor parte provienen del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 primera declaración de derechos sociales del mundo... la participación de Samuel Gompers originó la parte XIII del tratado. Por esto ocupa un lugar de primer orden en la historia del Derecho social universal, así como nuestros constituyentes de 1917 que fueron los autores del artículo 123, que prohijó Gompers en el Tratado de Versalles”.²⁸ Por nuestra parte, sostenemos que el contenido de la parte XIII posee contenido social, y la disposición 427 contempla puntos de coincidencia con otros documentos, como: la re-

²⁵ *Ibidem*, pp. 288-289.

²⁶ Cf. Charis Gómez, Roberto, *Derecho internacional del trabajo*, Porrúa, México, 2000, pp. 29 y 30.

²⁷ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social, ob cit.*, pp. 301-302.

²⁸ *Ibidem*, p. 302.

solución dictada por el Congreso de la Segunda Internacional, con la *Rerum Novarum*, con el Programa del Partido Liberal Mexicano y sobre todo con el artículo 123 de la Constitución de 1917 de México; no es posible reconocer en este tema, la influencia de un solo documento.

5. ÓRGANOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

La Organización cuenta con una estructura fundamental y otra auxiliar, que le ha permitido una importante actuación en lo laboral y en lo social. Los órganos permanentes de la OIT, se encuentran contemplados en su artículo segundo, sobresalen: la Conferencia General de los representantes miembros, el Consejo de Administración, compuesto como lo indica el artículo 7 y la Oficina Internacional del Trabajo, que está bajo la dirección del Consejo de Administración”.²⁹ Obviamente, cada uno de estos desempeñan funciones importantes; pero, con fundamento en la Constitución, pueden auxiliarse de algunos órganos, entre los que pueden citarse diversas comisiones de estudios, de asesorías o de divulgación.

5.1 *La conferencia*

La Conferencia “es el órgano más importante, es el depositario de la suprema autoridad de la Organización Internacional del Trabajo, es el poder más alto”.³⁰ Lo anterior, porque en ella participan todos los países miembros a través de sus legítimos representantes estatales, obreros y empleadores, acreditados previamente ante la oficina.

Los Estados que participan en la Conferencia por disposición constitucional deben cumplir con los presupuestos del artículo 1º que en su punto 2 señala: “Serán miembros de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados que eran miembros de la Organización el 1º de noviembre de 1945 y cualquier otro estado que adquiera la calidad de miembro, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 3 y 4 de este artículo”.³¹ Estos países se reúnen habitualmente en el mes de

²⁹ *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998, pp. 6-7.

³⁰ Barroso Figueroa, José, *Curso de Derecho internacional del trabajo*, impartido en el INET, México, 1981.

³¹ *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, ob. cit., p. 6

junio en Ginebra, Suiza, pero pueden hacerlo las veces que lo consideren necesario.

La Asamblea General se integra con 4 delegados, registrados previamente ante la oficina y en la proporción siguiente: 2 representantes gubernamentales, uno por los obreros y otro por los empleadores. Los dos primeros son designados en México por el presidente de la República, a través del Secretario del Trabajo y de la Previsión Social. Los delegados obreros y de empleadores “son designados por el gobierno en consulta por las organizaciones más representativas de estos dos grupos”,³² 28 es decir, el gobierno de los países miembros realiza los procedimientos válidos, pero son los interesados los que finalmente deciden la designación situación que prevalece en nuestro país.

Es importante señalar, que cada delegado cuenta con consejeros técnicos, pudiendo estar acompañados en la conferencia por un máximo de dos, por cada uno de los puntos que figuren en la orden del día de la reunión; la función de éstos es tan importante que Barroso Figueroa ha expresado: “En la práctica los consejeros técnicos son quizás quienes verdaderamente deciden la suerte de la discusión, orientando en forma real al delegado”.³³ Las decisiones se toman por mayoría de votos y por unanimidad.

Un consejero técnico gubernamental, obrero, de empleador puede contar con voz y voto, así lo impone el punto 7 del artículo 3o.: “cualquier delegado podrá por escrito, dirigido al presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos que en tal caso podrá participar en los debates y en las votaciones”.³⁴

Además, tienen derecho de asistir con voz, las cuatro organizaciones sindicales internacionales más importantes: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la Federación Sindical Mundial, la Confederación Mundial y la Unidad Sindical Africana.

La estructura constitucional de la Conferencia General, se integra con: un presidente, que por lo regular recae en un delegado gubernamental; tres vicepresidentes, uno por cada sector que la integra; y una Secretaría General, que es desempeñada por el director general de la Organización.

³² Aberastury, Marcelo, *et al*, *La Organización Internacional del Trabajo en la Política Mundial*, Paidós. Buenos Aires, 1969, p. 46.

³³ Barroso Figueroa, José, *Curso...*

³⁴ *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ob cit.*, p. 9.

Siendo el órgano más importante, obvio es que desempeñe una actividad de primer orden, la que en palabras de Marcelo Aberastury: consiste en adoptar normas mínimas internacionales de política social, que en sus casos, adoptan la forma de tratados especiales, como los Convenios internacionales de trabajo y, en otras, las recomendaciones. Pueden, asimismo, disponer que sus decisiones tomen la forma de resoluciones. Para ser adoptados los convenios y recomendaciones, deben ser aprobadas por los dos tercios de los delegados presentes. Todos los Estados miembros conforme lo estipula la Constitución de la organización, tienen el deber de someter los convenios adoptados por la Conferencia al órgano deliberativo del país respectivo, con miras a su aprobación. Al ratificar un convenio, un Estado miembro contrae la obligación de tomar las medidas pertinentes para modificar su legislación, de manera que ésta armonice con las disposiciones del convenio”.³⁵

Así pues, la función de la Conferencia es de carácter legislativo, crea normas mínimas con clara tendencia de proteger al trabajador en su salario, en la jornada y en las condiciones materiales en que presta su trabajo. Además, estas reuniones, constituyen un gran foro internacional en el que se debaten, a veces apasionadamente las grandes cuestiones de actualidad, como: “La formación: reto de los años ochenta (1980); La rehabilitación profesional de los impedidos (1981); La juventud ante los problemas de empleo (1982), y el trabajo infantil (1983)”;³⁶ no debe dejar de mencionarse el tema de la Octagésima Séptima Reunión celebrada en 1999, en la que se adoptó el Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil.

Los delegados gubernamentales regularmente son designados por el Presidente del país miembro, recayendo frecuentemente una de las designaciones en la persona del Secretario o Ministro del Trabajo y la otra en la persona que este último propone. Por lo que respecta a la designación de los delegados sectoriales, debemos indicar que ésta se realiza a través de convenciones, en la que participan todas las organizaciones de los sectores correspondientes. Los documentos que exhiben los delegados son calificados por la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, previo inicio de los trabajos.

La Conferencia funciona a través de una Mesa integrada por un Presidente, cuyo nombramiento recae regularmente en un delegado gubernamental, tres vicepresidentes, ocupando una cartera cada uno de los

³⁵ Aberastury, *ob. cit.*, p. 46.

³⁶ *La OIT, y el Mundo del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1977, p. 10.

sectores que integran la Conferencia, y un Secretario General, cargo desempeñado por el Director General de la Organización.

El presidente de la Conferencia es designado por la Asamblea General, para cuyo cargo regularmente se propone a Ministros de Trabajo de países que cuentan con prestigio internacional, basando su fama en la materialización de una política laboral satisfactoria, orientada a promover la capacitación y adiestramiento en la creación de empleos, fijación de salarios mínimos suficientes y remuneradores, así como en una sólida administración de la justicia laboral.

Los miembros que adoptan los convenios se obligan a acatarlos; en caso contrario, los afectados del país referido pueden denunciar este hecho ante la Organización Internacional; ésta, constreñirá y exigirá su cumplimiento. Los convenios que aprueban la Organización a través de sus conferencias, alcanzan en un Estado miembro, una vez que han sido ratificados, fuerza jurídica; su jerarquía normativa debemos buscarla en las Constituciones del país respectivo.

En México, el artículo 133 constitucional expresa: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión”.³⁷

Nuestro país ha suscrito y ratificado 79 Convenios con este organismo, de los cuales se encuentran en vigor 69, los que han alcanzado el carácter de norma jurídica nacional. El problema a resolver y que constituye tema de reflexión para la conclusión, consiste en afirmar o negar el cumplimiento de estas disposiciones en materia sindical.

Con respecto a las recomendaciones, precisamos que éstas no poseen fuerza coercitiva; pues son enunciados de política a seguir, con la finalidad de auxiliar al país miembro; ejemplo de recomendaciones lo constituyen la edad mínima, trabajo de menores, sobre empleo, sobre capacitación, sobre accidentes, habitación, etcétera.

Además de la actividad principal de carácter legislativo, la Conferencia cumple otras no menos importantes como: admisión de nuevos miembros; adopción de enmiendas a la Constitución; elección de los miembros del Consejo de Administración y, otras que le señale el momento histórico que se viva.

³⁷ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 7ª ed. Mc Graw-Hill, México, 1999, p. 158.

5.2. *El Consejo de Administración*

Se integra con 56 miembros en la proporción siguiente: 28 miembros gubernamentales, 14 representantes de los trabajadores y 14 de los empleadores. De los 28 integrantes gubernamentales, 10 son nombrados por los países miembros de mayor importancia industrial, que hasta 1999 son: “Brasil, China, Francia, Alemania, India, Italia, Japón, Federación Rusa, Reino Unido y Estados Unidos”.³⁸ Los 18 restantes, son nombrados por los delegados gubernamentales, con exclusión lógicamente de los 10 miembros ya electos. “Los representantes de los empleadores y de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores a la conferencia”,³⁹ “Comprende además el Consejo 14 miembros adjuntos gubernamentales, 14 miembros adjuntos empleadores y 14 miembros adjuntos trabajadores”.⁴⁰ Este Consejo de Administración se constituye en el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo, como se señalará al analizar sus funciones; y se renueva cada tres años, aunque existen periodos de prolongación cuando se juzguen necesarios.

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. Así se desprende de la disposición 7.7 de la Constitución que indica 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”.⁴¹ Este consejo deberá celebrar reuniones ordinarias y extraordinarias, para que proceda este último caso, se requiere que lo soliciten por lo menos 16 de sus miembros.

Su desempeño ha sido calificado como “el timón, alrededor del cual giran todas las actividades de la OIT”.⁴² Entre sus funciones sobresalen:

1. Votan para integrar sus autoridades.
2. Determinan el orden del día de la Conferencia.

³⁸ *La OIT, qué es, qué hace*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, p. 7.

³⁹ Constitución de la OIT, *ob. cit.*, p. 9.

⁴⁰ La OIT y el Mundo del Trabajo, *ob. cit.*, p. 11.

⁴¹ Constitución de la OIT, *ob. cit.*, p. 9.

⁴² *Las Normas Internacionales del Trabajo*, *ob. cit.*, p. 8.

3. Determinan qué países deben ser considerados como miembros de mayor importancia industrial.
4. Elaboran sus propios reglamentos.
5. Dirigen las actividades de la Oficina designando además a los miembros que deberán integrar las diversas Comisiones que auxilian al Consejo.
6. Nombran al Director General de la Oficina internacional.
7. Supervisan, a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el cumplimiento de los instrumentos debidamente ratificados. Para la consecución del último objetivo se auxilia de la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical y del Comité de Libertad Sindical.

La función de supervisión del Consejo es importante para la vigencia de las normas internacionales, pero dicha función nunca será comparable con la que realiza la Conferencia, al adoptar los Convenios e integrar la Legislación Internacional del Trabajo. En las decisiones de “los miembros gubernamentales del Consejo toman la palabra y votan en nombre de los países, pero los miembros empleadores y trabajadores representan a todos los delegados trabajadores y empleadores a la Conferencia”.⁴³

5.3. *La Oficina*

Su sede se encuentra en Ginebra, Suiza, la integra un Director General, nombrado por el Consejo de Administración, con duración en el cargo por cinco años, pudiendo ser reelecto por periodos sucesivos; además, la Oficina está constituida por un número amplio de funcionarios, nombrados finalmente por el Director General, personal que facilita la función de divulgación y asesoría de la OIT.

Resulta interesante conocer que desde su fundación a la fecha, sólo 9 hombres han dirigido la Organización a través de la Oficina, ellos son: “Albert Thomas, de Francia (1919-1932), Harold Butler, del Reino Unido (1932-38), John Winant, de los Estados Unidos (1939-1941), Edward Phelan, de Irlanda (1941-1948), David Morse, de Estados Unidos (1948-1970), Wilfred Jenks, del Reino Unido (1970-1973),

⁴³ *La OIT y el Mundo del Trabajo, ob. cit., p. 11.*

Francis Blanchard, de Francia (1973-1984), Michel Hansenne, de Bélgica (1989-1999, y desde marzo de 1999 por Juan Somavia, de Chile”.⁴⁴

Asimismo, debe mencionarse que, no obstante que la sede de la Oficina Internacional del Trabajo se encuentra en Ginebra, existen oficinas exteriores, que hasta el año de 1976 sumaban un total de cuarenta; una de ellas se encuentra establecida en nuestro país; además la organización cuenta con Oficinas Regionales, que atienden y dan asesoría a sectores muy importantes, de sus miembros; estas últimas oficinas se encuentran ubicadas: “En Lima para América Latina, en Addis Abeba para África y en Bangkok para Asia y el Pacífico, en Beirut, para los países árabes y en Ginebra para Europa”.⁴⁵ La oficina de México cumple —en menor escala—, funciones de regionalización, pues brinda asesoría a Cuba, Haití y República Dominicana.

La Oficina representa el órgano formal de la OIT; entre sus actividades están “preparar los documentos e informes que constituye el material básico indispensable para las conferencias y reuniones especializadas de la organización; desempeña las funciones de la Secretaría en tales oportunidades; busca y contrata expertos en cooperación técnica y orienta la ejecución de los consiguientes programas en el mundo entero; despliega actividades de investigación y educación; publica una amplia gama de obras y revistas periódicas referentes a problemas laborales y sociales, y presta su asistencia a los servicios de los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores”.⁴⁶ Sus funciones se circunscriben al campo de investigación, publicación, distribución y difusión de los problemas laborales y sociales, otorgando en su caso, asesoría a los países miembros, a los sectores empresariales y obreros, para el logro de los objetivos que persigue.

Además, conforme al artículo 10 constitucional, la oficina tendrá cualesquiera otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración considere conveniente encomendarle”.⁴⁷

La función de asesoría y de orientación ha sido positiva; pues ha permitido en muchas ocasiones cambios en las legislaciones internas, mismos que han redundado en mejoría para los trabajadores, seguridad

⁴⁴ *La OIT, qué es, qué hace, ob cit.*, p. 6.

⁴⁵ *La OIT y el Mundo del Trabajo, ob cit.*, pp. 11-12.

⁴⁶ *Las Normas Internacionales del Trabajo, ob cit.*, p. 8.

⁴⁷ *Constitución de la OIT, ob cit.*, p. 10.

para los empleadores, buena imagen para el gobierno que pretende lograr una política con principios sociales.

La oficina tiene solidez y estabilidad, pues quien ejerce la Dirección General dura en el cargo mayor tiempo, además de representar institucionalmente a la organización. Su director tiene mayor rango e importancia en la organización, pues su actuación es de mayor reconocimiento; tal hecho le obliga exigir a sus colaboradores mayor eficiencia en las diversas actuaciones que deban realizarse.

Para la función de formación profesional, la OIT ha creado dos instituciones: el Instituto Internacional de Estudios Laborales, fundada en Ginebra en 1970, cuya función se orienta a organizar ciclos de estudios y seminarios destinados a personas que ejercen responsabilidades en la esfera social y del trabajo, y el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, que se inauguró en Turín, Italia, en 1965; su función consiste en ofrecer a los dirigentes y técnicos de todas las nacionalidades una formación superior a la que pueda existir en sus países o regiones; este centro realiza intercambios de experiencias entre especialistas e investigadores.⁴⁸

Así pues, la actividad de la Oficina es de orden administrativo, ocupan lugar preferente la preparación de las actividades anuales que realiza la Conferencia en el mes de junio en Ginebra, Suiza, en la que se adoptan diversos instrumentos que enriquecen al Derecho Internacional del Trabajo.

6. ORGANOS AUXILIARES DE LA OIT

Debe indicarse que conforme a la estructura anterior, la OIT cumple en forma acertada con las funciones que la Constitución establece; sin embargo, la organización se apoya en diversas comisiones o comités como acontece con la Conferencia, que apoya sus acciones en las Comisiones de Proposición, de Verificación de Poderes, de Redacción, de Aplicación, de Convenios y Recomendaciones, de Representantes, sobre cuestiones Financieras, etcétera; en tanto que el Consejo de Administración lo hace a través de las Comisiones de Encuesta y la de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones; por su parte la Oficina contrata expertos que actúan en sus direcciones y subdirecciones, sobre todo para realizar las funciones de cooperación técnica, de

⁴⁸ *La OIT y el Mundo...*, ob cit., p. 22.

estudios e investigación, encuestas, análisis, etcétera. Particularmente se apoya en la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia Sindical, así como del Comité de Libertad Sindical que a continuación se comenta.

6.1. La comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones

Esta Comisión se constituyó a partir de una Resolución de la Conferencia aprobada en 1926. Desempeña una de las funciones más importantes de la Organización, referida a la materialización del contenido de las normas internacionales. Se integra con veinte miembros de diversas nacionalidades, situación que le permite contar con experiencias sobre los múltiples sistemas jurídicos, políticos y sociales. Los integrantes cuentan con prestigio, capacidad y sólida preparación, son nombrados por el Consejo de Administración a propuesta del director general, duran en el cargo tres años, pudiendo ser ratificados para varios periodos.

La función que contempló la Resolución se orientó a “utilizar de la mejor manera y en la forma más completa las memorias sobre los convenios ratificados y obtener las informaciones previstas en los formularios del Consejo de Administración y que pudieran parecer necesarias para completar las informaciones ya comunicadas”.⁴⁹

Con motivo de la modificación de la Constitución de la OIT, en 1946, la Comisión extendió sus funciones consistentes en: “examinar las memorias sobre los convenios ratificados (art. 22, constitucional); las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones (art. 19); las informaciones sobre la sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (art. 19), y las memorias e informaciones sobre la aplicación de los convenios en los territorios no metropolitanos de un Estado* (arts. 22 y 35).⁵⁰

En la materialización de sus objetivos, la Comisión actúa con toda imparcialidad y objetividad, auxiliándose para tal fin de algunos comités o comisiones, señaladamente las de industrias, la Consultiva para

⁴⁹ Potobsky von Geraldo W. y Héctor G. Bartolomei de la Cruz, *La Organización Internacional del Trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1990, p. 100.

* No es parte del Estado; pero éste ejerce dominio sobre dicho territorio.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 101.

el Desarrollo Rural, la Comisión Consultiva para los Empleados y los Trabajadores Intelectuales, la Comisión Paritaria Marítima, la Comisión del Servicio Público, la Comisión de Expertos en Seguridad Social, la Comisión de Expertos de la Seguridad Social e Higiene del Trabajo, etcétera.

Al realizar su función, la Comisión se auxilia casi siempre con el material jurídico con que cuenta el país respectivo, sobresaliendo la Constitución, Leyes Reglamentarias, Acuerdos Administrativos, Contratos Colectivos de Trabajo, Jurisprudencias; además, se consultan diarios o algún otro documento que pueda facilitar la realización de la función. La Comisión sesiona en Ginebra, Suiza, durante el mes de marzo de cada año y asiste a la reunión como invitado un representante de las Naciones Unidas; sus deliberaciones y acuerdos tienen carácter confidencial, pero dependiendo de las respuestas que se obtengan, podrían dejar de serlo.

6.2. La Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical

Se creó por acuerdo del Consejo de Administración en 1950, previa consulta con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. La Comisión sólo puede examinar un caso si el gobierno contra el que se presenta la queja da su conformidad. Obvio es, que en sus inicios, la actuación de esta comisión no fue del agrado de los gobiernos; es decir, no otorgaban su consentimiento para la realización de las funciones de la Comisión; por esta razón en la historia de este órgano auxiliar de la OIT se ubica una etapa de paralización, desde su constitución, hasta 1964; a partir de esta fecha su actuación aunque limitada en número cuenta, en un dado caso, con la anuencia de los gobiernos. Su actividad se vincula fuertemente con la del Comité de Libertad Sindical.⁵¹

Su función se orienta a examinar en forma imparcial las quejas que se someten a la consideración del Consejo de Administración; aunque sus facultades se orientan a la investigación, materialmente examinan con el gobierno interesado la posibilidad de solución del problema por vía de acuerdo.

⁵¹ Swepston, Lee, "Desarrollo de las Normas sobre Derechos Humanos y Libertad Sindical mediante el control de la OIT", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, número 2, 1998, pp. 194-196.

Hemos resaltado que esta Comisión sólo puede intervenir con el consentimiento del Gobierno que se investiga, considerando esta situación muy particular, debe señalarse que “hasta el momento.... ha examinado cinco casos”,⁵² bajo los procedimientos que sus reglamentos señalan.

6.3. *El Comité de Libertad Sindical*

Se constituyó por decisión del Consejo de Administración en el año de 1951; se integra con un presidente y nueve miembros en proporción de tres por cada uno de los sectores; pero el Consejo “ nombra a nueve miembros suplentes, llamados en un principio a participar en las reuniones; sólo si por cualquier razón no se encontrara presente un miembro titular, con objeto de mantener la composición inicial del Comité”.⁵³ Éstos tienen las mismas obligaciones que los titulares. Así, “los miembros suplentes que lo solicitan pueden participar en la discusión de los casos sometidos al Comité, estén o no presentes todos los miembros titulares, cuando el presidente exprese su conformidad”.⁵⁴

El Comité celebra sesiones en Ginebra, Suiza, tres veces por año; examina los casos a fondo y somete sus conclusiones al Consejo de Administración. La mayoría de los temas que analiza se refieren a violaciones de los principios sindicales; sobresalen: “aspectos sobre la constitución de organizaciones y del derecho a afiliarse a ellas, la elección y destitución de dirigentes sindicales, la injerencia en la administración y actividades del sindicato, la disolución o suspensión de organizaciones, los actos de discriminación antisindical en el empleo, el derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga, la prohibición de reuniones y manifestaciones sindicales, y los actos contra la libertad a la vida de sindicalistas”.⁵⁵

Es de resaltar que este Comité “puede examinar las quejas tanto si el país interesado ha ratificado como si no ha ratificado algunos convenios de la OIT, sobre el tema que se trate, ya que su autoridad se deriva directamente de la Constitución, y, por consiguiente, pueden presentarse quejas contra cualquier Estado miembro de la OIT. Si el gobierno

⁵² Comité de Libertad Sindical de Consejo de la Administración, *La Libertad Sindical*, 3ª ed. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985, p. 1.

⁵³ *Ibidem*, p. 6.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 7.

⁵⁵ Las Normas..., *ob. cit.* p. 112.

en cuestión no ha ratificado los Convenios pertinentes de la OIT, el propio Comité de Libertad Sindical efectúa el seguimiento de las medidas adoptadas con respecto a las quejas”.⁵⁶

En este sentido, al comprobarse la violación de algún Convenio, el Comité exige al país miembro que cumpla con el contenido, para lo cual se observan los pasos siguientes:

1. Dirige un llamamiento especial de cumplimiento.
2. Con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Presidente del Comité discute con los delegados del Gobierno las razones de la demora.
3. Si persisten en no cumplir, se da mayor publicidad a la queja”,⁵⁷ y se remite el caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (que actúa en virtud de la ratificación del Convenio).

Sobre la eficacia de las resoluciones del Comité de Libertad Sindical debe indicarse que en muchos casos han sido positivos, pues: “la mera posibilidad de recurrir al procedimiento de queja ha incitado a veces a las partes interesadas a arreglar la situación existente con el sólo fin de evitar una investigación de carácter internacional”,⁵⁸ de aquí los pocos casos conocidos por la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia sindical.

7. EL CÓDIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El Código Internacional del Trabajo, lo integran los Convenios y las Recomendaciones adoptados por la Conferencia General de la OIT, que en forma directa o indirecta, influyen en la política laboral de sus países miembros. Los convenios adoptados, no deben ser ratificados necesariamente, en tanto que las recomendaciones ni siquiera son sometidos a estudio para dicho fin.

⁵⁶ Swepston, Lee, *ob. cit.*, pp. 195-196.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 111.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 115.

7.1. *Procedimiento de adopción de convenios y recomendaciones*

El estudio del proceso legislativo de la organización resulta de vital importancia; por lo que la adopción de los Convenios representa una trascendente acción, a través de ella, la organización cumple con uno de sus objetivos: establecer normas que armonicen a nivel internacional los intereses del capital y del trabajo, siempre orientados a materializar la justicia social. En este sentido sus normas sirven de apoyo a los países miembros que con base en esta cualidad, aspira a tener una adecuada política laboral.

Es conveniente señalar que a lo largo de su existencia —de 1919 al 2002—, la OIT ha adoptado 185 convenios y 190 recomendaciones, todos ellos relacionados con derechos laborales fundamentales, sujetos particulares, entre los que sobresalen las mujeres y los menores, así como temas de carácter social, al referirse al tema de los pueblos indígenas y tribales en países independientes.

Los Convenios se adoptan en el seno de las Conferencias Internacionales, a través del voto emitido por las 2/3 partes de los delegados presentes. Se observa el siguiente procedimiento:

1. El proceso de creación de la norma internacional se inicia con la inclusión del tema en el orden del día, del que se pretende constituya en el futuro el instrumento internacional. La decisión corresponde al Consejo de Administración, en los términos del artículo 14 Constitucional de la OIT.
2. La Oficina Internacional del Trabajo elabora un informe sobre la legislación y la práctica y esboza en forma de cuestionario las líneas generales del texto que podría desarrollarse, y solicita a los países miembros emitan la opinión correspondiente.
3. Los Gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores formulan comentarios sobre el informe de la Oficina, ajustándose en todo caso al Convenio núm. 144, que exige a los países miembros “poner en práctica procedimientos que aseguren consulta efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1”.⁵⁹

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Convenios y Recomendaciones 1919-1984*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985, pp. 1499-1500.

4. La Oficina tiene como función en este proceso, analizar los comentarios de los gobiernos, sindicatos y empleadores y conforme a estos informes, elabora un proyecto de conclusiones.
5. La Conferencia Internacional del Trabajo nombra una Comisión Tripartita Especial, integrada por gobiernos, empleadores y trabajadores con el objeto de celebrar la primera discusión sobre el tema.
6. La Oficina publica y distribuye un resumen del debate en la conferencia y el proyecto de instrumento basado en las conclusiones propuestas.
7. Los gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores formulan comentarios al proyecto elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo.
8. La oficina elabora un proyecto revisado de instrumento.
9. La Conferencia Internacional del Trabajo, o una Comisión Tripartita Especial celebra la segunda discusión o discusión final, bajo el siguiente orden:
 - a) El tema a discutir debe ser incluido en el orden del día por el Consejo de Administración.
 - b) La oficina elabora el proyecto y lo somete a la conferencia.
 - c) La conferencia lo discute en Pleno o en Comisión.
 - d) Los resultados de la Comisión son sometidos a la conferencia para su adopción, la que deberá darse si cuenta con 2/3 partes de los votos emitidos por los delegados presentes.

Debe resaltarse que en el proceso de formulación del Convenio internacional se utiliza el procedimiento de “doble discusión”, es decir, la cuestión o tema debe llevarse a cabo en dos reuniones anuales, de la Conferencia; en la primera se examinan los aspectos y principios generales del tema, en tanto que la segunda, se celebra para la adopción del texto definitivo, que deberá contar con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados presentes.

7.2. Procedimiento de Revisión

Circunstancias posteriores a la adopción pueden motivar la revisión de un Convenio; en tal supuesto, el tema deberá ser incluido en el orden del día por el Consejo de Administración, después de haberse consultado a los países miembros doce meses antes de la apertura de la conferencia.

La Oficina somete a la Conferencia el Proyecto de enmienda en los términos concluidos por el Consejo, y el examen o la revisión por parte de la Conferencia sigue un procedimiento substancialmente idéntico al de la segunda discusión.

Con motivo de los cambios que se presentan en la actualidad, y ante la necesidad de depurar el cuerpo normativo que data desde 1919, la OIT, en su Octagésimaquinta conferencia internacional, junio de 1997 adoptó un instrumento de enmienda a la Constitución de la OIT, por el que se añade un nuevo párrafo al artículo 19 en virtud del cual, “la Conferencia quedará facultada para derogar un convenio por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes (el mismo número se requiere para la adopción de un Convenio), si se considera que un convenio ha perdido su objeto o que no representa una contribución útil para la consecución de los objetivos de la organización”,⁶⁰ enmienda que posee relevancia, en virtud de su valor práctico, en tema de interés, como lo es la actualización de las normas internacionales del trabajo.

7.3. *Dinámica de la normatividad internacional del trabajo*

La dinámica de un Convenio Internacional del Trabajo, debidamente adoptado; sin duda se inicia con la comunicación oficial que la organización realiza al país miembro, en esta dinámica se observan los siguientes aspectos.

Sumisión. A través de esta figura, una vez que un convenio o recomendación han sido adoptados por la Conferencia conforme al artículo 19 párrafos 5o., 6o. y 7o. de la Constitución, éste debe ser comunicado en forma oficial, a todos los estados miembros; la comunicación oficial se realiza a través de copias certificadas, cuyo estudio, tratándose de los convenios, puede motivar o no, su ratificación. Este procedimiento recibe la denominación de sumisión y tiene por finalidad “dar a conocer al público las disposiciones... para que sepa (*sic*) lo que opina sobre importantes asuntos laborales y sociales la Conferencia Internacional del Trabajo”,⁶¹ pero fundamentalmente el objeto es “lograr que el órgano legislativo tome las medidas necesarias para aplicar los conve-

⁶⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *México y la Organización Internacional del Trabajo*, ob. cit., p. 36.

⁶¹ Oficina Internacional del Trabajo, *Las Normas Internacionales del Trabajo*, 3ª ed. Ginebra, 1992, p. 73.

nios y las recomendaciones adoptados. La intención es provocar una discusión en su seno y, en todo caso, una decisión al respecto”.⁶²

Cuando el gobierno somete a la ratificación un convenio, puede concluir lo siguiente: “que lo dispuesto en el instrumento ya tiene vigencia en las leyes y en los hechos del país, y que no hay problema para ratificarlo o aceptarlo; puede recomendar que se promulguen leyes para ponerlo debidamente en práctica y poderlo ratificar —si se trata de un convenio—; puede recomendar que se aplace la cuestión de la ratificación para dar tiempo a las consultas y estudios necesarios sobre la materia, o puede recomendar que no se ratifique determinado convenio”.⁶³

La sumisión, obviamente, exige del país miembro, que este conozca y discuta, a través de los mecanismos adecuados, el instrumento internacional; pero no necesariamente deberá darse la ratificación o aceptación. El plazo de sumisión es de año o año y medio.

Ratificación. Conforme a la Constitución de la OIT, los países miembros tienen la obligación de someter los Convenios y Recomendaciones a la consideración de las autoridades competentes en un plazo de doce a dieciocho meses a partir de su adopción, para que emita su opinión en torno de la ratificación.

La ratificación de los convenios y la aceptación de las recomendaciones constituyen los objetivos más importantes a los que aspira la organización, pues, a partir de ella, los efectos de las normas internacionales se materializan en beneficio de los trabajadores, del equilibrio de los sujetos de la relación y, por supuesto, en bien de la economía y la política laboral.

Los Convenios internacionales de trabajo, en México, conforme a la disposición 133 constitucional, constituyen derecho vigente, esta disposición expresa: “Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ellas, y todos los Tratados que están de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de la Unión”.⁶⁴ En este sentido, el Convenio debe estar de acuerdo con la Constitución y, por supuesto, los beneficios deben ser igual o superior a los reconocidos por el derecho laboral mexicano. Hasta el año 2002, México ha

⁶² Potobsky von, Gerardo y Héctor Bartolomei de la Cruz, *La Organización Internacional del Trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1990, p. 68.

⁶³ *Las Normas...*, ob. cit., pp. 72-75.

⁶⁴ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 7ª ed. Mc Graw Hill, México, 1999, p. 158.

suscrito un total de 79 Convenios con la OIT; pero sólo 69 de ellos se encuentran en vigor.

Las recomendaciones son lineamientos de apoyo y auxilio de la política laboral de los países miembros; constituyen complementos de los convenios internacionales que son aceptados en muchos casos por considerarse adecuada y útil a la política social. Es común, en razón de su contenido y por la aceptación que reciba, que una recomendación, en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo alcance con el tiempo, y bajo los procedimientos descritos, la calidad de Convenio.

Es muy importante señalar que la ratificación de un convenio implica para el estado miembro, la obligación de someterse a los procedimientos establecidos para controlar su aplicación; pues es grande el interés de la organización porque se materialice el contenido de la norma internacional. En este objetivo, la OIT cuenta con un procedimiento denominado Métodos para el Control y Observancia de las obligaciones establecidas en los convenios.

Conforme al procedimiento mencionado, el estado miembro se obliga a enviar memorias sobre la aplicación de los convenios. Las memorias son detalladas y consiste en proporcionar algunos datos solicitados en un formulario que previamente aprueba el Consejo de Administración. Estos se envían en mayo o junio de cada año y la OIT debe contar con ellos a más tardar el 15 de octubre. La autoridad competente en ese tema lo constituye la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia.

La Comisión de Expertos con imparcialidad y objetividad examina el informe, e indica en qué medida el país miembro se ajusta al compromiso asumido. El informe de la Comisión de Expertos es presentado para su evaluación a la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia, ésta realiza un examen de los casos individuales y elabora las observaciones correspondientes, envía invitaciones para que el país miembro formule una declaración sobre el punto, que puede hacerse por escrito o a través de comparecencias personales de los representantes de los gobiernos. En la declaración se especifican las causas que motivaron las observaciones y proporcionan la información adicional.

Vigencia. Este tema es considerado bajo dos criterios que la doctrina denomina objetiva y subjetiva. La primera se refiere a la vigencia después de su adopción, es decir, debe de transcurrir un tiempo determinado para que el convenio inicie la producción de sus efectos. La

segunda se refiere a la vigencia para cada Estado miembro, por lo que ésta debe vincularse con la ratificación.

Conforme a la vigencia objetiva, ésta se da cuando por lo menos 2 países miembros ratifican el Convenio; pero la vigencia se inicia 12 meses después del registro de la segunda ratificación. Esta vigencia objetiva “continúa, aun cuando por denuncia de éste haya un número inferior de ratificaciones al exigido para su entrada en vigor (inclusive si todos los Estados ratificantes lo denuncian)”.⁶⁵

Por lo que respecta a la vigencia subjetiva, ésta se produce doce meses después de cada ratificación. Nos informa Potobsky que esta regla se estableció a partir de 1928; por lo que “los convenios adoptados entre 1919 y 1926 entran en vigor para cada país ratificante el día del registro de la ratificación. Los convenios adoptados en 1927 entran en vigor a los noventa días de la ratificación”.⁶⁶

Denuncia. En las disposiciones finales de los convenios se señalan los plazos para que éstos puedan ser denunciados. Se utilizan dos fórmulas para este fin: “Los Convenios adoptados hasta 1927 (núms. 1 a 25) establecen que pueden ser denunciados a la expiración de un periodo determinado (generalmente, de 10 y a veces, de 5 años) después de su entrada en vigor objetiva. Habiéndose cumplido con esta condición hace mucho tiempo, estos convenios pueden ser denunciados en cualquier momento”.⁶⁷

A partir del Convenio No. 26, adoptado en 1928, se utiliza otra fórmula, “según la cual, luego de transcurrido un cierto número de años de la entrada en vigor de un convenio, se abre un periodo de un año durante el cual el mismo puede ser denunciado. Después comienza nuevamente un lapso de espera en el que el convenio no está abierto a la denuncia. Desde el Convenio No. 26 adoptado en dicho año, cada 10 años, por lo general, después de entrar en vigor un Convenio, se autoriza su denuncia dentro de un intervalo, normalmente de un año. Estos intervalos se suceden periódicamente,⁶⁸ por lo que, “exceptuados los más antiguos, los demás convenios sólo pueden denunciarse durante el año que sigue a la expiración de un periodo de vigencia de diez años; si no se denuncia entonces, habrá que esperar para hacerlo la expiración de un periodo de diez años, y así sucesivamente”.⁶⁹

⁶⁵ Potobsky, *ob. cit.*, p. 75.

⁶⁶ *Idem.*

⁶⁷ Potobsky, *ob. cit.* p. 81.

⁶⁸ *Idem.*

⁶⁹ *Los Sindicatos y la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1982, p. 83.

Se requiere como presupuesto previo a la denuncia, que el convenio haya sido ratificado y entrado en vigor, por lo que al no darse esta situación, no será posible la denuncia. Ésta debe ser comunicada oficialmente al Director General y se hará efectiva una vez que transcurra un año a partir del momento del registro, que realiza la Oficina.

Queja. Cuando un país miembro no adopte medidas adecuadas para el cumplimiento de un convenio, podrá formularse una reclamación, ésta se hará ante la Oficina. Conforme a la disposición 24 de la Constitución, ésta podrá ser comunicada al Consejo de Administración, que invitará al gobierno miembro para que haga la declaración que juzgue. Si no se recibiera ninguna declaración o si la que se recibiera no es considerada satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

Cuando se examine un caso, y se materialicen los contenidos de las disposiciones 25 y 26 de la Constitución de la OIT, “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”.⁷⁰

Si se resuelve someter la queja a la Comisión de Encuesta se pondrá a su disposición toda la información con la que se cuente, con la finalidad de que el caso sea examinado detenidamente; la Comisión redactará un informe en el que “expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considerare apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante”.⁷¹

El director general de la Oficina dará a conocer el informe al Consejo de Administración y a los Gobiernos miembros, además, procederá a su publicación. Conforme a la disposición 29 de la Constitución: “Los Gobiernos interesados deberán 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; en el caso de que no acepte las recomendaciones deberá expresar si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia”.⁷² En este último supuesto, conforme a la disposición 29 de la Constitución

⁷⁰ Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998, p. 17.

⁷¹ *Ibidem*, pp. 17-18.

⁷² *Ibidem*, p. 18.

de la OIT, la decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación que se le someta, será inapelable.

8. CLASIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS ADOPTADOS POR LA OIT

En el desarrollo del presente apartado, consideramos la más reciente clasificación realizada por la Oficina Internacional del Trabajo*; resaltando los Convenios más sobresalientes que sobre los diversos temas ha ratificado México.

Derechos humanos fundamentales

En este apartado se ubican Convenios sobre libertad sindical, trabajo forzoso y discriminación; sobresalen los siguientes: 11, 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 141, 151 y 156. De ellos, por su profundo contenido, consideramos de gran importancia los siguientes:

87. Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. Estipula el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir organizaciones y afiliarse a ellas por propia elección y sin autorización previa, y enumera una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones sin que intervengan las autoridades públicas.

98. Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Ampara contra la discriminación antisindical, protege a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra toda mutua injerencia y propugna medidas que fomenten la negociación colectiva.

105. Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso. Prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas, castigo por opiniones políticas e ideológicas, movilización de la mano de obra como medida disciplinaria de trabajo como castigo por haber participado en huelgas o como discriminación.

De esta clasificación, debemos indicar que México ha ratificado los Convenios: 11, 29, 87, 100, 105, 111, 135 y 141

* Con la finalidad de identificar adecuadamente los numerales de los convenios citados en este apartado, recomendamos consultar el anexo 5, Convenios Adoptados por la OIT (1919-2000) de nuestra obra: “*Derecho Internacional del Trabajo*”, 2a. ed., Porrúa, México, 2000.

Empleo

En este apartado se contemplan Convenios sobre política, colocación de los trabajadores, servicio del empleo, orientación y formación profesionales; se ubican los siguientes: 2, 34, 88, 96, 122, 142, 159 y 168. De estos Convenios, por su alto contenido, consideramos conveniente resaltar los números 88, 96, 122 y 142.

96. Relativo a las Agencias Retribuidas de Colocación. Su contenido contradice la fracción XXV del artículo 123 del apartado “A” de la Constitución de México, que textualmente establece: “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular”.⁷³

142. Sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos, que exige de los países miembros que la ratifiquen: “adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo”. Las políticas y los programas a que hace referencia el Convenio “deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad”.⁷⁴

De los Convenios relacionados con el empleo, indicamos que México tiene suscritos los números 96 y 142.

88. Relativo a la organización del Servicio del Empleo. Su contenido indica que todo miembro que la ratifique “deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo... la función esencial del servicio del empleo, en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción... El servicio del empleo deberá consistir en un sistema nacional de oficinas del empleo, sujeto al con-

⁷³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *ob. cit.*, p. 147.

⁷⁴ *Organización Internacional del Trabajo*, Convenios y Recomendaciones..., *ob. cit.*, p. 1449.

trol de una autoridad nacional... El Servicio del empleo deberá comprender una red de oficinas locales y, si ello fuere oportuno, de oficinas regionales, en número suficiente para satisfacer las necesidades de cada una de las regiones geográficas del país y convenientemente situadas para los empleadores y los trabajadores”.⁷⁵

122. Relativo a la Política del Empleo, cuyo objetivo se orienta a “estimular el crecimiento y el desarrollo económico... elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo”,⁷⁶ cuyo contenido esencial hemos señalado. Por considerarlo como una excelente referencia para la solución del problema del desempleo, recomendamos su ratificación.

No debe perderse de vista que sólo a través del fomento del desarrollo se podrá mantener el ritmo de la producción; las distorsiones actuales, sólo podrán rectificarse cuando se destinen más recursos para la satisfacción de las necesidades humanas y vitales en todo el mundo.

Política Social

En esta clasificación se ubican los Convenios 82 y 117. En virtud de que estos documentos no han sido ratificados por México, sugerimos su ratificación. Particularmente sugerimos la ratificación del Convenio No. 117, Relativo a las Normas y Objetivos Básicos de la Política Social.

El contenido esencial de dichos documentos expresa que “deberían hacerse todos los esfuerzos posibles de carácter internacional, regional o nacional para obtener la ayuda técnica y financiera que requieren los intereses de la población”.⁷⁷ Las disposiciones 1 y 5, indican respectivamente: “toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social”,⁷⁸ y “al fijar el nivel mínimo de vida, deberán tomarse en cuenta necesidades familiares de los trabajadores, de carácter esencial, tales como los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación”.⁷⁹

⁷⁵ *Ibidem*, p. 712.

⁷⁶ *Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones...*, *ob. cit.*, p. 1174.

⁷⁷ *Ibidem*, p. 1087.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 1088.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 1089.

Es conveniente resaltar que México desde 1917 introdujo el sentido social a sus disposiciones constitucionales y posteriormente lo hizo con sus normas laborales de carácter reglamentario.

Administración de Trabajo

Los Convenios que son incluidos en esta clasificación, tratan sobre la inspección del trabajo, servicios de empleo y agencias retribuidas de colocación, estadística y consulta tripartita; se ubican los siguientes: 81, 85, 129, 144, 150 y 160. De estos Convenios, México tiene ratificado los números 144, 150 y 160. Por su relevancia, resaltamos los siguientes Convenios:

144, Sobre la Consulta Tripartita para promover la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, que en su disposición número 2 expresa: “1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores... La naturaleza y la forma de procedimientos... deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional..., recomendándose la igualdad de representación entre trabajadores y empleadores”.⁸⁰

150, Relativo a la Administración del Trabajo: Cometido, Funciones y Organización, se ocupa esencialmente de “garantizar en forma apropiada a las condiciones nacionales, la organización y el funcionamiento eficaces en su territorio de un sistema de administración de trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas”.⁸¹

Relaciones profesionales

Se consigna en esta clasificación en forma especial el Convenio número 154, Sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, cuyo contenido se orienta a: “Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la

⁸⁰ *Ibidem*, pp. 1499-1500.

⁸¹ *Ibidem*, p. 1568.

vez”.⁸² La importancia de este instrumento internacional radica en que “las relaciones profesionales en el mundo no han alcanzado aún un equilibrio satisfactorio”.⁸³

El Convenio se orienta a fijar, regular y a promover el buen entendimiento entre los sujetos del trabajo, pues el equilibrio y armonía entre ellos constituye el objetivo fundamental de toda norma jurídica de contenido laboral. En virtud de que este Convenio aún no ha sido suscritos por México, recomendamos su ratificación. Este instrumento internacional se relaciona con los Convenios 11, 84, 87, 98, 135, 141 y 151.

Condiciones de trabajo

Sobresalen en esta clasificación temas relativos a salarios, condiciones generales, empleo, seguridad y salud en el trabajo, servicios sociales, vivienda y tiempo libre; destacan los siguientes Convenios: 1, 13, 14, 20, 26, 27, 28, 30, 32, 43, 47, 49, 52, 62, 67, 94, 95, 99, 101, 106, 115, 119, 120, 127, 131, 132, 136, 139, 140, 148, 153, 155, 160, 161, 162 y 167.

México ha suscrito los números: 13, 14, 26, 27, 30, 43, 49, 52, 95, 99, 106, 115, 120, 131, 140, 153, 155, 160, 161 y 167, relacionados particularmente con las vacaciones, descansos y salarios. Sobresale también el Convenio 160, cuyo contenido establece: “todo miembro que suscriba el mencionado documento se obliga a recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo”.⁸⁴

Seguridad social

En esta clasificación se ubican temas sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, de vejez, de invalidez y de sobrevivientes, en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, prestaciones de desempleo, de maternidad, de asignaciones familiares, sobresalen los siguientes convenios: 3, 12, 17, 18, 19, 24, 25, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 48, 102, 103, 118, 121, 128, 130 y 157. De estos, México ha ratificado los números: 12, 17, 19, 42, 102

⁸² *Ibidem*, p. 1626.

⁸³ Valticos, *Derecho internacional del trabajo*, *ob cit*, p. 386.

⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo, Convenio No. 160, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985, p. 1.

y 118, que comprenden aspectos sobre indemnizaciones por accidentes y enfermedades de trabajo, así como el trato igual que sobre este tema deben recibir nacionales y extranjeros. Recomendamos que se revise el contenido de los Convenios ratificados, puesto que a partir del 1o. de julio de 1997 inició su vigencia la actual Ley del Seguro Social que, a nuestro juicio, pierde su orientación social.

Trabajo de las mujeres

Los Convenios adoptados sobre este tema se orientan fundamentalmente a la protección de la maternidad, trabajo nocturno, trabajos subterráneos y discriminación. Sobresalen en este rubro los siguientes: 3, 4, 41, 45, 89, 103 y 111.

México ha ratificado los números 45 y 111, de estos convenios, sobresale por su importancia el número 111, Relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación. En relación con este instrumento internacional, el doctor José Manuel Lastra Lastra ha afirmado que el espíritu de su contenido “prevalece en la legislación del trabajo vigente en nuestro país, lo cual puede observarse en los artículos 3o. y 56.⁸⁵ La primera de estas disposiciones expresa que “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.⁸⁶

Trabajo de los menores

En este apartado, se ubican Convenios que se refieren a la edad mínima, al trabajo nocturno, al examen médico y a los trabajos subterráneos, destacan los siguientes: 5, 6, 10, 33, 59, 60, 77, 78, 79, 90, 123, 124, 138 y 182. De éstos, indicamos que México ha suscrito los números 90, 123, 124 y 182, que tratan sobre el trabajo nocturno en la industria, trabajo nocturno, edad mínima y revisión médica y las peores formas del trabajo infantil. Los convenios 138 y 182 son considerados por la OIT como convenios fundamentales. Éstos merecen especial atención por lo que son analizados en el apartado correspondiente.

⁸⁵ Lastra Lastra, José Manuel, *La discriminación en el empleo y el Convenio No. 111 de la OIT*, Laboral No. 51, Editorial SICCO, México, 1996, p. 13.

⁸⁶ *Ley Federal del Trabajo*, 4ª ed. Mc Graw-Hill, México, 1999, p. 1.

Trabajadores migrantes

Sobre este tema, la OIT ha adoptado los Convenios 21, 97 y 143; de los cuales México, ha ratificado el número 21, Relativo a la Simplificación de la Inspección de los Emigrantes a bordo de los Buques, cuyo contenido esencial precisa: “aceptar el principio de que el servicio oficial de inspección encargado de velar por la protección de los emigrantes a bordo de un buque de emigrantes no sea realizado por más de un gobierno”.

Trabajadores indígenas

Tema de gran interés, sobre todo si consideramos que “alrededor de 5000 diferentes pueblos indígenas y tribales viven en cerca de 70 países. El mayor número de ellos se encuentran en Asia y se concentran en zonas rurales”.⁸⁷ En tal sentido, es de lamentar que los convenios adoptados por la OIT en esta materia, no hayan encontrado eco en dicho continente, puesto que los convenios 107 y 169 han sido ratificados fundamentalmente por países latinoamericanos.

Los Convenios sobre este tema, que han sido adoptados por la OIT, son los siguientes: 50, 64, 65, 82, 83, 85, 86, 104, 107 y 169. De ellos, sobresale el último, cuyo objetivo fundamental, se orienta a “garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general”.⁸⁸ El Convenio 169 ha sido ratificado por México, que trata de responder con diversas acciones al mejoramiento de la población indígena, aun cuando hasta la fecha su política sea calificada de ineficiente.

Categorías especiales de trabajadores

Esta clasificación incluye temas sobre la gente de mar, pescadores, navegación interior, trabajadores portuarios, plantaciones, arrendatarios y aparceros, así como personal de enfermería; se han adoptados los

⁸⁷ *Los pueblos indígenas y tribales y la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, Italia, 1995, p. 11.

⁸⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 169*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1989, p. 7.

siguientes Convenios: 7, 8, 9, 15, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 58, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 91, 92, 108, 109, 110, 112, 113, 114, 125, 126, 133, 134, 137, 138, 145, 146, 147, 149, 163, 164, 165 y 166.

Las características propias de los sujetos y actividades que se comentan, son los elementos que se han considerado para la adopción de los diversos instrumentos internacionales. México ha ratificado los convenios: 8, 9, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 108, 109, 110, 112, 134, 163, 164 y 166.

9. LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES

De los convenios adoptados por la OIT, ocho de ellos han sido considerados como fundamentales, dichos convenios son los siguientes:

Convenio 29. Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio. Adoptado el 28 de Junio de 1930, en la Decimacuarta Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, constituyó el primer punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 1o. de marzo de 1932. Ha sido suscrito por 150 países miembros. Fue ratificado por México el día 12 de Mayo de 1934 y con validez a partir del 12 de mayo de 1935.

Para el Convenio, el término trabajo forzoso u obligatorio, designa toda actividad “exigida a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Este tipo de trabajo, indica el Convenio, debe suprimirse lo más pronto posible; en tal virtud, las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado.

Este Convenio encuentra apoyo, especialmente en las Recomendaciones 35, Sobre la Imposición Indirecta del Trabajo y la 36, Sobre la Reglamentación del Trabajo Forzoso u Obligatorio. El primero de ellos, el 28 de junio de 1930, tiene como finalidad orientar la política de los miembros en sus esfuerzos por evitar toda imposición indirecta que pueda resultar demasiado gravosa para la población. La segunda, adoptada en la misma fecha, se orienta a dar mayor eficacia a la aplicación del Convenio, recomienda en forma sobresaliente en su punto III, que en caso de recurrirse al trabajo forzoso u obligatorio deberá tomarse las medidas para que no se emplee el trabajo de las mujeres y de los niños.

Este Convenio posee un contenido de defensa a la libertad de trabajo, en este sentido, acorde con la preocupación de la OIT ha sido objeto de cuatro estudios generales por parte de la Comisión de Expertos en

Aplicación de Convenios y Recomendaciones, “el primero se realizó en 1950..., el segundo en 1962, poco después de haber entrado en vigor el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso en 1957 (No. 105); el tercero, en 1968, con motivo del Año Internacional de los Derechos Humanos; el cuarto, en 1979, en ocasión del quincuagésimo aniversario de la primera discusión del trabajo forzoso, en 1929, por la Conferencia Internacional del Trabajo”.⁸⁹

Convenio 87. Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. Adoptado el 9 de julio de 1948, en la trigésima primera Conferencia General de la OIT, celebrada en San Francisco, Cal., constituyó el séptimo punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 4 de julio de 1950. Ha sido suscrito por 122 países miembros. Fue ratificado por México el día 1o. de abril de 1950 y con validez a partir del 1o. de abril de 1951.

Previo a la declaratoria de adopción, la Conferencia General expresa que ésta se decidió “considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la paz, la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical; ...que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; ...que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y ...que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo periodo de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales”.

Este Convenio, expresa que los trabajadores y empleadores que: “sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”; además, las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

⁸⁹ Potobsky, Von Geraldo y Héctor G. Bartolomei de la Cruz, *ob. cit.*, p. 59.

Con apoyo en lo anterior, “las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”, es decir, el Estado debe respetar la decisión de los trabajadores para constituir sindicatos y favorecer su actuación, lo que lamentablemente no se da, así lo concibe el doctor Lastra Lastra, cuando señala que el control estatal del movimiento obrero se da: “a través de los requisitos del registro, depósito de estatutos, reconocimiento de nuevas directivas sindicales, la calificación de las huelgas (figuras que tradicionalmente han sido sometidas al control del Estado por medio de la jurisdicción correspondiente), y los procedimientos administrativos que para este fin han sido establecidos”.⁹⁰

Al hacer extensivo este derecho a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, se indica que éstas “tienen derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.

De interés resulta el contenido de la disposición 7 que expresa: “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio”.

Convenio 98. Relativo a la Aplicación de los Principios de Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Adoptado el 1o. de julio de 1949, en la trigésima segunda Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 18 de julio de 1951. Ha sido suscrito por 140 países miembros. Aún no ha sido ratificado por México.

Este Convenio protege contra la discriminación antisindical y propugna el ejercicio de la negociación colectiva. La esencia de su contenido indica que: “los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

Especialmente la protección deberá ejercerse contra todo acto que tenga por objeto: *a)* sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; *b)* despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra

⁹⁰ Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho Sindical*, 2ª ed., Porrúa, México, 1993, p. 296.

forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo. La protección se extiende a los líderes sindicales quienes deberán contar con la garantía de que no sufrirán perjuicios por causa de su mandato sindical.

Convenio 100. Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra Masculina y la mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual valor. Adoptado el 29 de junio de 1951, en la trigésima cuarta Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, constituyó el séptimo punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 23 de mayo de 1953. Ha sido suscrito por 137 países miembros. Fue ratificado por México el día 23 de agosto de 1952 y con validez a partir del 23 de agosto de 1953.

El Convenio, en forma acertada, expresa que el país miembro que lo ratifique, se obliga a promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El principio de igualdad en la remuneración, conforme al Convenio, deberá aplicarse por medio de: la legislación nacional; cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido y reconocido por la legislación; contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios.

Este Convenio constituye la materialización de los objetivos de la OIT y de la declaración universal de los derechos humanos que sostienen que sin discriminación alguna toda persona tiene derecho a igual salario por trabajo igual.

La naturaleza y alcance de la obligación de los Estados miembros que ratifiquen este Convenio, a juicio de Wilfred Jenks “depende de los métodos para la determinación de las tasas de remuneración que funcionan en los respectivos países. Donde las tasas de remuneración dependen de la ley o están sujetas al control administrativo, la obligación estriba en asegurar la aplicación del principio. Cuando las tasas de remuneración se determinan por las partes o por organismos independientes de fijación de salarios, la obligación consiste en promover la aplicación del principio”.⁹¹

⁹¹ Jenks, Wilfred, La Organización Internacional del Trabajo y la protección de los Derechos Humanos de América, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1962, p. 69.

Convenio 105. Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso. Adoptado el 25 de junio de 1957, en la cuadragésima Conferencia General de la OIT, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 17 de enero de 1959. Ha sido suscrito por 135 países miembros. Fue ratificado por México el día 1o. de junio de 1959 y con validez a partir del 1o. de junio de 1960.

Con respecto a este Convenio, debemos indicar que, previa a su declaración, la Conferencia General señaló que ésta se adoptó después de haber tomado nota de que la Convención sobre la esclavitud, 1926, establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba”.

El Convenio expresa que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: como medio de coerción o de educación política o como castigo por no tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como medio de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas; como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Este Convenio, por sustentarse en la misma filosofía que se observa en el Convenio 29, posee en su contenido expresiones parecidas; pero sin duda alguna, pueden observarse diferencias, en este sentido, se señala que “a veces suele decirse no sin razón, que mientras el Convenio de 1930 había de proteger a todos aquellos que podían ser objeto de trabajos forzados u obligatorios con fines principalmente económicos, el Convenio de 1957 habrá de proteger a todos aquellos que pueden ser objeto de tales trabajos con fines esencialmente políticos”.⁹²

Este Convenio constituye a juicio de Jenks “un instrumento breve, conciso y efectivo”,⁹³ que con satisfacción debe indicarse que desde 1917, en la fracción XXVII, inciso *a*), se indicó que deberán considerarse como condición nula y no obligarán a los contratantes “las que

⁹² Potobsky, Geraldo Von y Héctor G. Bartolomei de la Cruz, *ob. cit.*, p. 181.

⁹³ Jenks, *ob. cit.*, p. 38.

estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo”⁹⁴.

Convenio III. Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Adoptado el 25 de junio de 1958, en la cuadragésima segunda Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 15 de junio de 1960. Ha sido suscrito por 132 países miembros. Fue ratificado por México el día 11 de septiembre de 1961 y con validez a partir del 11 de septiembre de 1962.

La Conferencia General de la OIT, previo a la declaratoria de adopción expresó que el Convenio se decide considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y... además, que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En su contenido, el Convenio, expresa que el término “discriminación” comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores o de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. Así, debemos insistir que el concepto anterior se encuentra prohibido.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no son consideradas como discriminación. El Convenio indica que los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

⁹⁴ Cavazos Flores, Baltasar, *El Artículo 123 y su Proyección en Latinoamérica*, JUS, México, 1976, p. 76.

El país miembro que suscriba este instrumento, se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

El Convenio precisa que no se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o a cerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

En el estudio del Convenio debe considerarse el contenido del segundo párrafo del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que indica: “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.⁹⁵

Convenio 138. Sobre la edad mínima de admisión al Empleo. Adoptado el 26 de junio de 1973, en la quincuagésima octava Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 19 de junio de 1976. Ha sido suscrito por 69 países miembros. Aún no ha sido ratificado por México.

La esencia de este Convenio se encuentra en la disposición primera, que indica que el países miembro que la ratifique “se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores”. La edad a la que se refiere el contenido anterior, “no deberá ser inferior a la edad mínima en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años”.

Convenio 182. Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, adoptado el 17 de junio de 1999, en la Octagésima Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, fue ratificada por México el 10 de junio del año 2000 e inició su vigencia el 30 de junio del 2001.

Los objetivos del Convenio se orientan a erradicar las peores formas de trabajo infantil, el trabajo forzoso, el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, la prostitución, la pornografía y diversas formas de trabajo peligroso y explotador. Este documento ha

⁹⁵ Ley Federal del Trabajo, *ob. cit.* p. 1.

sido considerado como de orden humano; por lo que ha merecido en tan poco tiempo la aceptación de los países miembros de la organización. Así, podemos resaltar que a finales de octubre del 2001, el Convenio contaba con 104 ratificaciones; por lo que puede preverse que a la fecha la casi totalidad de miembros de la Organización, la tienen ratificada.

Además, debo mencionar que en forma paralela la organización ha diseñado programas especiales tendientes a facilitar su aplicación. En este sentido podemos mencionar que en el transcurso de dos años, es decir en el 2001, la organización prestó servicios a más de 311,000 niños del todo el mundo, más del doble que en el periodo anterior. Sin duda, la adopción del Convenio por parte de los países miembros, constituye una causa noble; pues éste procura una infancia digna para los más jóvenes y vulnerables, quienes en forma justa merecen prepararse para una vida mejor.

CONCLUSIONES

Con respecto a los Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, nos permitimos recomendar la ratificación de todos aquellos que poseen contenido social; de esta forma, las legislaciones de los países miembros enriquecerán su contenido; fortaleciendo así el prestigio internacional de la disciplina laboral. En este orden de ideas tiene especial importancia el contenido del artículo 133 Constitucional, el que expresa que los Convenios constituyen “Ley Suprema de toda la Unión”.

De los Convenios fundamentales de la OIT, mencionamos que México tiene ratificado cinco de ellos, por lo mismo poseen coincidencias con sus bases constitucionales y con la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ABERASTURY, Marcelo, *et al*, *La Organización internacional del Trabajo en la política mundial*, Paidós, Buenos Aires, 1969.

ARELLANO GARCÍA, Carlos, *Derecho internacional público*, vol. I, Porrúa, México, 1983.

BARROSO FIGUEROA, José, *Curso de Derecho Internacional del Trabajo*, impartido por el INET, México, 1981.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *El artículo 123 y su proyección en Latinoamérica*, JUS, México, 1976.

———, Baltasar, *Mater et Magistra y la evolución del Derecho del Trabajo*, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1965.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, *El Derecho Internacional del Trabajo, segunda edición actualizada*, Porrúa, México, 2000.

COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, *La Libertad Sindical*, 3ª ed. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985.

Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª Reunión, 1999, *Lista de Ratificaciones por Convenio y por país* (al 31 de diciembre de 1998).

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 7ª ed. Mc Graw-Hill, México, 1999.

CUEVA, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I, 7ª ed., Porrúa, México, 1963.

GOLDSCHMIDT, Werner, *Derecho Internacional Privado*, 3ª ed., Depalma, Buenos Aires, 1977.

JENKS, C. Wilfred, *La Organización Internacional del Trabajo y la Protección de los Derechos Humanos de América*, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1962.

LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho Sindical*, 2ª ed., Porrúa, México, 1993.

———, *La Discriminación en el empleo y el Convenio No. III de la OIT*, Laboral No. 51, Editorial SICCO, México, 1996.

Ley Federal del Trabajo, 4ª ed., Mc. Graw-Hill, México, 1999.

MELLA, Ricardo y Maurice Dommanget, 1º de Mayo, Ediciones Antorcha, México, 1977.

La OIT, qué es, qué hace, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999.

La OIT y el Mundo del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1977

Las Normas Internacionales del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.

Las Normas Internacionales del Trabajo, 3ª ed. Ginebra, 1992.

Los Pueblos Indígenas y Tribales y la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Italia, 1995.

Los Sindicatos y la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1982.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenio No. 160*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenios y Recomendaciones 1919-1984*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985.

PÉREZ-NIETO CASTRO, Leonel, *Derecho internacional privado*, 3ª ed. Harla, México, 1984.

POTOBSKY Von Geraldo y Héctor G. Bartolomei de la Cruz, *La Organización internacional del trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1990.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *México, y la Organización Internacional del Trabajo*, 5ª ed. STPS, México, 1998.

RAMA, Carlos M., *Las ideas socialistas del siglo XIX*, LAIA, Barcelona, 1976.

ROUSSEAU, Charles, *Derecho internacional público*, 3ª ed. Ariel, Barcelona, 1966.

SEARA VAZQUEZ, Modesto, *Derecho internacional público*, 4ª ed. Porrúa, México, 1974.

SEPULVEDA, César, *Derecho internacional público*, 15ª ed. México, 1986.

SWEPSTON, Lee, "Desarrollo de las Normas sobre Derechos Humanos y Libertad Sindical mediante el control de la OIT", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, núm. 2, Ginebra, 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho internacional social*, Porrúa, México, 1979.

VALTICOS, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, Técnos, Madrid, 1977.