



139

Fundamentos del derecho internacional del trabajo

Ma. Del Carmen Macías Vázquez

DERECHO INTERNACIONAL

Febrero de 2010

En el presente documento se reproduce fielmente el texto original presentado por la autora, por lo cual el contenido, el estilo y la redacción son responsabilidad exclusiva de ésta. ❖ D. R. © 2010, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n, Ciudad de la Investigación en Humanidades, Ciudad Universitaria, 04510 México, D. F. ❖ Venta de publicaciones: Coordinación de Distribución y Fomento Editorial, Arq. Elda Carola Lagunes Solana, Tels. 5622-7463/64 exts. 703 o 704, fax 5665-3442.

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| Introducción | 1 |
| I. El derecho internacional | 2 |
| II. Derecho internacional del trabajo | 7 |
| III. Ubicación del derecho internacional del trabajo dentro del derecho objetivo..... | 13 |
| IV. Autonomía científica del derecho internacional del trabajo | 15 |
| V. El derecho internacional del trabajo y su efectividad | 18 |
| VI. La OIT. Antecedentes y creación | 21 |
| VII. OIT | 27 |
| VIII. Naturaleza jurídica de la OIT | 30 |
| IX. Fines, objetivos y principios de la OIT..... | 34 |
| X. Bibliografía | 39 |

INTRODUCCIÓN

El derecho internacional del trabajo representa en nuestros días una de las máximas creaciones del hombre en la búsqueda de proteger a los trabajadores de todas las naciones. La idea de sus precursores se basaba en crear normas internacionales que unificaran las condiciones de trabajo, si bien parte de los objetivos se han cumplido, a pesar de ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su legislación laboral internacional enfrenta temas que todavía quedan pendientes de resolución en cuestiones tan básicas como el desempleo, la discriminación laboral, trabajadores migrantes, problemáticas de salud en el trabajo, el trabajo infantil, las desigualdades del hombre y la mujer en el trabajo y otros tantos.

La existencia de normas internacionales que se refieran de manera esencial al trabajo implica necesariamente hablar también de un Derecho Internacional fundante, que regule las relaciones entre Estados, así como de la organización y creación de órganos internacionales abocados a diversos aspectos (comercio, derechos humanos, justicia, entre otros), que permitan la convivencia de la comunidad mundial.

Si bien es cierto la comunidad internacional ha logrado establecer reglas de conducta, creadas por los mismos Estados y a las cuales se sujetan, también lo es que las instituciones jurídicas supranacionales, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), creadas para asegurar la convivencia internacional han entrado en una etapa de desfase y desgaste y por lo cual se presentan situaciones de tensión bélica que ponen a prueba minuto a minuto la paz mundial.

El actuar de los Estados en el concierto internacional permite a éstos establecer y formalizar acuerdos internacionales de los que derivan compromisos que constituyen un cúmulo de derechos y obligaciones para el propio Estado y para con sus iguales, y respecto de su actuar en cuanto a lo interno, es responsable de establecer condiciones, medidas, instituciones y normas jurídicas que aseguren los derechos y libertades de sus habitantes.

De acuerdo a lo anterior, existe el consenso en la mayoría de los países del mundo en el reconocimiento del doble papel a que están obligados los Estados, el nacional, acotado en sus límites territoriales y el supranacional, que se extiende al ámbito extraterritorial en virtud de los múltiples compromisos de índole jurídico, económico, cultural, etc., que adquiere como miembro de una comunidad internacional.

Por lo tanto, la existencia del derecho internacional del trabajo que se aboque a la creación de normas que protejan los derechos fundamentales de los trabajadores de todo el mundo es esencial y necesaria en la comunidad internacional, primero, porque de acuerdo a los valores aceptados por dicha comunidad, los trabajadores merecen una vida digna, la cual debe ser garantizada, y segundo, porque para poder lograr la paz y la justicia social en el mundo, dominado por la economía capitalista, es imprescindible abatir la pobreza y para ello se elaboran en el seno de la OIT normas que tienden a garantizar derechos fundamentales de los trabajadores.

La idea de llevar a cabo el presente trabajo consiste en ofrecer, en este primer cuaderno de trabajo, algunas ideas acerca del concepto, objetivos, fines, principios del derecho internacional del trabajo, naturaleza jurídica, eficacia, así como la creación y constitución de la OIT como una institución jurídica internacional imprescindible en el mundo actual, que dentro de sus tareas está

la de establecer un derecho laboral uniforme y de marco de referencia, concebido con base en los derechos humanos sobre todo en relación a la dignidad de la persona, tal y como se ha manifestado desde la aprobación de los primeros convenios internacionales de inicios del siglo XX, concernientes a la jornada máxima laborable de ocho horas y la prohibición del trabajo de menores, aún vigentes por considerarse como fundamentales e indispensables, es decir, por tratarse de derechos humanos laborales.

I. EL DERECHO INTERNACIONAL

1. *Derecho Internacional. Ideas preliminares*

Cuando se trata acerca del derecho internacional es hacer referencia obligada a sujetos y organismos regulados por un derecho cuyas características lo hacen específico y en un orden supranacional, en otras palabras, en el mundo se desenvuelven sistemas jurídicos simultáneos, tanto a nivel interno, en donde se atienden las necesidades propias de cada sociedad y se establecen las normas que han de asegurar la convivencia y desarrollo, empero también de manera paralela se va forjando un derecho externo, en donde los Estados soberanos e independientes van pactando, acordando e instituyendo las reglas y normas de carácter supranacional que les permitan lograr la paz, el desarrollo económico y seguridad jurídica en el actuar y en sus relaciones. Pero para que exista un ámbito o comunidad global han de converger varios elementos, entre los que se cuentan, el histórico, el político y el jurídico. A todo ello va de manera necesaria el reconocimiento que antigua¹ y modernamente² se le atribuye al Estado, ya que a partir del conjunto de éstos es como se puede concebir lo internacional.

En ese sentido, como se sabe, en el concierto internacional los Estados, son considerados así porque han logrado satisfacer ciertas características y cualidades: ser independientes y soberanos, que cuentan con una población, un territorio y un sistema jurídico. Son éstos los que integran la geopolítica mundial, espacio donde habita la humanidad, quienes guardan relaciones entre sí de diversa índole y en donde el atinente común es la presencia de un orden jurídico en el que se expresan las reglas y condiciones acordadas por los Estados en su calidad de Estados soberanos.

Así pues, el sistema jurídico internacional tiene como base las relaciones entre Estados y entre organismos internacionales de las que surgen acuerdos, tratados o convenios armonizados a los principios y leyes internacionales que van a regirlos.

¹ Se ha señalado que el derecho internacional tiene su origen en los tiempos más remotos, desde los antiguos Estados y en donde se encuentran instituciones internacionales equiparables a las actuales. Entre los diversos ejemplos se habla de los pobladores de las ciudades-estado de Lagasch, Ur, Eridu, Umma, Larsa, Isin, Erech y Nippur que integraban el Sumer, antigua baja región de Mesopotamia por los años 3,200 años a. de C., los cuales sostuvieron guerras entre sí pero también mantuvieron relaciones pacíficas donde se estipulaban sus correspondientes derechos y obligaciones. En ese entonces eran comunes y frecuentes los conflictos por motivos de los límites territoriales correspondientes a cada ciudad. *Cfr.*, Arellano García, Carlos, *Derecho internacional público*, t. I, Editorial Porrúa, México, 1983. pp. 13 y ss.

² *Ídem.* Se trata por otra parte, que el derecho internacional nace en el siglo XVI, cuando se produce la formación de los grandes Estados europeos.

2. Concepto del Derecho Internacional

Cuando se trata de dar un concepto sobre alguna área de conocimiento no podemos dejar de recordar al maestro García Máynez, quien al referirse a la definición del derecho, decía que todos los estudiosos de determinada materia trataban de formular una definición de autoría propia lo que daba lugar a que existiera una anarquía conceptual, y si bien no se duda de la autoridad del pensamiento vertido por el gran filósofo, también se tendría que decir que para que sea posible comprender y transmitir una idea como es el caso, se hace necesario partir de una definición y si se quiere proceder con más cautela algunos autores prefieren manejar los elementos constitutivos y características de una materia de estudio.

Dicho lo anterior y atendiendo a un sentido pedagógico mencionamos las siguientes definiciones:

En opinión del maestro Sepúlveda, el derecho internacional público ha de definirse “como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de los Estados entre sí, o más correctamente, el derecho de gentes rige las relaciones entre los sujetos o personas de la comunidad internacional”.³

El maestro Arellano García nos comparte una concepción más amplia sobre la materia al referirse como “el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de los Estados entre sí, las relaciones de los organismos internacionales entre sí, las relaciones de los estados con los organismos internacionales, las relaciones de los órganos de los organismos internacionales entre sí y con los organismos internacionales, y las relaciones de los hombres que rebasan las fronteras de un Estado y que interesan a la comunidad internacional”.⁴ Como puede observarse, las relaciones consideradas como internacionales van más allá de lo que pueda simplemente entablarse entre los Estados como tales y en ese sentido se incluyen instituciones y sus propios órganos.

3. Características del Derecho Internacional

Partiendo de la idea generalizada que sostienen los tratadistas sobre la sociedad internacional, ésta se caracteriza al conformarse por los Estados, que son los sujetos más importantes y en virtud de los cuales se integra la organización y los distintos organismos internacionales que la apoyan en las diferentes y crecientes necesidades de la humanidad.

Una característica más, consiste en que la sociedad internacional tiene como supuesto básico la igualdad jurídica de los Estados⁵, condición que en la vida real no se ajusta por cuanto a que no todos los Estados cuentan con los mismos derechos y obligaciones ni mucho menos tienen las mismas responsabilidades; las diferencias se imponen por diversas circunstancias en las que se significa el poder económico y militar, la dimensión territorial, los países altamente poblados, etc., de ello da cuenta que las grandes potencias están representadas en todos los órganos de las Naciones Unidas y en ello estriba las desigualdades.

³ Sepúlveda, César, *Derecho internacional*, Decimoséptima edición actualizada, Editorial Porrúa, México, 1996, p. 3.

⁴ Arellano García, Carlos, *Derecho Internacional público*, op. cit., p. 114.

⁵ Seara Vázquez, Modesto, *Derecho Internacional Público*, octava edición, Editorial Porrúa, México 1982, p. 20.

A la par de la estructura y funcionamiento de las Naciones Unidas han surgido instituciones: grupos de presión, organismos no gubernamentales, sociedades multinacionales, entre otros, que cuentan con presencia e influencia en la vida internacional que evidencia las deficiencias e incapacidades tanto de los Estados nacionales como de las organizaciones internacionales para satisfacer necesidades sociales.

En las últimas tres décadas se ha materializado la tendencia internacional a la unificación de Estados sobre todo debido a motivos económicos y tecnológicos. La cooperación en la que se funda esta característica era pensada en la unión forzada de varios países con el objeto de crear y mantener poder y dominio, proyecto que hasta ahora ha alcanzado el fenómeno de la regionalización del que el mejor ejemplo lo constituye la Unión Europea. Sin embargo la idea rectora es de mayor trascendencia y los hilos se van entretejiendo en ese sentido al desarrollar mercados económico financieros en la tan pregonada globalización.

Dentro de los últimos acontecimientos que han acaecido en la historia de la humanidad, el capitalismo se ha visto envuelto nuevamente en una crisis más que ha cimbrado a todos los países por lo cual se ha tratado de replantear el camino hasta ahora tomado y del que sin duda, hasta el día de hoy, no se sabe a ciencia cierta la magnitud de los desastres que causará de la que apenas se vislumbra mayor pobreza y grandes desigualdades.

4. Importancia del Derecho Internacional

Como se sabe, una sociedad requiere de cierta organización de sus miembros para lograr cohesión, convivencia y armonía, para lo cual se han creado, por sus propios integrantes, a través de determinados métodos, reglas y normas que le permiten consolidarse. Alcanzar este estadio de organización es necesario y básico para poder tener una presencia en el ámbito internacional, nivel en el que el mundo de hoy a través de la globalización impone también reglas para su funcionamiento.

Ahora bien, en la sociedad internacional a lo largo de los tiempos se han encontrado ejemplos de la participación de las naciones en actos diversos, unas veces tendientes a colaborar en el aprovechamiento de los recursos naturales, otras tantas para pactar el término de conflictos, sobre todo este último, donde estriba la enorme importancia de que exista un orden internacional. Empero tendrían que acontecer sucesos como la Primera Guerra Mundial para que las naciones del mundo pudieran convenir en uno de los pactos internacionales de mayor importancia para la humanidad, el terminar con el conflicto armado y el asegurar la supervivencia de la humanidad a través del histórico Tratado de Versalles. Es así, además, como las diversas ideologías sobre un orden internacional se materializarían básicamente teniendo como fondo el capitalismo en el que teorías y pensamientos individualistas y sobre el libre mercado se fusionarían como un paradigma hasta el día de hoy.

Tanto el Tratado de Versalles en 1919 como la Carta de San Francisco de las Naciones Unidas, firmada en 1945, que pone fin a la Segunda Guerra Mundial, configuran el sistema jurídico internacional que ordena a todos los países del orbe en torno a un organismo internacional en el que dichas naciones se encuentran representadas tanto en la Asamblea General como en otros órganos, los cuales serán los responsables de crear normas internacionales a las que se sujetarán así como los derechos que les correspondan.

En suma, la creación del Derecho Internacional es muy importante por varias razones pero sin duda alguna la principal consiste en el establecimiento y mantenimiento de la paz y seguridad internacional. Así mismo, en este concepto, se le atribuyen al máximo organismo internacional otros objetivos a cargo, tal es el caso, de la creación de otros organismos internacionales dependientes de la Organización Internacional, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la (FAO), entre otros, que atienden a nivel supranacional ciertas necesidades igualmente importantes que la paz y la seguridad.

Es importante por otro lado, tener precisión en algunos puntos tratados, el primero se refiere a la estrecha relación que existe entre la política internacional y el derecho internacional, idea con la que concordamos con el maestro Becerra cuando señala, "...en muchas ocasiones, al estudiar un problema internacional, se confunde el fenómeno jurídico con la política internacional."⁶ Los vínculos que puedan estar ligando a dos o más países se describen en lo que es la política internacional más no constituye lo que propiamente es el orden jurídico internacional que se estructura y conforma de modo particular. Empero para llegar a este nivel han de haberse llevado a cabo ciertas gestiones y acuerdos que solamente pueden efectuarse mediante lo que se ha entendido como política internacional, la cual incluso sigue mostrándose después de constituir el esquema jurídico al que los estados se estarían comprometiendo. Así pues, la política internacional es factor clave para crear un orden jurídico el cual será a su vez "...un instrumento de la política..."⁷. Por tanto, si la política internacional juega un papel indispensable en el establecimiento del derecho internacional y en la aplicación del mismo es por ello bastante usual que se confundan, lo importante en esta correlación es que se encuentre un adecuado balance.

5. Efectividad del Derecho Internacional

Políticamente hablando resulta paradójico que a pesar de los grandes esfuerzos de la sociedad internacional por mantener un organismo que garantice la paz y la seguridad internacional, los países desarrollados que presiden los órganos máximos de la institución y dominan los entornos militares y económicos son al mismo tiempo los que han puesto en peligro la paz mundial al actuar unilateralmente y arrastrando con ello la efectividad y credibilidad del funcionamiento del organismo. Los casos aludidos son los relativos al ataque militar que ha venido efectuando los Estados Unidos de Norteamérica desde 2002 a Irak, sobreponiéndose al Consejo de Seguridad de la Naciones Unidas y al orden internacional jurídico mismo, como represalia a los actos de terrorismo perpetrados en su contra. En ese mismo sentido, se ha dado la ruptura y violación al orden internacional por parte de Rusia al atacar militarmente a los países separatistas de la antigua URSS, situación que fue condenada por la comunidad internacional.

Lo anterior ha motivado a que los especialistas en derecho internacional se replanteen la eficacia, vigencia y futuro de las Naciones Unidas como organismo rector de la sociedad internacional, ya que sin duda por los actuales acontecimientos de política internacional rompen con el equilibrio y balance establecido.

⁶ Becerra Ramírez, Manuel, *Derecho internacional público*, colección Panorama del Derecho Mexicano, UNAM – McGraw-Hill, México, 1997, p. 1.

⁷ Sepúlveda, César, *Derecho internacional*, op. cit. p. 551.

6. Relación entre Derecho Internacional y el Derecho Interno

Es importante referirnos a la relación que se da entre el Derecho Internacional y el Derecho Interno porque a partir de dicho vínculo puede encontrarse el fundamento de la existencia del Derecho Internacional. En otras palabras, gracias a la conformación de Estados nacionales y sus órdenes jurídicos internos es lo que permite concebir un orden jurídico externo con todas las particularidades ya referidas.

La relación entre estos sistemas jurídicos, como se sabe, ha sido motivo de grandes discusiones en los últimos tiempos, dominado en gran parte por las teorías dualistas y monistas, que en la negación de unas a otras encontraban los argumentos de los que a su vez se nutrían. Los estudiosos del derecho internacional concuerdan que para poder explicar racionalmente la relación entre el derecho internacional y el derecho interno, resulta indispensable tratar sobre las doctrinas dualistas y monistas. Recordemos entonces, que la concepción dualista⁸, estudiada principalmente en Italia y Alemania por Henrich Triepel y Dionisio Anzilotti, Gaetano Morelli, Angelo Piero Sereni y Walter Rudolf, sostiene que el “derecho internacional y el derecho interno son dos órdenes jurídicos esencialmente iguales en cuanto a sistemas jurídicos independientes y al mismo tiempo son diferentes uno del otro en tres aspectos: a) En lo que se refiere a sus fuentes: el derecho internacional... se basa en la voluntad colectiva de los Estados; el derecho interno ... se basa en la Constitución de cada uno de los Estados. b) Respecto de las relaciones que los diferentes sistemas regulan; por un lado el derecho internacional contiene reglas que regulan las relaciones entre dos o más Estados; el derecho interno, en cambio, regula las relaciones entre los individuos y entre éstos y los órganos del Estado o entre varios órganos del Estado en sus diferentes niveles. c) El derecho internacional y el derecho interno, difieren de su sustancia: el derecho internacional es un derecho entre Estados iguales y soberanos y que tiene, en consecuencia, una fuerza más débil que el derecho interno. En este esquema, los Estados deciden qué normas del derecho internacional y bajo qué condiciones pueden pasar a formar parte del derecho interno.”

Por lo que hace a la teoría monista⁹, desarrollada principalmente por Hans Kelsen, Josef Kunz y George Scelle, no aceptan los postulados de la teoría dualista argumentando “que tanto el derecho internacional como el derecho interno son dos elementos de un sólo concepto de derecho que se dirige al individuo”.¹⁰ Asimismo hacen referencia a la recepción del derecho internacional en sus formas de aplicación automática y directamente o no, en la que no cambia su naturaleza. Otro punto de disenso radica en el principio de subordinación de jerarquía, en el que se señala que “todas las normas jurídicas se hayan subordinadas entre sí, en un orden rigurosamente jerárquico”.¹¹ A la inversa del pensamiento sostenido por los teóricos del dualismo, la idea de primacía la sustenta “el derecho interno que es principio y fin del derecho internacional”, sobre todo porque la primacía deviene de la ausencia de una autoridad supranacional, en el que el derecho constitucional estatal es el que postula las normas para la adopción de tratados internacionales con sus consecuentes responsabilidades.¹²

⁸ Vid. Becerra Ramírez, Manuel, *La recepción del derecho internacional en el derecho interno*, UNAM, México, 2006, pp. 12 y ss., Sepúlveda, Cesar, *Derecho internacional*, op. cit., p. 68.

⁹ *Ídem*.

¹⁰ Becerra Ramírez, Manuel, *La recepción del derecho internacional en el derecho interno*, op. cit., p. 14.

¹¹ *Ídem*.

¹² *Ibidem*, p. 15.

Con el devenir de la historia se ha forjado otra visión sobre la elación entre el derecho internacional y el derecho interno, como la planteada por Michael Virally, la cual tiene como base la práctica internacional. En esa perspectiva, Virally sostiene que las posturas monistas y dualistas representan un “paralelismo falaz entre dos órdenes jurídicos”, en virtud de la cual la primera, “representa a la vez una categoría particular una realidad única, mientras la otra no constituye sino una unidad en el interior de una categoría que comprende un gran número”.¹³

Tal postura se sostiene sobre la base de los siguientes argumentos¹⁴: - Se establece la existencia de una sociedad internacional caracterizada por órdenes jurídicos autónomos, pero que a la vez son capaces de disponer de medios propios para asegurar la ejecución forzosa del derecho. - Que tanto el Derecho internacional y el Derecho Interno a pesar de ser dos categorías distintas y autónomas en los procesos de creación no están “separados”, es decir, se reconocen entre sí sobre todo por sus “múltiples relaciones regidas por el principio de superioridad del derecho internacional”. En relación a la “supremacía”, el autor sostiene que el derecho internacional reconoce la soberanía de los sistemas jurídicos estatales los cuales están facultados para regular jurídicamente las relaciones sociales que se verifican en su interior. Esa superioridad se confirma cuando los Estados se vinculan en el comercio internacional. - Otra particularidad sobre el tema consiste en la “creciente interdependencia de los dos órdenes jurídicos” donde ya es bastante común que el derecho internacional sea asimilado por el derecho interno, y lo cual permite observar la “existencia de normas mixtas”, como lo menciona el autor, ya que se pueden encontrar “normas que pertenecen al mismo tiempo a los órdenes jurídicos interno e internacional”, lo que presupone una “colaboración” entre éstos.

De acuerdo a lo expuesto y en la medida en que el derecho internacional siga en constante evolución parece inadecuado afirmar de manera definitiva que las relaciones entre el derecho internacional con el derecho interno se ciñe solamente en razón a los conceptos de supremacía y las fuentes ya vertidos.

II. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. *Ideas preliminares*

Las materias sobre las cuales versan los acuerdos, convenios o tratados pueden ser de diversa índole, en esa virtud, dentro del gran campo que abarca el derecho internacional encontramos lo relativo al derecho del trabajo, que teniendo en común las características de lo internacional, adquiere para sí un origen y desenvolvimiento que le es propio. En ese sentido, se logra conformar con la participación de los Estados independientes una organización jurídica internacional cuyo objetivo esencial consiste en la elaboración de las normas jurídicas en materia laboral, que intrínsecamente contienen los principios y derechos fundamentales de la materia, que regirán al interior de los Estados nacionales y donde estos entes de carácter público fungen como el principal responsable y garante de que se cumplan y lleven a la práctica las normas laborales internacionales en beneficio de los trabajadores.

¹³ Virally, Michael, *El devenir del derecho internacional*, Fondo de Cultura Económica, México, 1998, p. 133.

¹⁴ *Ibidem*, pp. 132 y 133.

Si como se ha dicho, la importancia de tener presente la diferencia de cuando se habla del derecho en el ámbito internacional y cuando se trata del derecho interno en la aplicación del mismo, tratése de cualquier aspecto de lo laboral, las diferencias se diluyen para constituir un sólo derecho caracterizado por ser eficaz y acorde a la realidad, y es ahí donde los efectos del derecho internacional del trabajo son de suma importancia al tratar de establecer un marco jurídico de referencia para todos los Estados que lo aceptan, que haga, en lo posible, la homologación de reglas jurídicas laborales para todos los países en defensa y protección de la clase trabajadora.

En razón de la práctica internacional contemporánea, se presenta un fenómeno jurídico importante que trata de “armonizar los derechos locales” en materia de seguridad social y laboral, esto es, los Estados nacionales convienen en crear un organismo internacional del trabajo, conocido como Organización Internacional del Trabajo (OIT), encargado de crear una serie de postulados (considerados dentro del rango de “derechos humanos”) y cuya observancia es obligatoria para los mismos e incluso para los Estados que no hayan ratificado un determinado convenio si se trata de los considerados fundamentales. En ese sentido, el derecho internacional del trabajo mantiene una primacía sobre el derecho interno, más aun, se crea un sistema de impugnación a través de órganos como el de Comité de Libertad Sindical (que se verá más adelante), ante el cual se puede denunciar a un Estado por incumplir con un convenio internacional y cuya resolución puede conocer en definitiva la Corte Internacional de Justicia..

2. Concepto del Derecho Internacional del Trabajo

A. Reflexiones sobre su conceptualización

Cuando se trata de explicar lo que debe entenderse por un término o materia de estudio cualquiera que sea el área de conocimiento es ya de suyo un problema, por eso, es común encontrar tantas definiciones de la materia como autores estudien la misma (recordemos al maestro García Máynez), no obstante lo anterior, y habiéndose logrado establecer por los estudiosos de la ciencia jurídica las diferenciaciones entre noción (idea o conocimiento elemental de una cosa) y concepto (a través del cual se explica el conocimiento de una cosa mediante palabras), lograr una definición es por tanto, el esfuerzo cuyo objetivo es llegar al más alto rango de conocimiento, en otras palabras, definirlo, en razón de encontrar con mayor “claridad y exactitud los caracteres genéricos y diferenciales de una cosa material o inmaterial”.¹⁵

De acuerdo con lo anterior, definir el término derecho conlleva de manera unánime a reconocer que éste es polisémico, plurivalente y equívoco lo que hace que tenga múltiples significados y limitada precisión, así, por ejemplo, se habla de derecho cuando se califica una conducta humana, cuando se refiere a un conjunto de conocimientos, así mismo, cuando se trata de los fines de rectitud y justicia en las relaciones humanas. Además existen otras situaciones que vienen a complicar más aún una definición del derecho, esto es, las que consisten en los adjetivos calificativos que se le agregan: derecho público, derecho privado, derecho subjetivo, derecho adjetivo, derecho sustantivo, etc., incluso la misma palabra derecho en otros idiomas resulta tener otros sentidos.

¹⁵ Vid. Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, t. I, vigésima edición, Espasa Calpe, Madrid, España, 1984, p. 351.

La posibilidad de definir al derecho, incluso es descartada¹⁶ en opinión de algunos doctrinarios, en el entendido de que no es posible definir al derecho siguiendo la lógica tradicional que proviene de Aristóteles que parte de la definición en el que se indica el género próximo y la diferencia específica.

Si bien no es el propósito de este trabajo el desentrañar el análisis conceptual de la materia que nos ocupa, sí lo es por lo menos el exponer algunas acepciones que los doctrinarios toman como referente para distinguirla. De tal manera que resulta significativo el pensamiento sobre una definición que pudiera elaborarse acerca de la reglamentación que en el ámbito internacional que proteja a los trabajadores.

Así, dentro de las tareas de la ciencia jurídica relativas a definir el derecho y concretamente las ramas que lo componen, constituyen una de las tareas fundamentales tal y como ya se ha señalado. En tal virtud, el trabajo científico que se hace en torno a las definiciones, contenidos, naturaleza, entre otros, van construyendo el estudio académico indispensable para el saber sobre el o los objetos de conocimiento. Tal labor, sin embargo, no es una tarea fácil, ya que si bien el conocimiento de lo jurídico constituye un todo, también debemos agregar que el conocimiento jurídico puede allegarse de manera parcial o fraccionada dependiendo de la cultura jurídica de que se trate. En otras palabras, el derecho como tal puede dentro de la familia jurídica del *common law* no dividirse en ramas, contrariamente a la división que se admite en tratándose de los sistemas jurídicos que constituyen la tradición romano germánica.

B. Naturaleza

Hoy en día establecer la naturaleza del derecho internacional del trabajo sigue siendo un tema en el que no se han podido poner de acuerdo los doctrinarios. Y si bien no existe consenso acerca de dicho punto, no deja de ser importante referirse al mismo ya que a partir de su esencia se podrá establecer el conjunto de propiedades de un género, es decir, la naturaleza del derecho en cuestión, sería el establecer el conjunto de propiedades que lo definen, así el vocablo “naturaleza” se emplea para designar la búsqueda, en último análisis, del ser mismo de lo jurídico.¹⁷

En el camino por encontrar la esencia del derecho internacional del trabajo nos remite de manera necesaria a la persistente discusión sobre la dicotomía y tricotomía del derecho, en esa virtud, el primer objetivo es el tratar de ubicar al derecho, objeto de estudio de este trabajo, en una de las divisiones que se han elaborado acerca del mismo.

Como se sabe, la primera clasificación del derecho de que se tiene noticia se debe a Ulpiano en el siglo III a. C., que después fue recogida y difundida por Justiniano en las *Institutas*, en la que con la formulación de “la teoría del interés en juego” se plantea la existencia de un derecho público y un derecho privado a través de lo cual se pretende establecer una distinción atendiendo al tipo de interés que garanticen o protejan. De esta manera, se trata de “Derecho Público el que se refiere (*spectact*) al modo de ser (*ad statum*) es decir, a la organización, gobierno y ad-

¹⁶ Cfr. Schreier, Fritz, *Conceptos y formas fundamentales del derecho. Esbozo de una teoría formal del derecho y del estado sobre la base de la fenomenología*, traducción de Eduardo García Máynez, Editora Nacional, México, 1975, pp. 25 y ss.

¹⁷ Enciclopedia Jurídica OMEBA, voz, *naturaleza jurídica y derecho*, tomo XX, Editorial Bibliográfica Argentina, Editores - Libreros, Buenos Aires, Argentina, 1964, p. 71.

ministración del Estado; o del Estado romano (*rei romanae*), si nos referimos concretamente al Derecho de este pueblo.”¹⁸

El concepto de derecho privado opuesto a lo público se significa como “el que atañe a la utilidad de los particulares”.¹⁹ La utilidad en este caso se entiende en relación no a los individuos como miembros de un Estado, sino concretamente a su esfera particular.

La elaboración de esta primera clasificación del derecho que distingue entre lo público y lo privado ha tenido la virtud de trascender hasta nuestros días no solamente por haber sentado las bases de los primeros conceptos y distinción del derecho sino también por dar lugar a la construcción y desarrollo de la ciencia jurídica contemporánea.

No obstante la idea primigenia de la división del derecho durante el transcurso de los tiempos se matizaba con características propias de la época, en ese sentido ha señalado Carolina Ortiz que, durante la etapa medieval la diferencia entre derecho público y privado no era muy clara, más aun en esta etapa histórica tal distinción no tuvo mayor importancia, ya que materias consideradas en ese entonces como esencialmente privadas estaban mezcladas con disposiciones de orden público²⁰, “...así, por ejemplo, la prestación de deberes militares basábase en el pacto de endeudamiento; los deberes fiscales o de tributación derivaban del origen de la petición formulada por el príncipe en los estamentos reunidos en las cortes, etc., y, a la inversa, el Derecho privado veíase fortalecido en muchos casos por el Derecho público: las relaciones de trabajo basábanse en los vínculos de vasallaje hereditarios, etc.”²¹

El resurgimiento y recepción del derecho romano que se efectuaba a finales de la Edad Media venía acompañada de la clasificación romanista del derecho público y privado, suceso importante en esta etapa histórica del surgimiento de los Estados Nacionales, que bajo las nuevas formas de monarquías estables ofrecían mayor importancia a los ordenamientos públicos y con ello la preeminencia del derecho público dando por tanto lugar “al nacimiento de sus primeras ramificaciones: derecho constitucional y administrativo, lo que constituye el inicio con ello de la delimitación del estado y el establecimiento de sus funciones”.²²

Por lo que toca al derecho privado, éste trata de justificar las relaciones reguladas por normas públicas en las teorías contractualistas de origen privatista. Esta nueva visión de la distinción, señala Carolina Ortiz, está determinada por un cariz eminentemente político.²³

En la etapa moderna, trátese del siglo XIX, y en contraposición al carácter público del derecho que predominó en épocas anteriores, se retoma del derecho romano la característica de la codificación, que le permitió consagrarse, a través de la recopilación de normas esencialmente de carácter privado en el llamado Código Napoleón o legislación napoleónica, en uno de los acontecimientos jurídicos de mayor trascendencia e influencia en el mundo occidental.

¹⁸ Arias Ramos, J. y Arias Bonet, J. A., *Derecho Romano*, 15ª. Edición, Revista de Derecho Privado, Vol. I, Madrid, España, 1979, p. 35.

¹⁹ *Ídem*.

²⁰ Ortiz Porras, Carolina, *Derecho cooperativo en el sistema jurídico mexicano*, Tesis doctoral, Facultad de Derecho, División de Estudios de Posgrado, UNAM, México, 1998, p. 2.

²¹ Radbruch, Gustavo, *Introducción a la filosofía del derecho*, 3ª. Reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1978, p. 91, citado por Ortiz Porras, Carolina, *Derecho cooperativo en el sistema jurídico mexicano*, op. cit. p. 2.

²² *Ibidem*. p. 3.

²³ *Ídem*.

A la par del establecimiento del Estado liberal se impusieron nuevamente las teorías contractualistas de carácter privado al campo de lo público, en el que se concibe al Estado como sujeto de derechos con personalidad propia.

Durante el siglo XX continúa el desarrollo de teorías²⁴ que permitían distinguir las normas de carácter público de las privadas, situación que complicaba más la situación y su posible solución, es así cuando aparecen en el mundo jurídico normas de carácter social que por su propia naturaleza no pueden encuadrarse ni en el derecho público ni en el derecho privado.

El surgimiento del denominado derecho social viene a romper con el pensamiento de una dicotomía del derecho, que hasta entonces bastaba para explicarlo. En esa virtud, a principios del siglo XX viene a configurarse una tercera rama del derecho que engloba materias específicas encaminadas a regular situaciones jurídicas sobre ciertos grupos sociales determinados: trátense de clases económicamente débiles entre los que se encuentran los trabajadores, la seguridad social y de campesinos primordialmente. Aunque cabe aclarar que, según algunos doctrinarios, bajo el criterio expansionista de esta rama del derecho, no son los únicos sujetos a proteger por lo que se menciona inclusive a los que puedan encontrarse regidos por el derecho económico²⁵ y el derecho cultural, entre otros.

Así, como se ha podido percibir, el trazo que tradicionalmente ha distinguido al derecho público y al derecho privado se desdibuja cuando encontramos posturas que por encima de los argumentos teóricos prevalece “la palabra última del legislador”, que al “...fundar el derecho público en el interés público”²⁶ impone la doctrina de la razón del Estado dejando de lado a los intereses particulares.

Por cuanto a lo expresado por las teorías “del interés en juego”, “naturaleza de la relación” y la que se basa en la “oposición entre el derecho y la fuerza no jurídica”, cuyo propósito es establecer la distinción entre normas de derecho público y derecho privado, es un objetivo, por una parte, no alcanzado a cumplir satisfactoriamente, y por la otra, ha contribuido, sin duda alguna, a nutrir y enriquecer los estudios de la ciencia jurídica aportando conceptos, elementos y criterios al estudio del derecho.

²⁴ Como la referente a la “naturaleza de la relación” en la cual se toma como fundamento a los sujetos que forman parte de la misma para distinguir el carácter público o privado del Derecho, en ese sentido se ha señalado que si el Estado forma parte de una relación jurídica tendrá el carácter de público y si se trata de la participación de particulares se referirá al campo de lo privado. Pero como bien se había expresado, el Estado es un ente al que se le reconocen derechos y obligaciones, en otras palabras, un sujeto jurídico con doble personalidad, puede estar inmerso en una relación jurídica como un particular a lo cual se le ha dado el trato respectivo de en una relación de coordinación, o bien si participa como una ente soberano se tratará de una relación de supra a subordinación. Cabe agregar que en la búsqueda de la diferenciación del derecho social y en la elaboración del concepto de justicia social, la opinión de Georges Gurtvich es de destacar, cuando dice que: “el derecho privado tiene un carácter que se particulariza como de ‘coordinación’, que se orienta a la justicia conmutativa, mientras que el derecho público se manifiesta por el aspecto de la ‘subordinación’ que se concreta en la finalidad de la justicia distributiva y, en cambio, el derecho social se caracteriza porque responde al proceso de ‘integración’ en un todo social de sus miembros, no impuesto por la fuerza exterior, sino creadas por ellos mismos, mediante el nexo social de convivencia que da fundamento a la justicia social”. Véase a Tissebaum, Mariano R., *La justicia social*, Memoria del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y Previsión Social, México, 1980, p. 331.

²⁵ Cfr. Mendieta Y Núñez, Lucio, *El derecho social*, 3ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1980, p. 75.

²⁶ De Buen, Demófilo, *Introducción al estudio del derecho civil*, Revista de Derecho Privado, s.a., Madrid, España, p. 20.

C. Definición

Referirse a la materia laboral en el ámbito internacional viene a constituirse como una de las tantas formas en que puede manifestarse la legislación internacional, esto es, el derecho que se crea para regir entre los Estados, ahora bien, es a nivel internacional porque acuerdan los Estados los fines de tal legislación, que en estricto sentido, se refiere a establecer normas que aseguren el goce de ciertos derechos y libertades de los trabajadores, que se verán aplicadas al interior del Estado aceptante y en virtud de lo cual será éste, el principal responsable de garantizar el ejercicio de tales derechos.

Como ya se había adelantado, el derecho internacional del trabajo se inserta en un orden internacional que debe su existencia, a su vez, a una reglamentación que ha sido el resultado de una larga trayectoria de organización mundial y de prácticas ancestrales entre Estados. En ese sentido, no se podría concebir a una Organización ni a un derecho internacional del trabajo sin tomar en cuenta el nacimiento y evolución de un derecho internacional que permitiera concebir a los sujetos internacionales²⁷ más allá de contemplar solamente a los Estados y sus relaciones, así en la actualidad se habla de organismos internacionales que se relacionan con sus iguales o con los Estados²⁸. De esta manera, se han señalado diversos argumentos e ideas de prácticas internacionales a lo largo de la historia de la humanidad que, como fuentes del derecho, permitieron su nacimiento y evolución.

En cuanto a lo que debe entenderse por derecho internacional del trabajo, se ha definido como la “rama del derecho Internacional Público que tiene por objeto estudiar, consolidar, promover y hacer progresar, con la participación de todos los sujetos de la comunidad internacional, las normas reivindicadas de los derechos de los trabajadores, sin consideración del sexo, nacionalidad, raza, ideología política, credo religioso o cualquiera otra característica distintiva de éstos”.²⁹

Hay autores que toman como base para definirlo, la propia naturaleza jurídica del derecho internacional del trabajo, tal es el caso de la postura que toma el maestro De Buen, cuando expresa: “Se habla de un derecho internacional público, que regula las relaciones entre los estados soberanos o entre éstos y los organismos internacionales y de un derecho internacional privado, cuya finalidad es resolver los conflictos jurisdiccionales y de leyes que afecten a los particulares, también debe de hablarse de un derecho internacional social, que atenderá a la creación de normas acordadas por los Estados soberanos y por los representantes nacionales de los sectores en juego y cuya finalidad será la de realizar los fines de la justicia social en el ámbito especial de los estados miembros”.³⁰

²⁷ La idea primigenia de lo que se concebía como derecho internacional estuvo basada en que los sujetos del derecho internacional solamente podían serlo los Estados nacionales, sin embargo conforme se fue desarrollando dicha materia van apareciendo nuevos sujetos como los denominados organismos internacionales. Verbigracia: “Derecho Internacional o de Gentes es la colección de las leyes o reglas generales de conducta que las naciones o Estados deben observar entre sí para su seguridad y bienestar común”, en Principios de derecho internacional, Librería de Garnier Hermanos, París, 1846, p. 11, citado por Arellano García Carlos, *Derecho internacional público*, op. cit. p. 110.

²⁸ *Ídem*.

²⁹ Barroso Figueroa, José, *Derecho internacional del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1987, p. 4.

³⁰ De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, t. I, sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1986, p. 407.

Como puede observarse, de la anterior idea se desprende la naturaleza jurídica social de la disciplina, a partir de la cual se aspira a igualar a los desiguales a través del establecimiento de normas jurídicas que permitan tal equilibrio y una tranquilidad social; dejando de lado la discusión perene de la adecuada denominación, que en estricto sentido, nos lleva a otros campos no esenciales que pueden distraer del objetivo principal consistente es desentrañar las relaciones jurídicas que regula, esto es, el contenido, y en esa perspectiva, los derechos laborales no son los únicos sobre los cuales se va a regular, tenemos también a la seguridad social, incluso en los últimos tiempos se extiende la necesidad de abocarse a ciertas áreas como las concernientes a los grupos étnicos, como lo demuestra la creación del Convenio 169, por medio del cual se busca aplicar a éstos la justicia social, el respeto a las autonomías e identidades culturales tendientes a eliminar la discriminación social y marginación causantes de pobreza, exterminio de culturas ancestrales y genocidios.

Así pues, en esencia el derecho internacional del trabajo, independientemente de su denominación trata sobre diversas materias que se distinguen por proteger al hombre que trabaja, al hombre que está expuesto a las diversas contingencias que por o con motivo de la labor que realiza se pueda ver afectado en su salud, así como el atender y proteger a los grupos indígenas. Así mismo, se mira también a trabajar en la consecución de fines muy determinados, el lograr la justicia social para los grupos más desfavorecidos que permitan el establecimiento de sociedades más cohesionadas en miras de un desarrollo social y económico más equitativo.

Existen otros sectores de la doctrina que prefieren hablar del derecho internacional del trabajo, como una materia más a tratar, dentro de lo que es el extenso campo el derecho público internacional, atendiendo particularmente en que el origen de todo derecho se encuentra en el derecho constitucional, sobre todo, porque en éste se establecen las normas de máxima jerarquía que regulan a las autoridades federales y sus facultades en torno a la adopción de compromisos internacionales que impliquen modificar las leyes vigentes.

Como puede apreciarse, lo antes mencionado nos retrotrae a la polémica inicial acerca del nacimiento del derecho social y su ubicación en el esquema tradicional de derecho público y privado y de lo que nos ocuparemos en el capítulo siguiente.

III. UBICACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO DENTRO DEL DERECHO OBJETIVO

1. *Derecho Objetivo*

Saber el lugar que ocupa una rama del derecho dentro del conjunto de normas es importante en la medida en que se van ordenando en grupos las normas jurídicas que comparten características semejantes, o dicho de otra manera, se significan por ser común su naturaleza jurídica.

Por principio se debe tener presente que el derecho, es esencialmente un conjunto de normas jurídicas que regula la conducta de los hombres en sociedad. El derecho es por consiguiente un producto social o cultural creado por los hombres para lograr determinados fines³¹, en

³¹ Dentro de fines primordiales que se le atribuyen al derecho es el asegurar la paz, seguridad jurídica, la convivencia y el bien común.

ese sentido, al derecho se le puede estudiar desde diversas perspectivas, de ahí que desde el punto de vista objetivo, es aquél que nos permite ver al derecho rigiendo en un tiempo y lugar determinado, como un todo y sus partes, organizado y sistematizado bajo la égida de su naturaleza y cuyo conjunto guarda unidad todo el sistema jurídico.

2. *Derecho Social*

Si como se ha visto, en una primera etapa, se ha podido establecer la existencia de una nueva rama de estudio del derecho referida al derecho social, cuya denominación fue motivo de muchas polémicas en razón de que todo el derecho es social, la importancia de la disciplina fue más allá que el cómo nombrarla y ello fue perfectamente visualizado por Gustavo Radbruch, a quien además se le debe la paternidad del concepto e idea primigenia, al exponer que “que el derecho social debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el derecho”³², sujeto a vínculos sociales³³. El autor se explica de la siguiente manera al decir, si la concepción jurídica individualista, de donde emana el derecho privado, se orienta hacia un hombre idealmente aislado y a quien se supone igual a los demás y al margen de todo vínculo social, la concepción del hombre de donde emana el derecho social, no conoce simplemente personas; conoce patrones y trabajadores, terratenientes y campesinos, obreros y empleados, etc., destacando la posición social de poder o de impotencia de los individuos para dictar medidas contra la impotencia social. Por lo tanto para el derecho social, la igualdad humana no es el punto de partida, sino la aspiración del orden jurídico³⁴.

3. *El lugar que ocupa el Derecho Internacional del Trabajo*

Corresponde a una segunda parte, cuando se habla de la existencia del derecho internacional del trabajo el dilucidar dónde es que pueda ubicarse, de acuerdo con su naturaleza jurídica y de manera sistemática dentro del derecho. Si se atiende a lo que se venía señalando, “parecería lógico,...concluir que admitida la ubicación del Derecho Internacional dentro del Derecho Público, el Derecho Internacional del Trabajo, en tanto que fracción del primero debe ser también localizado en el segundo. Empero, la solución no es tan simple. Creemos que así como en ocasiones el Derecho Internacional Público trasciende al ámbito privado, en la que ahora nos ocupa irrumpe en el campo del Derecho Social. Ciertamente, las relaciones que rige el Derecho Internacional del Trabajo atañen a los Estados y a los organismos internacionales, pero el contenido y propósito de tal regulación se dan en función de proteger a los trabajadores, no sólo en el campo propiamente laboral, sino también en el de la Seguridad Social, en el de alguno de los derechos fundamentales del hombre y en lo concerniente en general a la elevación del nivel de vida de los trabajadores. En su naturaleza intrínseca aparece así el Derecho Internacional del Trabajo como un Derecho de clase, protector, reivindicador y promotor de los intereses de los trabajadores de todo el mundo, aunque generalmente dentro de sus propios países (generalmente porque también vela por los migratorios que se ven en la necesidad de laborar en el extranjero). Dada su naturale-

³² Radbruch, Gustavo, *Introducción a la filosofía del derecho*, trad. De Wenceslao Roces, Fondo de Cultura Económica, México, 1976, pp. 162.

³³ Tissebaum, Mariano R., *La justicia social*, op. cit. p. 331.

³⁴ Radbruch, Gustavo, *Introducción a la filosofía del derecho*, op. cit. pp. 162-163.

za, nos inclinamos por considerar que el Derecho Internacional del Trabajo, sin dejar de ser parte integrante del Derecho Internacional Público, posee un lugar bien definido dentro del ámbito del Derecho Social, al lado de las demás ramas integrantes del mismo”.³⁵

Compartiendo la idea del maestro Barroso, la connotación internacional que se le da al derecho social no lleva a cambiar la esencia que lo caracteriza, más bien le otorga una jerárquica particularmente importante por la trascendencia que éste reviste. Trátase por consiguiente de un derecho formalmente público con características esencialmente de orden social y humano vinculante a los Estados Nacionales.

IV. AUTONOMÍA DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Autonomía

Se ha señalado que el derecho suele en la práctica y ejercicio profesional dividirse por especialidad, más aún en las labores de la enseñanza igualmente se separa por ramas del conocimiento a las cuales la doctrina otorga, si satisfacen ciertas reglas, requisitos y condiciones, el reconocimiento de su autonomía, entendida como la “facultad para regirse por fuero propio”. Si bien es importante para algunos autores el ponderar características propias de cada una de las ramas del derecho que les permitan ser distinguidas en ese gran mundo que constituye el sistema jurídico³⁶, es atinente mencionar la reflexión que hace Carolina Ortiz, al decir, “en los tiempos actuales hablar de autonomía de una ciencia es relativo, más aún pregonarla de una rama de la misma, ya que la experiencia ha demostrado que las disciplinas científicas deben de relacionarse a fin de complementarlas unas con otras. Sin embargo,...encontramos en éste características que le dan una estructura distinta a las demás materias de una rama de la ciencia jurídica.”³⁷

A pesar de lo señalado, vale la pena decir que en la enseñanza del derecho es muy importante que sea desarrollado un apartado que se refiera a la autonomía de una disciplina jurídica porque permite explicar, por un lado, la posición doctrinal con sus conceptos e instituciones que permiten distinguir dentro del todo jurídico a sus partes, además de brindar un soporte de solvencia teórica y científica a una determinada materia. También por otra parte, al determinarse la autonomía científica de una determinada área de conocimiento, aunque sea “relativa”, resulta de gran utilidad para poder determinar las relaciones o bien las exclusiones que se pueden guardar entre varias materias.

En un principio se pensaba por algunos doctrinarios que la autonomía de una rama del derecho se establecía únicamente a partir del hecho de contar con una autonomía legislativa, esto es, a partir de la expedición de la ley de la materia por los órganos competentes, esta idea original parecía ser suficiente para considerarla como tal, sin embargo, en el constructivismo teórico han surgido nuevos elementos que ayudan a determinar la autonomía de las ramas del derecho y con ello su científicidad.

³⁵ Barroso Figueroa, José, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., p. 11.

³⁶ Grün, Ernesto, *Una visión sistémica y cibernética del derecho en el mundo globalizado del siglo XXI*, Instituto de Investigaciones jurídicas, Serie Estudios Jurídicos, Núm. 98, UNAM – Lexis Nexis, México, 2006, p. 25,

³⁷ Ortiz Porras, Carolina, *Derecho cooperativo en el sistema jurídico mexicano*, op. cit., p. 19.

En esa perspectiva, Cabanellas³⁸ señala que la autonomía de una rama del derecho se da en cuatro líneas: legislativa, científica, didáctica y jurisdiccional. Con base en lo anterior, se puede decir que el derecho internacional del trabajo cumple con dichas características a saber:

A. Autonomía legislativa

Resulta ser de singular importancia referirse a la legislación laboral internacional, como se sabe ésta se encuentra conformada por los convenios y recomendaciones que sobre las cuestiones laborales lleva a cabo la Conferencia Internacional, órgano máximo y legislativo de la OIT, y que deben seguir un procedimiento especial a fin de aplicarse a nivel interno en cada uno de los Estados, en otras palabras, la elaboración de normas internacionales de este tipo tienen un proceso de creación, primero, en el seno de la OIT (en donde intervienen en Asamblea General todos los Estados nacionales que la integran), y en seguida, en otra etapa, se deja a la aprobación por cada uno de los Estados así como su adopción a partir de la intervención de ciertos órganos nacionales (Cámara de Senadores y Presidente de la República en el caso de México).

De tal suerte que una vez aprobado y firmado un convenio internacional, implica para el Estado signatario, introducir los principios y derechos básicos del convenio a su legislación interna, asimismo, la importancia de un convenio no deviene solamente por ser fuente del derecho, sino que al incorporarse al derecho interno adquiere, propiamente dicho, el carácter de derecho vigente.

Además, la OIT realiza la codificación de todos los convenios y recomendaciones dentro de la legislación internacional del trabajo o también llamado Código Internacional del Trabajo, Por otra parte, constantemente los convenios se revisan con el fin de actualizarlos o dejarlos sin efecto una vez que se haya propuesto y aprobado por el órgano legislativo.

Una vez que un convenio es ratificado por un Estado miembro de la OIT, es responsabilidad de éste el que se haga la recepción en sus leyes laborales a través de los procedimientos jurídicos correspondientes y una vez concretada la reforma o adición a la ley, ésta sea aplicable en las relaciones de trabajo. Ello implica además que las autoridades jurisdiccionales del trabajo del Estado de que se trate, están obligadas conocer y aplicar las normas jurídicas en las que se ha hecho la recepción del convenio como al convenio mismo en su redacción original para su debida interpretación.

De acuerdo con lo anterior, se puede decir que se cuenta con una legislación internacional del trabajo la cual está constantemente siendo revisada por los órganos competentes para constatar su vigencia.

B. Autonomía científica

El trabajo científico que sobre el derecho internacional del trabajo se desarrolla ha sido copioso incluso mucho antes de la creación del organismo internacional OIT mismo, de tal suerte que encontramos a doctrinarios que se abocan al estudio y análisis y elaboración de teorías relati-

³⁸ Cfr. Cabanellas, Guillermo, *Introducción al derecho laboral*, Vol. I, Buenos Aires Argentina, Bibliográfica Omega, 1960, pp. 475 y ss.

vas a los conceptos, principios, elementos, etc., de la materia, siendo ya considerable el grupo de estudiosos tanto mexicanos como extranjeros dedicados a la misma, proporcionando el soporte teórico y doctrinal básico que fundamenta la existencia de esta rama del conocimiento jurídico. Además en la propia OIT un centro de estudio que congrega a connotados especialistas de diferentes nacionalidades dedicados al estudio de la organización internacional.

C. Autonomía didáctica

La enseñanza de esta materia en los sistemas de educación superior no ha sido uniforme, esto es, la currícula que componen los programas de estudio de las carreras de derecho solamente contemplan el tema a la OIT dentro de la materia derecho individual del trabajo, atendiendo únicamente a su nacimiento, organización y funcionamiento. Su enseñanza e incorporación de manera oficial como una materia autónoma solamente se encuentra en algunos posgrados, tal es el caso de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, en la Especialidad en Derecho Social, lo que hace limitado el campo de estudio de la misma.

Por otra parte, algunas autoridades educativas de instituciones públicas y privadas sabedoras de la importancia de la enseñanza de esta materia, la imparten en diplomados manteniendo una periodicidad o continuidad.

D. Autonomía jurisdiccional

La característica jurisdiccional, entendida en términos generales como la posibilidad de contar con tribunales del trabajo encargados de resolver los conflictos laborales, traducido a la materia que ahora se analiza, implica diferenciar dos situaciones muy específicas. Una, la correspondiente a la particularidad del derecho internacional del trabajo, haría suponer que debiera existir un órgano internacional que dirimiera las controversias que se suscitaran en razón del trabajo, sin embargo, no resulta ser de esa manera sino más bien dada la recepción que de él se realiza por el del derecho interno serán los tribunales o autoridades laborales de cada país las que se encargarán de solucionar la no observancia de la ley que ya debía de contener las disposiciones del convenio internacional aprobado o bien abocarse a aplicar el convenio que aún no se haya manifestado en norma interna, en el caso de México por ejemplo, obedeciendo simplemente a la jerarquía de las leyes que establece el artículo 133 de la Constitución General.

Por otra parte, no se debe dejar de observar, que dentro del seno de la OIT encontramos al Comité de Libertad Sindical, el cual tiene como función principal el salvaguardar los derechos sindicales y de negociación colectiva consagrados en los Convenios 87 y 98. Comité que se instituye como un organismo ante el cual pueden acudir los gobiernos, las organizaciones de los trabajadores o de los empleadores, para presentar quejas contra actos que afecten los derechos humanos básicos relativos a la sindicalización, por lo que dicho Comité está obligado a llevar a cabo un procedimiento especial de investigación para resolver sobre presuntas violaciones, para así formular una resolución y en su caso una recomendación al gobierno que ha incumplido con la observancia de los mencionados convenios.

Así mismo, las quejas pueden entablarse incluso contra Estados que no hayan ratificado los convenios sobre libertad sindical y de negociación colectiva. “En un número importante de casos, las recomendaciones del Comité han tenido efecto y este procedimiento ha tenido también un alcance más general de los estados porque ha introducido, en una esfera particularmente importante, una obligación general de los Estados de dar cuenta de su acción, aun cuando no hayan ratificado los convenios en la materia”.³⁹

En vista de lo anterior, la denuncia de la violación de los derechos sindicales interpuesta ante autoridades jurisdiccionales locales para su solución no es impedimento para que a su vez sea elevada ante el Comité de Libertad Sindical o bien ante la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical⁴⁰, para que también investiguen y resuelvan sobre las presuntas violaciones sindicales. Cabe también señalar, que además de la Comisión de Investigación, existe la Corte Internacional de Justicia a la cual se puede someter en última instancia la interpretación y resolución sobre las determinaciones del Comité y la Comisión mencionados.

Originalmente el procedimiento ante esta Comisión solamente podía funcionar con el consentimiento del gobierno interesado, situación que quedó sin efecto dejándose abierto a cualquiera, cuando en 1964 el gobierno de Japón consintió e que se transmitiera a la Comisión un importante asunto que le concernía. En ese sentido, se puede concluir que existen tanto tribunales laborales locales como organismos internacionales competentes para resolver los conflictos laborales, normalmente sobre la sindicalización y convención colectiva, que se presenten.

Por otra parte, cabe mencionar que a raíz de los tratados internacionales en materia económica, son dos los casos que pueden ayudar a comprender el tema que se está tratando. Uno, el de la Unión Europea que logra orquestar los objetivos económicos con los laborales en virtud de lo cual se crean organismos jurisdiccionales “supranacionales” encargados de atender y resolver los conflictos laborales que se susciten en la región. Otro, el Tratado de Libre Comercio para América del Norte, cuya condición de firma se supeditaba a la aprobación de los Acuerdos de Cooperación Laboral de América del Norte, aprobados por las instancias jurídicas establecidas, contiene dentro su cuerpo normativo principios laborales a salvaguardar y disposiciones para la creación de organismos (Comisión para la Cooperación Laboral de América del Norte, consejo ministerial, oficinas administrativas y paneles arbitrales), orientados a dar solución de controversias laborales que se presenten, básicamente sobre la violación a los principios en materia de trabajo, y con motivo del comercio entre los tres países que lo conforman.

V. EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU EFICACIA

1. *Eficacia del derecho internacional*

Dentro de la literatura que se ha desarrollado en torno al derecho internacional es común encontrar pensamientos que condicionan la efectividad del mismo a la existencia de la coercibilidad (sanción) dentro de sus normas, tal y como se conciben las normas nacionales, en ese sentido

³⁹ Valticos, Nicolas, *La Organización Internacional del Trabajo: Cincuenta años de actividades normativas*, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Suiza, vol. 115, núm. 3-4, 1996, p. 449.

⁴⁰ *Ídem*.

se ha llegado afirmar que: "...la falta de coercibilidad que suelen evidenciar las normas internacionales, debido a la inexistencia de una instancia supranacional que pueda recurrir válidamente al empleo de la fuerza para imponer el cumplimiento de una decisión"⁴¹. Teniendo presente esa característica particular del derecho en general, se ha discutido (y aún se hace) si el derecho internacional constituye un verdadero derecho.

A pesar de que no es parte esencial de este trabajo el establecer la justificación o autenticidad del carácter jurídico de esta área de estudio, es pertinente señalar para poder adentrarnos al siguiente punto, que "es falso que la norma internacional carezca de sanción; lo que ocurre simplemente, es que la posee de diversa índole que la norma de derecho interno"⁴². En ese contexto se ha considerado que "las sanciones del derecho internacional general: las represalias y la guerra... no son por cierto, consideradas ni sanciones penales (...), ni sanciones civiles (...), pero constituyen, como aquellas, una privación coactiva de bienes, o, lo que significa lo mismo una lesión estatuida por el orden jurídico, de los intereses de un Estado, protegido, por lo demás, por parte de otro Estado"⁴³. En esa tesitura la propia evolución que viene experimentando la sociedad internacional, motivada principalmente en el aspecto económico y su efecto globalizador, involucran temas que no necesariamente son de conflicto sino adversos como lo es la colaboración, la asistencia y el humanitario, entre otros.

2. Eficacia del derecho internacional del trabajo

Ha sido muy común trasladar el pensamiento de falta de eficacia, antes planteado, al conjunto de normas laborales de carácter internacional (convenios y recomendaciones), no obstante, si bien es cierto, que el grado de evolución del derecho internacional del trabajo, hasta ahora alcanzado, no ha permitido el establecimiento de autoridades laborales superiores que atiendan y "emitan disposiciones obligatorias para los diversos Estados, son éstos los que en ejercicio de su soberanía se autoobligan, dando vida a los tratados, única ley internacional escrita"⁴⁴, de lo anterior resulta fundamentalmente básico que la sanción que se deriva por el incumplimiento de un tratado internacional del trabajo, "no da lugar a imposición coactiva de una conducta, pero sí a otro tipo de medidas que tienen aquella naturaleza."⁴⁵ Así, "... el sujeto en falta [queda] excluido del juego de la cooperación"⁴⁶. Siguiendo esta la idea, la sanción en el derecho internacional del trabajo adquiere otros matices que lo alejan de las formas tradicionales, guerra y represalias ya mencionadas por Kelsen, ubicándose más bien bajo el escrutinio de la comunidad internacional sobre la que gira, por un lado, el prestigio internacional y su consecuente repudio, y por la otra, la cooperación y sus consecuentes beneficios o bien su exclusión de los mismos.

⁴¹ Barroso Figueroa, José, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., p. 13. Cabe hacer el comentario que los acontecimientos últimos de inseguridad y terrorismo que ha vivido la sociedad internacional, han motivado al Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, a la toma de decisiones que, en otros tiempos no hubiesen sido aprobados, en las que se ha determinado para unos, el ataque militar, y para otros, la ocupación territorial de un país, acciones en las que se masaca a la población civil, sobre todo niños, mujeres y ancianos.

⁴² *Ídem*.

⁴³ Kelsen, Hans, *Teoría pura del derecho*, trad. Roberto J. Vernengo, UNAM, México, 1981, p. 125.

⁴⁴ Barroso Figueroa, José, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., p. 13.

⁴⁵ *Ídem*.

⁴⁶ Seara Vázquez, Modesto, *Derecho internacional público*, op. cit., p. 38.

Cabe señalar también que existen mecanismos jurídicos que actúen en los supuestos de inobservancia de dichas normas, así, se han creado en el seno del Consejo de Administración de la OIT, órganos encargados de llevar a cabo procedimientos ante las quejas que puedan ser presentadas por violaciones a los derechos sindicales y de negociación colectiva, y que han sido muy importantes en el trabajo de hacer efectiva la aplicación de las normas derivadas de los convenios internacionales. Además como es sabido, la negativa a observar las normas laborales internacionales de un Estado conlleva la denuncia pública que suele tener efectos que empañan la imagen pública internacional, y que por otra parte le excluye de los potenciales beneficios económicos y sociales que puedan estarse brindando.

De esta manera, la dinámica mundial que en estos tiempos imprime la economía a todos los Estados, permite apreciar con mejor óptica la idoneidad de las sanciones económicas en caso de incumplimiento de los convenios internacionales del trabajo. De tal suerte que el prestigio internacional de que pueda gozar un Estado, a través de su gobierno, que cumple con sus compromisos internacionales, incide también en la vida interna de dicho Estado; en resumen la observancia y aplicación de la ley es imprescindible al analizarse en diversas direcciones:

- a) Una de ellas consiste en fomentar una cultura de la legalidad, indispensable en toda sociedad para su convivencia y desarrollo, que sea capaz de darle esencia al concepto “estado de derecho”.
- b) Este aspecto es de crucial importancia y trascendencia en un mundo que aspira llegar a la meta de la globalización económica, dado que, en la medida en que una nación se singularice por el respeto a la ley, brinda al mismo tiempo seguridad jurídica, uno de los engranajes indispensables que conforman un cuerpo legal sólido y viable como el que se pretende con el derecho internacional del trabajo. Así mismo, del imperativo de la legalidad deriva también una “seguridad económica”, que en otras palabras no es más que la atracción a inversiones extranjeras
- c) El respeto y observancia de los derechos humanos laborales es fundamental, tanto de manera interna como en lo internacional, ya que constituyen el marco normativo referencial indispensable para asegurar a los trabajadores la protección debida de sus derechos ante sus iguales y frente al mismo Estado, principal garante de aquellos.
- d) El que los Estados respeten los derechos humanos laborales permite, a la vez, su inclusión como país en los programas de cooperación y financiamiento que sobre la materia laboral se elaboren por los organismos internacionales en los diversos tópicos del trabajo.

3. Las sanciones en el derecho internacional del trabajo

Ya para concluir sobre tema, cabe mencionar que no es extraño mencionar el tema de las sanciones en el derecho internacional del trabajo, por el contrario se encuentran estipulaciones precisas en el propio Tratado de Versalles, en el Capítulo II, relativo al funcionamiento, en el que se establece en el artículo 414 la imposición de sanciones económicas por parte de una comisión investigadora y con motivo de la reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo “por una organización profesional obrera o patronal y según cuyos términos, uno cualquiera de los miembros no haya asegurado de un modo satisfactorio la ejecución de una convención a la cual

se haya adherido aquel miembro, podrá ser transmitida por el Consejo de Administración al Gobierno interesado, y este gobierno podrá ser invitado a formular sobre la materia la declaración que juzgue conveniente”. (art. 409)⁴⁷ En el propio tratado (art. 418) se establece la participación de un órgano jurisdiccional de máxima jerarquía denominado Tribunal Permanente de Justicia Internacional (actualmente Corte Internacional de Justicia⁴⁸), encargado de confirmar, enmendar o anular la conclusiones o indicaciones eventuales de la comisión investigadora, el cual además, “si se ofrece el caso, deberá indicar las sanciones de orden económico que crea conveniente disponer respecto de un gobierno negligente y cuya aplicación por los otros gobiernos le parezca justificada.”⁴⁹

VI. LA OIT. ANTECEDENTES Y CREACIÓN.

1. *Ideas previas*

Cuando se habla acerca de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es hacer referencia a una de las organizaciones más importantes concebidas por la inteligencia humana, cuyos objetivos se encaminan a lograr, a través de la reglamentación laboral de carácter internacional, la protección de la clase trabajadora del mundo. En ese sentido, la OIT debe entenderse como el máximo órgano internacional de carácter tripartito encargado de elaborar normas de derecho del trabajo y de la seguridad social a través de convenios internacionales suscritos o ratificados por los Estados miembros.

Las normas jurídicas que se crean por la OIT constituyen un marco de referencia de normas mínimas que deben regir en todos los Estados con la finalidad de que permitan, por un lado, el goce de derechos mínimos por parte de los trabajadores, pensados siempre dentro del desarrollo de los derechos humanos, y, por otro lado, atiendan de manera paralela los fenómenos económicos que van marcando las pautas de nuevas formas de producción que puedan incidir en las relaciones laborales del mundo.

La esencia, naturaleza y razón de ser de dicho organismo internacional se sustrae de acuerdo con su propia historia y se pueden circunscribir desde tres puntos de vista: humanista, político y económico - regulacionista.

⁴⁷ Tratado de Versalles de 1919, Parte XIII, véase Charis Gómez, Roberto, *Derecho internacional del Trabajo*, segunda ed., Editorial Porrúa, México 2000, pp. 203-214.

⁴⁸ La actual Carta de las Naciones Unidas establece la competencia y funciones de la Corte Internacional de Justicia como órgano jurisdiccional principal de la organización internacional, así en el artículo 36 se estipula que “la competencia de la Corte se extiende a todos los litigios que las partes les sometan y a todos los asuntos especialmente previstos en la Carta de las Naciones Unidas o en los tratados y convenios vigentes”. En ese tenor, el artículo 37 consigna que la competencia que instituía la Sociedad de las Naciones o la Corte Permanente de Justicia Internacional pasan a ser ahora de la Corte Internacional de Justicia. Asimismo, la decisión de la Corte es obligatoria solamente para las partes en litigio y respecto del caso que ha sido decidido (art. 59). Y en relación al fallo, de acuerdo con el artículo 60, será definitivo e inapelable. <http://www.un.org/spanish/abouton/icjstant.htm>.

⁴⁹ Tratado de Versalles de 1919, Parte XIII, véase Charis Gómez, Roberto, *Derecho internacional del Trabajo*, op. cit., pp. 203-214.

A. Orígenes desde el punto de vista humanista

Nos referimos a este punto con el propósito de conocer a los precursores que hicieron posible a través de sus ideas construir una organización que fuera capaz jurídicamente de ocuparse de reglamentar y proteger a los hombres que laboraban para otros, que hasta entonces vivían bajo la ausencia de disposiciones apropiadas que regularan sus relaciones de trabajo, lo que constantemente los exponía a condiciones de inseguridad, insalubridad y peligro inminente.

Como sabemos la explotación del hombre ha sido un común denominador en la historia de la humanidad, no obstante, se suele señalar a la Revolución Industrial, como la principal causa de la explotación del hombre por el hombre, y efectivamente, es a partir de este nuevo modo de producción como se pone de manifiesto la magnitud de la explotación y el agravio a la humanidad y la consecuente idea de no permitir continuar bajo dicha situación.

Así pues, la Revolución Industrial viene a transformar el estado de cosas al aplicar la tecnificación a la producción, la cual se realiza a gran escala, superando en buena medida la producción feudal campesina y doméstica (economía artesanal casi de intercambio y local), pero también provoca el surgimiento de un nuevo trabajador, denominado proletario, también en gran número, que se desplaza del campo a las poblaciones donde se ubican los centros industriales en busca de subsistencia a cambio de vender su fuerza de trabajo. Estado de necesidad que al paso del tiempo revelaría un episodio inhumano de la historia de la sociedad, al dejar al arbitrio de los poseedores de los medios de producción, como los únicos autorizados, para emplear y establecer las condiciones de trabajo aunque fuesen infrahumanas. Esta nueva clase social, en la que además de los hombres, se incluyen a los niños y las mujeres, estos últimos, sujetos preferentes de contratación por ser más económicos, no importaba que sufriera desgaste, enfermedad y segura muerte mientras fueran útiles

No se debe olvidar que el éxito que logra la clase poseedora de riqueza (capitalistas) se obtiene de la conjunción de otro acontecimiento que le antecede, esto es, en el campo jurídico se reconocen y establecen los derechos y libertades de los hombres⁵⁰ con la Revolución Francesa y la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789, que trascienden e influyen en los ordenamientos jurídicos del mundo occidental, exaltando el individualismo y el liberalismo en los órdenes sociales, económicos y jurídicos.

En ese sentido, los efectos en los órdenes mencionados representan paradójicamente al mismo tiempo, progreso material y destrucción social, lo que conduce a que los estudiosos⁵¹ de

⁵⁰ Conocidos como derechos civiles y políticos, enmarcados bajo la concepción denominada derechos de la primera generación.

⁵¹ "... Esta es la Manchester vieja, y si releo mi descripción debo reconocer que, lejos de ser exagerada, no es suficientemente colorida para poner en evidencia la inmundicia, el empobrecimiento y la inhabilitabilidad que son otras afretas a la limpieza, a la ventilación y la salud de este barrio, que contiene por lo menos, de veinte a treinta mil habitaciones. ¡Y tal barrio existe en el centro de la segunda ciudad de Inglaterra, de la primera ciudad industrial del mundo!... ¿qué significa eso de ciudad vieja? Todo lo que suscita nuestro horror es de origen reciente, pertenece a la época industrial. Las doscientas casa,... abandonadas por sus primitivos habitantes, sólo la industria las ha hecho ocupar por una legión de obreros...; sólo la industria ha construido hasta la más pequeña superficie libre, entre estas viejas casas, para procurar un techo a las masas traídas de las regiones agrícolas y de Irlanda; sólo la industria permite a los propietarios de estos establos alquilarlos a alto precio como habitaciones, explotar la miseria de los obreros, enterrar la salud de millares, para que así se enriquezcan los propietarios; sólo la industria ha hecho posible que los trabajadores, apenas liberados de la esclavitud del cuerpo, sean empleados nuevamente como simple material, como

la época describan y se preocupen de las nefastas consecuencias sociales derivadas de la aplicación del liberalismo económico.

A personajes como Proudhon, Roberto Owen, Le Grand, Marx, Sismondi, Fourier, entre otros, y, a los representantes de la Iglesia Católica, con la encíclica *Rerum Novarum*⁵² (sobre la situación de los trabajadores), se les distingue en su infatigable tarea para que se reconociera a los hombres que laboran para otros derechos inherentes a su persona humana, en virtud de lo cual, se pregonaba, debían ser protegidos a través de una reglamentación internacional. En consonancia con lo antes dicho, se pueden mencionar las ideas humanistas de Roberto Owen, que al llevar a la práctica en su fábrica de Londres, las mejoras a las condiciones de trabajo de sus obreros, le hacen ser un ferviente convencido de que de las condiciones de vida dependía el carácter del hombre. Así mejorar al hombre, significa, según Owen, modificar las condiciones en que vive, y en ello la educación es el factor que ejerce enorme influencia sobre el desarrollo humano y para cumplir con ese cometido, recomienda mayores inversiones y cuidados al sistema educativo⁵³.

B. Motivaciones de carácter político

Al reconocerse que los trabajadores padecían situaciones y condiciones apremiantes que se agravaban ante el aumento del número de trabajadores debido a la industrialización, era necesario cambiarlas mejorándolas ya que de lo contrario darían origen a conflictos sociales que podrían desembocar en una serie de movimientos sociales y revoluciones que pondrían en peligro la “relativa” estabilidad social hasta entonces lograda. A ello mismo hace evocación el Preámbulo de la Constitución de la OIT, al señalarse que “el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y la armonía sociales”. La idea de mejorar la vida y condiciones de trabajo de los obreros permite vislumbrar armonía en las sociedades lo que conlleva a su propio desarrollo, en cambio, el no procurar los mínimos de subsistencia, laborar en lugares y establecimientos salubres, protección social ante las enfermedades derivadas del trabajo, entre otros, sin duda llevaría al descontento general, a los conflictos y movimientos sociales y muy posible a la propia destrucción de la humanidad.

C. Orígenes desde el punto de vista económico y regulacionista

La ideología de los filósofos sociales mencionados dirigida a encontrar los medios idóneos para proteger a los trabajadores: hombres, mujeres y niños, se va desarrollando en el plano

una cosa que se debe encerrar en una habitación, demasiado mala para cualquier otro, y que el propietario, por su querido dinero, tenga el derecho de enviar a los demás a la ruina. Solamente la industria ha hecho esto; ella no había podido vivir sin estos obreros, sin la miseria y la servidumbre de ellos...”. Engels, Federico, *La situación de la clase obrera en Inglaterra, 1845*, citado por Plá, Alberto J., *Introducción a la historia general del movimiento obrero*, Editorial Tierra del Fuego, México, 1984, pp.67 - 68.

⁵² Documento publicado por el Papa León XIII el 15 de mayo de 1891, a través del cual el pontífice se pronuncia en la necesidad de respetar y reconocer derechos y libertades naturales de los hombres que trabajan. Sus aportaciones serían trascendentales en la formulación de la reglamentación internacional tanto en el ámbito individual como colectivo.

⁵³ Cfr. Dunker, H., et. Al., *Seis lecciones marxistas de la historia del movimiento obrero internacional*, Editorial Cenit, S. A., Madrid España, 1935, pp. 45 - 46.

regulacionista gracias a la inspiración de crear una codificación o reglamentación a nivel internacional en la que todos los Estados del mundo, en su régimen jurídico las adoptara con la finalidad de asegurar la protección del hombre trabajador. En otras palabras, a raíz de que en ciertos Estados se establecían normas que beneficiaban a los trabajadores, ello los colocaba en desventaja respecto de las condiciones imperantes en los demás Estados, lo que daba lugar a la promocionar la formulación de una reglamentación a nivel internacional que permitiera la homologación de jornadas de trabajo, condiciones de trabajo e incluso de salarios, evitando ventajas competitivas resultantes de la competencia desleal. Al respecto se ha señalado el siguiente razonamiento, según G. Curtis, miembro del Consejo Nacional Suizo: "... las condiciones en que los trabajadores son explotados en un país no dejan de tener influencia en los trabajadores de los países vecinos...Supongamos que en Suiza se implanta una jornada de ocho horas...mientras que en las naciones vecinas se mantiene una jornada de diez u once horas. Esto conduciría únicamente el efecto desastroso de debilitar la posición competitiva de Suiza, en el exterior, de lo que se resentirían los propios trabajadores suizos"⁵⁴.

El pensamiento unánime de los empresarios al echarse a cuestras el compromiso el proteger a los hombres trabajadores en sus condiciones laborales, tenía fundamentalmente una razón de ser, esto es, en lograr una justa competencia empresarial, por la cual los capitalistas de las naciones europeas más desarrolladas acordaron ajustarse a ciertas reglas que les permitieran competir en las mismas circunstancias, así pues, el acuerdo al que llegaron se fincaba en una serie de principios entre los que se contemplaban: salarios justos, jornadas de trabajo más humanas, condiciones de trabajo higiénicas, restricción de ciertos trabajos a mujeres y niños, etcétera.

Varios son los acontecimientos de importancia tendientes a materializar la idea de una organización del trabajo a nivel internacional, pero sin duda, dos son los sucesos de mayor importancia orientados a la creación de un organismo de tal índole que asumiera el compromiso de crear normas de carácter internacional dirigidas a proteger a la clase trabajadora: hombres, mujeres y niños del mundo en sus derechos más elementales como seres humanos. En ese sentido, se habla de dos congresos internacionales celebrados en Zurich y Bruselas. Se dice, no obstante, que "en 1890 se celebró en Berlín una Primera Conferencia Intergubernamental, donde se adoptaron recomendaciones para reglamentar o prohibir el trabajo en las minas, dominical, el de los niños, de los jóvenes y de las mujeres, esta reunión no adoptó compromisos internacionales, sí tuvo una gran importancia histórica ya que congregó, por primera vez, a los representantes gubernamentales de los principales países industrializados para discutir normas laborales."⁵⁵ Tuvo que transcurrir algún tiempo antes que se adoptasen medidas concretas, es entonces como resultado de la presión ejercida por los sindicalistas, 263 representantes de los trabajadores de Austria, Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Suiza y otros varios países, reunidos en Zurich, a finales de agosto de 1897, a efecto de estudiar "las vías para hacer efectiva la protección internacional de los trabajadores"⁵⁶.

⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo, *La OIT en la historia. Antes de Versalles: Génesis de la OIT*, Revista Trabajo, Ginebra Suiza, septiembre octubre, no. 21, 1997, p. 2.

⁵⁵ México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *México y la Organización Internacional del Trabajo*, STyPS, México, s.a., p. 13.

⁵⁶ Organización Internacional del Trabajo, *La OIT en la historia. Antes de Versalles: Génesis de la OIT*, op. cit. p. 2.

Después de exponer los problemas más acuciantes como el descanso dominical, el trabajo infantil, juvenil y femenino, y las profesiones peligrosas, los delegados invitaron a los “partidos de los trabajadores de todos los países y de todo el espectro ideológico”, a reclamar la promulgación de una legislación laboral internacional y a apremiar a los gobiernos para que la adoptasen. Asimismo, reivindicaron la creación de una “Oficina Internacional de Protección del Trabajo”.

En el congreso internacional que se celebró en Bruselas, un mes más tarde, al que asistieron principalmente juristas y economistas, se establecieron las bases para la constitución en 1900 de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, creándose también la Oficina Internacional del Trabajo con sede en Basilea, Suiza, encargada básicamente de recopilar, traducir y publicar los textos de las leyes del trabajo de distintos países.

Funcionando ya como Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores cabe destacar, que durante el año de 1906, en la ciudad de Berna, se celebra una conferencia en la que se aprobaron los dos proyectos de convenios de carácter multilaterales⁵⁷, primeros acuerdos en la historia de esta institución, que tenían como finalidad, el primero, el prohibir el trabajo nocturno de las mujeres en establecimientos industriales y la prohibición de emplear fósforo blanco en la fabricación de cerillos, al comprobarse el grave peligro y los nefastos accidentes que producía, sobre todo a las mujeres, que en dicha labor constituían mayoría.

Esta Asociación es la antecesora de la O.I.T., finalmente la organización internacional se constituyó formalmente, al amparo del Tratado de Versalles, como institución autónoma asociada a la Liga o Sociedad de las Naciones Unidas en 1919.

2. Vida y funcionamiento de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores.

Al materializarse la idea de una institución como lo fue la Asociación para la Protección Legal de los Trabajadores que viniera hacerse cargo de la creación de una reglamentación de corte internacional para la protección de los trabajadores en el interior de cada Estado no era cosa fácil, a pesar de haber logrado concretar los primeros convenios, antes mencionados que reglamentaban sobre el uso del fósforo blanco y del trabajo nocturno de las mujeres, la Asociación en sus inicios se enfrentó a dos problemas deficitarios cruciales y otras consideraciones.

El primero, consistía en la vía diplomática como forma de adoptar las propuestas de mejora de la situación de los trabajadores. Ello se explica de la siguiente manera: surgida a la vida la Asociación Internacional, no se tenía definido un proyecto de reglamentación del trabajo, ello se alcanzaría a lo largo de varios años y de la celebración de múltiples conferencias, por tanto el escollo inmediato a salvar consistía, en someter esos proyectos de reglamentación a los diplomáticos, de quienes no se podía esperar gran cosa, ya que entonces era bien conocida su escasa pericia en la materia.

La otra deficiencia de la Asociación se centraba en su misma estructura organizativa. Al formarse dicha institución y celebrar “...sus conferencias no había nunca representantes designa-

⁵⁷ Mahaim, Ernest, *El derecho internacional del trabajo*, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, vol. 115, núm. 3-4, 1996, p. 313. (Artículo publicado en las ediciones inglesa y francesa, vol. 1, (1921), núm. 3 (marzo). Traducción del francés).

dos por organizaciones obreras, ni tampoco patronales, y ni siquiera nombrados por los gobiernos, o por lo menos que tuviesen derecho a exponer su punto de vista y a comprometer su responsabilidad a los asuntos sometidos a las reuniones. Los debates discurrían en la atmósfera tranquila y fría de las abstracciones académicas, lejos de la polvareda y la humareda de la política práctica, que puede sin duda empañar la tranquila pureza de los principios, pero que por lo menos desemboca en realizaciones.”⁵⁸

Así mismo, surge la ponderación sobre la integración tripartita, característica que actualmente distingue a la institución, la cual era perfectamente captada por Mahaim, una de las mentes brillantes de la construcción jurídica de la OIT, quien advertía, que para lograr reformas industriales era imprescindible que la Organización contara con la intervención de las partes involucradas: gobiernos y personas privadas, trabajadores y patronos, ya que sin uno u otro la organización referida no funcionaría.

En 1910, la Asociación promueve la reunión de una nueva Conferencia con el objeto de adoptar dos convenios más acerca de la prohibición del trabajo nocturno de los jóvenes en la industria y la jornada máxima de 10 horas para mujeres y niños.

En 1913 se celebra otra Conferencia de consulta, con miras a celebrar la siguiente en 1914, empero, los trabajos de la Asociación se vieron afectados e interrumpidos a causa del estallido de la Primera Guerra Mundial.

3. *Tránsito de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores a la Organización Internacional del Trabajo*

A pesar de que la Asociación Internacional como tal se vio imposibilitada a efectuar conferencias durante el tiempo en que acontece la primera conflagración mundial, las organizaciones sindicales⁵⁹ de varios países, tanto beligerantes como neutrales, no cejaban en su empeño a celebrar reuniones y congresos, en los que se propugnaba, la creación de un mecanismo de legislación internacional y la inclusión de cláusulas sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, en lo relativo a la jornada de trabajo, la seguridad social y la seguridad en el trabajo. Se proponía, así mismo, la creación de una Comisión Industrial de Integración Tripartita que se encargara de vigilar la aplicación de las disposiciones acordadas y llevara a cabo la organización de conferencias internacionales para la creación de normas de trabajo.

La labor realizada por los grupos sindicalistas rindió frutos al concluir la guerra ya que al formularse el Tratado de Paz se propone tomar en cuenta la inclusión de los derechos fundamentales del trabajo.

⁵⁸ Thomas, Albert, *La Organización Internacional del Trabajo. Origen, evolución y porvenir*, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, vol. 115, núm. 3-4, 1996, p. 287. (Artículo publicado en las ediciones inglesa (*International Labour Review*) y francesa (*Revue internationale du Travail*), vol. 1, (1921), núm. 1 (enero). Traducción del francés).

⁵⁹ A partir de la fecha referida, las organizaciones sindicales nacionales habían logrado establecer entre sí vínculos sólidos que favorecían la formación una nueva organización de gran trascendencia, la Federación Sindical Internacional (FIS), con sede en Berlín. Organización que logra sobrevivir a la guerra y cuyos dirigentes llegarían a desempeñar un papel crucial en la constitución de la OIT en 1919, a pesar de que la creación de un organismo internacional del trabajo de carácter gubernamental no figuraba entre sus objetivos de posguerra. Al respecto véase a Dunning, Harold, *Orígenes del Convenio núm. 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación*, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, vol. 117, núm. 2, 1998, p. 171.

Un aspecto muy importante del acto de transición es que al surgir a la vida la nueva organización jurídica denominada Organización Internacional del Trabajo, se acordó que los miembros integrantes de la entidad antecesora pasaran a formar parte de la institución naciente, ello desde luego, aseguraba la continuidad de los trabajos a favor de la protección internacional de los trabajadores.

VII. OIT

Constitución de la OIT

La Constitución de la OIT, que le da vida a la institución, se inserta en la Parte XIII del Tratado de Paz de Versalles (28 de junio de 1919), documento integrado por dos Secciones: la I, relativa a la Organización del trabajo y cuatro capítulos que desarrollan 41 artículos. El primer capítulo trata de la Organización, el segundo se refiere al Funcionamiento, el tercero sobre Prescripciones Generales y, el capítulo IV, referente a las Medidas Transitorias⁶⁰. La Sección II, sobre Principios Generales constaba de un sólo artículo, el 41⁶¹. Texto original que sería modificado al constituirse la Organización de las Naciones Unidas y reconocerse como un organismo especializado de ésta, quedando su constitución integrada por un preámbulo y cuatro capítulos que desarrollan 40 artículos, instrumento constituyente al que se le agregaría un anexo sobre la “Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo”, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, por virtud del cual se ratifica su misión, fines y principios, acto a partir del cual se teje una relación muy estrecha entre las dos organizaciones así como constatación de la gran presencia internacional de la OIT.

Con el objeto de concluir este punto, cabe precisar que la actual Constitución de la OIT guarda en esencia los postulados que fundamentan su nacimiento en 1919, simplemente se han hecho algunas enmiendas que le permiten adecuarse a los nuevos tiempos.

A. Bases filosóficas y jurídicas

La Constitución de la O.I.T., fue redactada entre los meses de enero a abril de 1919 por la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo instituida por la Conferencia de Paz. Esta

⁶⁰ Véase Charis Gómez, Roberto, *Derecho internacional del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1994, p.233.

⁶¹ El artículo 41 aludido se suprimió en la enmienda efectuada a la Constitución, en 1946, contenido en el primer informe de la Delegación de la Conferencia sobre Cuestiones Constitucionales, que a la letra dice: “23. En vista de la propuesta de incorporar la Declaración de Filadelfia en la Constitución de la Organización, sería innecesario mantener en la Constitución el Artículo 41, que establece ciertos métodos y principios para regular las condiciones de trabajo, las cuales, en 1919, fueron considerados como de especial importancia y urgencia. Algunas partes de este artículo ya no corresponden a las circunstancias actuales, y, a juicio de la Delegación, lo más simple y lo más conveniente sería suprimirlo. La Delegación entiende que si el artículo se retirara de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enmendada, sin derogarlo formalmente, no quedaría menoscaba su vigencia, como disposición del Tratado de Versalles y de los otros tratados de paz celebrados después de la primera guerra mundial, y desea insistir claramente en que no debe considerarse que ninguno de los métodos y principios establecidos en ese artículo haya perdido su importancia original, excepto hasta donde se hayan alcanzado o sobrepasado los niveles que dicho artículo fija. 29 Informe II (1): “Cuestiones constitucionales”, 20.” Oficina Internacional del Trabajo, *Código internacional del trabajo 1955*, vol. I, Ginebra, Suiza, 1957, p. 25.

Comisión estaba compuesta por representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) bajo la presidencia de Samuel Gompers⁶², presidente de la Federación Americana del Trabajo (AFL). El resultado fue el establecimiento de una organización tripartita, la única de este tipo que reúne a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores en sus órganos ejecutivos. Al respecto, bien se ha dicho: “Las circunstancias que rodearon la fundación de la OIT tras la Primera Guerra Mundial fueron extraordinarias. Por primera vez en la historia, una conferencia de paz creaba una institución tripartita en la que gobiernos, empleadores y trabajadores tenían voz y voto, por primera vez, entre las delegaciones que acudían a una conferencia de paz figuraban representantes de estas clases de organizaciones no gubernamentales. Y por primera vez, una comisión esencial de una conferencia de paz estuvo presidida por un dirigente sindical.”⁶³

La Comisión de Legislación estuvo integrada por quince miembros y su misión consistió “...en estudiar las condiciones de trabajo desde una perspectiva internacional y examinar los medios internacionales necesarios para asegurar una acción común en asuntos que afecten a las condiciones de trabajo, y proponer la forma de un organismo permanente que continúe tal estudio y examen de colaboración con la Sociedad de Naciones y bajo la dirección de ésta.”⁶⁴

La Comisión trabajó durante dos meses con el asesoramiento técnico y el apoyo del profesor Shotwell y después de varios tropiezos (sobre todo en relación al número de representantes gubernamentales expresado en el documento original de concepción británica, en el que se proponía a dos), el Informe de la Comisión Gompers, como es conocido, aprobado por la Conferencia de Paz, establecía el proyecto de Constitución de la OIT el cual pasó a formar parte del Tratado de Paz de Versalles, firmado en 1919.

La Constitución de la OIT, como se ha anotado, se incluyó en el Tratado de Paz, a instancias del presidente Thomas Woodrow Wilson, de los Estados Unidos de Norteamérica a través de la propuesta presentada el 25 de enero de 1919 ante la insistencia de los trabajos realizados por la *American Federation of Labor* de establecer disposiciones que protegieran a nivel internacional a los trabajadores.

Cabe destacar que en el preámbulo del documento referido se declara de manera enfática la “necesidad de asegurar la paz permanente en el mundo”, se reconoce, igualmente en dicha parte introductoria, que “la paz universal y permanente solamente puede basarse en la justicia social”,

⁶² Es bien sabido que la participación de los Estados Unidos de Norteamérica en la capitulación de la Primera Guerra Mundial fue determinante, también por el hecho de que el Presidente de ese país, Woodrow Wilson, haya propugnado la creación de una “sociedad general de naciones”, de la cual surgiría la Liga de Naciones. Así mismo, se reconoce el trabajo de muchos años de los sindicatos norteamericanos a favor de la promulgación de normas internacionales de los trabajadores y de la participación de Gompers al frente de la Comisión de Estudio de la Legislación Laboral Internacional, para la creación de la Constitución de la OIT, no obstante lo dicho, los Estados Unidos enfrentaron la imposibilidad de convertirse en miembro de la OIT debido a que el Senado de los Estados Unidos, el 20 de noviembre de 1919, denegó la ratificación del Tratado de Versalles y, junto con el mismo, el Pacto de la Liga de las Naciones, de esta manera, paradójicamente pese a lo destacado, Estados Unidos permanecería fuera de la Liga de las Naciones durante todo el tiempo en que subsistió, y durante ese tiempo también de la de la OIT, al respecto véase Fromont, Michel, *La OIT en la historia 1919: Una paradoja americana*, Revista Trabajo, No. 29, Madrid, España, 1999, p. 1.

⁶³ Dunning, Harold, *Orígenes del Convenio núm. 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación*, op. cit., p. 173.

⁶⁴ *Ibidem.* p., 174.

por lo que reconociendo así mismo que la injusticia, miseria y privaciones de un gran número de seres humanos constituye una amenaza para la paz y armonía universales, se insta con el carácter de urgente a que los Estados que formen parte de la Organización Internacional se apliquen en el mejoramiento de dichas condiciones.

B. *Justicia Social*

Se ha manifestado, que las declaraciones expuestas en la parte inicial de la Constitución de la OIT en 1919, basadas sobre la “justicia social”, resultaba, para muchos estudiosos, bastante sorprendente, en virtud de que a través de este documento se pretendía mejorar, en términos generales, las condiciones de los trabajadores, pero al mismo tiempo se articulaba con el Tratado de Paz y con la creación de la Liga de las Naciones (que daban por terminada la Primera Guerra Mundial regulando en lo sucesivo la convivencia de la sociedad internacional), cuando al parecer cada uno de ellos llevaba en sí objetivos precisos y no vinculados. En opinión de otros autores, entre los que destaca la de Nicolas Valticos, se ha señalado que los objetivos iniciales de la OIT tendientes a mejorar las condiciones de trabajo se dirigen a un objetivo más amplio, esto es, en el progreso de condiciones de vida tanto materiales como morales, que no significa otra cosa que, mejorar la condición humana en conjunto. En ese tenor, “los citados objetivos se basaban a la vez en una filosofía, una moral.... La filosofía y sobre todo la moral se resumieron en la expresión “justicia social”, que figuró desde el principio, desde 1919, en la Constitución de la OIT.... Se trataba más ampliamente de una necesidad de justicia general, como señaló el gran teórico de la OIT, el profesor francés Georges Scelle, de la primacía del hombre sobre la economía, o más bien de que la economía esté al servicio del hombre.... Esta filosofía general se apoyaba en numerosos argumentos, más o menos discutidos, referentes a asuntos como la competencia internacional, la contribución a la paz, la necesidad de una política social integral, las medidas a favor de un desarrollo económico y social equilibrado, etc. El factor social y político (en el sentido amplio de la expresión) ha constituido el elemento predominante de la filosofía de la OIT”.⁶⁵

La búsqueda de la justicia social y la lucha contra la pobreza han sido la filosofía sobre la que no solamente se funda sino también actúa la OIT desde sus inicios hasta el presente. El que mentes brillantes hayan percibido la necesidad de regular una serie de conductas y relaciones que eran objeto de contratación bajo el estilo puro de un liberalismo clásico, enmarcado en un conjunto de normas jurídicas que concebían solamente la igualdad y libre voluntad entre los hombres, no era obra de la simple casualidad, por el contrario, las nuevas relaciones de trabajo que surgían condujeron a “una nueva concepción del hombre por el derecho”, así como a la aplicación de una justicia fincada bajo caracteres en el orden proteccionista, reivindicador y dignificador de los derechos de los trabajadores, con el objeto de nivelar las desigualdades sociales derivadas de la condición de desposeídos.

Es por lo antes mencionado que la inserción del derecho internacional del trabajo en Tratados de Paz, en documentos como el de la Liga de las Naciones y como el relativo a la Carta de Constitución de la ONU, es de importancia suprema, en virtud de que una reglamentación internacional acerca de la convivencia de los Estados Nacionales no sería completa si se omitiera el

⁶⁵ Valticos, Nicolas, *Mirada retrospectiva y expectativas de la OIT*, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, vol. 115, núm. 3-4, 1996, p. 516.

reconocimiento tanto de la OIT como de la regulación de los derechos elementales de los trabajadores del mundo, como uno de sus principales fines. Así pues, la paz del mundo puede asegurarse, al menos por lo que respecta al sector de lo laboral, si se logran mejores condiciones de vida de los trabajadores respetando sus derechos esenciales en cada uno de los países del orbe y así abatir la pobreza, uno de los generadores del descontento social y de las revoluciones sociales.

VIII. NATURALEZA JURÍDICA DE LA OIT

1. *La OIT como organismo especializado.*

Las ideas primigenias de una organización internacional que se abocara a regular en ese ámbito las condiciones de trabajo de la nueva clase social emergente, serían factores determinantes en el carácter especializado del organismo naciente así como de su contenido, estructura, competencia y campo de aplicación.

Si como se sabe, la OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas, es importante por ello hacer una referencia a lo que debe entenderse como tal, en esa línea de ideas, es la Carta de las Naciones Unidas la que define lo que debe entenderse por organismos especializados en el artículo 57, que a la letra dice: “que los organismos especializados establecidos por acuerdos intergubernamentales y que posean amplias atribuciones internacionales en las esferas económica, social, cultural, educativa, sanitaria y otras conexas, según se definen en sus estatutos, serán vinculados con las Naciones Unidas mediante un acuerdo específico”. Acuerdo que, en términos del artículo 63 de la Carta, se concluye entre el Consejo Económico y Social y el organismo en cuestión, el cual debe ser aprobado por la Asamblea General.

La vinculación con la Organización de las Naciones Unidas tiene su base por lo común, en el que los organismos especializados deban someter informes y comunicar sus presupuestos, y que aquélla coordine las actividades de éstos en el contexto del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

A. *Características de los organismos especializados*

Los organismos especializados se distinguen por determinadas características⁶⁶ a saber:

a). Una de las características importantes a considerar, consiste en que los organismos especializados poseen una personalidad jurídica internacional propia, independiente de la que poseen las Naciones Unidas.

Justamente la evolución doctrinal y jurídica que ha experimentado la materia permite tener en cuenta que la sociedad internacional ha alcanzado un determinado nivel, en el que se reconocen además de los sujetos de derechos internacional tradicionales, a otros sujetos, organismos

⁶⁶ Pastor Ridruejo, José Antonio, *Curso de derecho internacional público y organizaciones internacionales*, Sexta edición, Editorial Tecnos, Madrid, España, 1999, pp. 796 – 797.

y organizaciones, con personalidad jurídica que vienen a realizar tareas importantes en la integración, cooperación y desarrollo de la sociedad internacional actual.

b). El funcionalismo o especialización de las funciones es otra nota particular de los organismos especializados, ello quiere decir, que se está ante organizaciones internacionales de cooperación sectorial, no de cooperación de política general. En ese sentido, son los tratados instituyentes, usualmente denominados “constituciones”, los que enuncian el sector especial de la cooperación, no obstante, que en el sector en cuestión los organismos especializados no tienen el monopolio de la cooperación internacional, porque las propias Naciones Unidas pueden adoptar de conformidad con la Carta resoluciones sobre esos sectores de las relaciones internacionales e impulsar en ellas la cooperación internacional. Puede ser también, que otras organizaciones internacionales de ámbito regional dispongan de funciones paralelas a las de los organismos especializados, por lo que existe la necesidad de coordinar y racionalizar las actividades, y en tal caso, se atribuye al Consejo Económico y Social dicha función de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 63 de la Carta.

c). Vocación manifiesta de universalidad. Esta característica se desprende de la vinculación a las Naciones Unidas, es decir, que estas organizaciones internacionales están abiertas a todos los Estados, lo que conlleva a estar regidos por el principio de inclusión.

d). Funciones de cooperación técnica. Los organismos especializados se distinguen porque sus funciones versan sobre sectores de cooperación preminentemente técnicos lo cual supone un alejamiento a la politización, al menos relativa, de sus actividades. En los hechos, esto resulta una tarea complicada ya que si bien, “es cierto que los organismos especializados no tienen por qué seguir las pautas de las Naciones Unidas, pero no es menor verdad que en ciertos casos sufren las fisuras y divisiones que aquejan a la sociedad internacional, motivando la existencia de una atmósfera de confrontación allí donde el entendimiento y cooperación deberían ser los patrones de comportamiento”.⁶⁷

e). Estructura orgánica de carácter tripartito. Por lo general los organismos especializados de las Naciones Unidas se distinguen por contar con la misma estructura orgánica de carácter tripartito, esto es, todos cuentan con un órgano plenario (Conferencia General, Asamblea, Congreso etc.), al que se le da la categoría de órgano supremo, que desarrolla entre otras funciones, el determinar las líneas políticas generales de la actividad del organismo. Se contiene también un órgano, denominado comúnmente Consejo, con facultades restringidas a la ejecución del programa adoptado por el órgano plenario y cuyos integrantes son nombrados a su vez por éste. En ese orden, los organismos especializados también cuentan con una Secretaría, presidida por un Secretario General, Director General o bien un Presidente, quien desarrolla funciones administrativas. Cabe mencionar que dentro de la estructura funcional y orgánica de los organismos especializados existen también órganos subsidiarios y de las comisiones regionales.

Agregando a lo antes mencionado, debe entenderse que las funciones de los organismos especializados son por consiguiente normativas, de control y operacionales.

⁶⁷ Ídem.

B. La OIT. Organismo especializado de la ONU

Una vez expuesto lo anterior, bien se puede explicar que el carácter de organismo especializado de la OIT deviene propiamente al concluir la Segunda Guerra Mundial al transformarse jurídicamente la Sociedad de Naciones en la ONU. Esto es, el deseo de la OIT de vincularse con la ONU se aprobó en una Resolución de la Vigésima Séptima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se realizaba en París el 3 de noviembre de 1945, y bajo las reglas que establecerían de común acuerdo. A continuación dos reuniones harían factible el deseo de la OIT. El día 2 de octubre de 1946, la Conferencia aprobó por unanimidad el Acuerdo entre las Naciones Unidas y la OIT y, al ser aprobado por la Asamblea General, el día 14 de diciembre de 1946 entró en vigor. En ese tenor, es de acuerdo con el artículo 63 de la Carta, el que se otorgara a la OIT el estatuto de organismo especializado “competente para emprender la acción que considere apropiada, de conformidad con su instrumento básico, para el cumplimiento de los propósitos expuestos en él” (art. 1).⁶⁸

a. Personalidad Jurídica

En virtud del acto que lo instituye, la OIT es una institución dotada de personalidad jurídica con capacidad para contratar, adquirir bienes muebles e inmuebles y disponer de ellos, así como comparecer en juicio (art. 39 COIT).

b. Organismo intergubernamental

La OIT es una organización intergubernamental. Lo que quiere decir, es que los miembros que la componen son Estados soberanos, empero, la composición de sus órganos principales, trátase de el plenario o Conferencia General y el restringido o Consejo de administración, no se ubican por completo a esquemas intergubernamentales, mas bien, desarrollan el concepto de manera más amplia e incluyente, por lo tanto, en la Conferencia General, los Estados soberanos, miembros de la organización, tienen cuatro representantes, dos delegados gubernamentales, pero también formarán parte de sus órganos, otros dos delegados procedentes, cada uno, de las organizaciones profesionales de trabajadores y de los patrones más representativas de dicho país, de acuerdo con el artículo 3 de la Constitución.

Por lo que respecta al “Consejo de Administración, se compone de 112 personas, 56 de las cuales son representantes de gobiernos (nombrados por Estados miembros de la mayor importancia industrial y miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales en la Conferencia), 28 representan a los empleadores y otros 28 a los trabajadores, elegidos unos y otros, respectivamente, por los delegados de los empleadores y trabajadores en la Conferencia General (art. 7 COIT).”⁶⁹

⁶⁸ Acosta Estévez, José B., *El sistema jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Español*, Cedecs Editorial, Barcelona, España, 1997, pp. 36 -37.

⁶⁹ Cfr. Pastor Ridruejo, José Antonio, *Curso de derecho internacional público y organizaciones internacionales*, op. cit. p. 800.

c. Organismo tripartito

De acuerdo con lo señalado, la OIT se caracteriza por ser un organismo tripartito, esto es, en el organismo se representan los factores de la producción y la parte gubernamental y gracias a ello se logra un equilibrio y dota de autoridad a las decisiones de sus órganos, lo que conduce a su vez al fortalecimiento del mismo.

C. Funciones de la OIT

a. Función normativa y legislativa

Por cuanto hace a las funciones de la OIT, éstas son básicamente normativas al efectuarse la adopción por la Conferencia General de convenciones y recomendaciones en la materia de relaciones laborales y de seguridad social. Así por tanto, la función legislativa le incumbe solamente a los Estados soberanos una vez que han adoptado y suscrito un convenio y efectuar la recepción del mismo legislando a nivel interno a través de sus órganos competentes y de esa manera se encuentran vinculados a su cumplimiento. En ese orden de ideas, la relación entre la OIT y los Estados soberanos es permanente y estrecha ya que éstos tienen la obligación de informar al Director General de la Organización de las medidas que se tomen al efecto de la adopción de normas internacionales o de recomendaciones, además de que el Consejo de administración tiene la facultad de requerir información a los Estados miembros sobre su legislación y práctica en materias reguladas por convenciones no ratificadas o por recomendaciones (art. 19 COIT).⁷⁰

Es preciso señalar, que la formulación y adopción de convenios por la Conferencia General es propiamente una función legislativa, ya que al establecer determinados marcos jurídicos mínimos sobre diversas instituciones laborales y de seguridad social no es otra cosa que crear derecho o normas jurídicas laborales en el ámbito internacional, y ciertamente no es una función propia de los Estados nacionales miembros, por lo que se estaría hablando más bien de una facultad legislativa de diverso orden, una, la internacional, que le compete a la Conferencia General de la OIT, y, la otra, nacional y soberana, que le corresponde a cada uno de los Estados miembros una vez que ratifican un convenio. Así pues, el que un país adopte un convenio lo obliga a observarlo y ello se traduce en llevar a cabo todas las medidas conducentes para hacer efectivas las normas internacionales al interior del mismo, normalmente se hace adecuando la legislación sobre la materia, a través del órgano facultado para ello.

b. Función de Control

Cabe decirse que la función de control puede ser clasificada en general y en especial. Por cuanto a la primera, de acuerdo con lo artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización se establece que el Consejo de Administración será competente para conocer acerca de las reclamaciones que pudieran efectuar las organizaciones de trabajadores o de empleadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros, el incumplimiento de un convenio que esté vigente. Acto seguido del comunicado que haga el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se

⁷⁰ *Ídem.*

presente la reclamación, al cual se le invita a formular la declaratoria que considere conveniente. En caso de que no se emita en un plazo prudente o sus términos no son considerados satisfactorios por el Consejo, éste por tanto, podrá hacer pública la reclamación o bien la declaración recibida. Las reclamaciones o quejas también pueden ejercerse por un Estado parte en una convención, de un delegado en la Conferencia General o del propio Consejo de Administración. El Consejo de Administración, en virtud de los artículos 26 a 34, podrá nombrar una Comisión de Encuesta la cual se ocupará de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto sobre el resultado de las averiguaciones y las recomendaciones que considere pertinentes, así el Director General transmite el informe de la comisión de encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos sobre los que versa queja, procediendo al mismo tiempo a la publicación del mismo. Por su parte, los gobiernos contra los que hubo queja, deberán comunicar al Director General, dentro de un plazo de tres meses, si aceptan las recomendaciones de la comisión de encuesta, y en caso de que no las acepten, están en la posibilidad de someter su inconformidad al Tribunal Internacional de Justicia.

La función de control, por otra parte, también puede tener el carácter de especial al referirse al respeto de los derechos sindicales, que “fue establecido por acuerdo concluido en 1950 entre las Naciones Unidas y la OIT, procedimiento que puede ser entablado incluso contra Estados no partes en las convenciones pertinentes. Las quejas pueden ser presentadas por el gobierno de otro Estado, por una asociación internacional de empleadores o trabajadores que tenga estatuto consultivo en la OIT, por una asociación internacional de empleadores o trabajadores respecto a cuestiones que afecten a sus afiliados, o por una organización nacional de empleadores o trabajadores directamente afectada”.⁷¹ Así, le corresponderá al Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, órgano también de composición tripartito, conocer y resolver las quejas que sobre violaciones a los derechos sindicales se invoquen. Una vez que el Comité ha analizado todos los elementos del caso, elabora una propuesta de resolución al Consejo de Administración, empero también puede optar por recomendar que las quejas sean trasladadas a la Comisión de Investigación y Conciliación, si a ello accede el Estado denunciado.

IX. FINES, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA OIT

1. *Paz y Justicia Social*

Como bien se ha dicho, la propuesta de creación de una legislación internacional que protegiera a los trabajadores, mujeres y niños en sus condiciones laborales, que atemperara de alguna manera la fuerza con que las relaciones de mercado y el liberalismo llevaban a la explotación del trabajador, se concreta en el Tratado de Versalles y la creación de la OIT ratificándose con la Declaración de Filadelfia, en virtud de lo cual se determinó la competencia de la misma atendiendo como fines principales: la paz y la justicia social, de acuerdo con el preámbulo de la Constitución de la OIT.

⁷¹ *Ibidem*. p. 801.

2. Desarrollo económico y social

El factor económico juega también un papel importante en la consecución de los fines de la OIT, así se encuentra en la Constitución de la organización internacional referida declaraciones como: “Las normas internacionales del trabajo responden, por tanto, también a la preocupación de contribuir a un desarrollo económico y social equilibrado”.

Está claro que a partir de la reglamentación internacional sobre el trabajo se establecen las normas jurídicas necesarias e indispensables tendientes a lograr el equilibrio entre los factores de la producción, en ese sentido, el capital y el trabajo de forma común ceden parte de sus intereses en la construcción de un ambiente económico que les es favorable, además de contribuir a preservar la paz social, como uno de los principios en los que se sustenta la filosofía humanista de la OIT.

Estudios elaborados por organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial del Comercio señalan que mientras más son observados los derechos fundamentales laborales en las empresas, éstas tienen mejores rendimientos y son competitivas, lo que hace concluir a la OIT que el respeto de los derechos de los trabajadores constituye la base de la economía globalizada.

3. Principios generales

Aludir genéricamente al término “principio” evoca el origen, fundamento sobre el que descansa una institución o un área del conocimiento, por tanto, referirse a los “principios del derecho”, tomando en cuenta que “son enunciaciones normativas de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación o integración, como para la elaboración de nuevas normas⁷², conlleva a considerar que son “verdades fundantes de un sistema de conocimientos, admitidas como tales por ser evidentes, por haber sido comprobadas y también por motivos de orden práctico.”⁷³

Cabe recordar que la Constitución original de la OIT, establecía en la Sección II, lo referente a los Principios Generales, en el artículo 41 ya tratado, refiriéndose a los métodos y principios para reglamentar las condiciones de trabajo, considerados entonces como adecuados para guiar la política de la Sociedad de las Naciones, para lo cual las Altas Partes Contratantes consideraron de especial importancia y urgencia los siguientes:

“Primero. El principio fundamental de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.

Segundo. El derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patronos.

Tercero. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida adecuado a las condiciones de existencia en sus respectivos países.

⁷² Cfr., Lastra Lastra, José Manuel, *Principios para una nueva cultura: ¿en el viejo mundo del trabajo?*, Laboral, México, Año V, Número 54, 1997, p. 9.

⁷³ Reale, Miguel, *Introducción al derecho*, 9ª edición, editorial Pirámide, Madrid, 1989, p. 139, citado por Lastra Lastra, José Manuel, *Principios para una nueva cultura*, op. cit. p. 9.

Cuarto. La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho, como fin a alcanzar donde quiera que no se haya obtenido todavía.

Quinto. La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas, como mínimo, que deberá comprender el domingo siempre que sea posible.

Sexto. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.

Séptimo. El principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor.

Octavo. Las reglas que se dicten en cada país para las condiciones de trabajo deberán asegurar un trato económico equitativo a todos los obreros que residan legalmente en dicho país.

Noveno. Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección, en el que participarán las mujeres, a fin de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.”

A. Redefinición de principios

Los principios antes mencionados estarían vigentes, como se sabe, hasta la celebración de la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia, Estados Unidos en 1944, en la que se adoptó la Declaración de Filadelfia, a través de la cual se suprime el artículo 41, y se redefinen nuevamente los fines y objetivos de la Organización, teniendo como base los principios originales, declarándose que:

- 1) El trabajo no es una mercancía.
- 2) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- 3) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- 4) 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 y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

En la misma Declaración Relativa a la Ratificación de los Principios, Fines y Objetivos de la OIT, en Filadelfia, se acordó nuevamente la redefinición de los principios de la OIT con la finalidad de estar acordes a los nuevos acontecimientos tanto laborales como económicos, para lo cual se diseñan programas⁷⁴ a desarrollar que permitan cumplir con los objetivos y fines de la OIT, y para ello se manifiesta la necesidad de:

- Una reglamentación a las horas de trabajo.
- La fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo.
- La contratación de la mano de obra.
- La lucha contra el desempleo.

⁷⁴ Se debe recordar que lo que se reorientó como programas en la OIT con la Declaración de Filadelfia, fueron los principios originales que se establecieron en la Constitución de 1919, referentes al artículo 41 ya tratado.

- Garantizar de un salario vital adecuado.
- Proteger al trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo.
- Proteger a los niños, a los adolescentes y a las mujeres.
- Pensiones de vejez y de invalidez.
- Proteger a los trabajadores ocupados en el extranjero.
- El reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor
- Reconocer del principio de libertad sindical.

La organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.

El gran trabajo doctrinal y normativo realizado previo, durante y posterior a la creación de la OIT se aprecia de manera indiscutible al afinar y pulir constantemente lo que la Organización Internacional considera como principios, fines y objetivos y el diseño de programas, trabajando siempre bajo dos actividades que la singularizan: la actividad normativa y la cooperación técnica, sobre todo si se ha de tomar en cuenta que las relaciones jurídicas, económicas, sociales y políticas del mundo en los tiempos que vivimos están en una constante evolución. De ahí que se justifique plenamente el trabajo permanente de la Organización y que le permite adecuarse y en ocasiones hasta adelantarse a los escenarios que puedan no solamente involucrar sino incluso afectar a la cuestión social y menoscabar los derechos de los trabajadores. En esa perspectiva la OIT se erige internacionalmente como una institución con capacidad legal y legítima para establecer un conjunto de normas mínimas que protejan los derechos fundamentales laborales.

B. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.

Siguiendo las ideas anteriores, es preciso hacer referencia que la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª. reunión en Ginebra del 18 de junio de 1998, acordó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, en virtud del cual todos los Estados miembros de la Organización adquieren un compromiso de respetarla y promoverla. Ello en el entendido de que “Los principios y derechos fundamentales en el trabajo se han convertido por consenso para la comunidad internacional en la base de la economía mundializada”.⁷⁵

C. Alcances de la Declaración

De la Declaración en comento, se desprenden al menos tres consideraciones importantes:

a) La declaración es en sí misma, por su propia naturaleza, un documento jurídico vinculante, esto quiere decir, que cada uno de los Estados miembros de la Organización, se compromete, basado en el mandato constitucional de la Organización al adherirse libremente, a poner en

⁷⁵ Vega Ruiz, María Luz y Martínez, Daniel, *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Documento de trabajo, Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2002, p. 1.

práctica los objetivos y el respeto de los principios así como los convenios considerados como fundamentales, en ese sentido, "... tienen el compromiso de respetar de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios".⁷⁶ En ese sentido la OIT ha establecido, los principios básicos que la rigen (el trabajo no es una mercancía, la libertad de expresión y asociación, dignidad,...) y, también, ha determinado los convenios⁷⁷ que vienen a ser considerados como fundamentales y complementarios de aquellos, de tal suerte que estructuran la base normativa y filosófica de la Organización en la consecución de sus fines, el lograr un conjunto de normas mínimas de protección de los trabajadores que incidan en los Estados nacionales a su observancia.

En conclusión los objetivos y principios de la OIT "constituyen no sólo enunciados programáticos, sino obligaciones cuyo cumplimiento es un deber convencionalmente aceptado por los Estados miembros".⁷⁸

b) La existencia de derechos humanos laborales es para la OIT, "parte de una obligación adquirida de forma real por todo Estado miembro, como expresión del reconocimiento en lo social de la existencia de unos valores generales, esenciales, superiores e indisponibles."⁷⁹ De ello dan cuenta los diversos textos relativos a los derechos humanos que convienen en la idea de valores generales cuyo objetivo es garantizar los derechos individuales y sociales o colectivos. Así pues, el actuar institucional de la OIT en la promoción y protección de los Derechos Humanos en el ámbito internacional está asociado y es inherente a sus fines y objetivos, "... podría resumirse el propósito fundacional de la OIT en la consecución de una mayor justicia social; este objetivo esencial se concreta, primero, en la elaboración y adopción progresiva de un estándar jurídico universal mínimo aplicable a las relaciones laborales, y, segundo, en el entendimiento de que las normas jurídicas internacionales que han de desarrollarlo deben abordar de una manera global, y en la medida de lo posible omnicompreensiva, un fenómeno humano y social como es el trabajo".⁸⁰

c). La forma tripartita y el funcionamiento que caracterizan a la institución le permiten, ante fenómenos económicos derivados de la globalización, trabajar en la consecución de sus fines, en ese sentido, "...la OIT debe intentar conciliar la preocupación por estimular los esfuerzos que todos los países dedican a lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso de la economía, por una parte, con la de respetar la diversidad de situaciones, las posibilidades y las preferencias de cada país por la otra."⁸¹

⁷⁶ *Ibidem.*, p. 11.

⁷⁷ Son ocho los convenios de la OIT considerados por su Consejo de Administración, como los fundamentales para garantizar los derechos de quienes trabajan con independencia del nivel de desarrollo de cada país miembro y "los derechos que éstos reconocen se conciben como prioritarios a los demás ya que proporcionan los instrumentos necesarios para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas. Tales convenios se verán cuando se trate sobre la clasificación de los mismos. *Ídem.*

⁷⁸ Gros Espiell, Héctor, *La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos en la América Latina*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1978, p. 17.

⁷⁹ Vega Ruiz, María Luz y Martínez, Daniel, *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, op. cit., p. 11.

⁸⁰ Bonet Pérez, Jordi, *Principios y derechos fundamentales en el trabajo. La declaración de la OIT de 1998*, Cuadernos de Deusto de Derechos Humanos, Núm. 5, Universidad de Deusto, Bilbao, España, 1999, p. 15.

⁸¹ Vega Ruiz, María Luz y Martínez, Daniel, *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, op. cit., pp. 9 y 10.

Como puede inferirse el estudio de la OIT no puede dejar de ser analizada dentro del ámbito de los derechos humanos, porque como bien se ha reconocido, el acto fundacional y misión se han significado por el carácter humanista, no obstante que no se haya manifestado de manera expresa como tal en su constitución.

X. BIBLIOGRAFÍA

- Arellano García, Carlos, *Derecho internacional público*, T. I, Editorial Porrúa, México, 1983.
- Acosta Estévez, José B., *El sistema jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Español*, Cedecs Editorial, Barcelona, España, 1997.
- Arias Ramos, J. y Arias Bonet, J. A., *Derecho Romano*, 15ª. Edición, Revista de Derecho Privado, Vol. I, Madrid, España, 1979.
- Barroso Figueroa, José, *Derecho internacional del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1987.
- Becerra Ramírez, Manuel, *Derecho internacional público*, colección Panorama del Derecho Mexicano, UNAM – McGraw-Hill, México, 1997.
- Bonet Pérez, Jordi, *Principios y derechos fundamentales en el trabajo. La declaración de la OIT de 1998*, Cuadernos de Deusto de Derechos Humanos, Núm. 5, Universidad de Deusto, Bilbao, España, 1999.
- Cabanellas, Guillermo, *Introducción al derecho laboral*, Vol. I, Buenos Aires Argentina, Bibliográfica Omega, 1960.
- Charis Gómez, Roberto, *Derecho internacional del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1994.
- , *Derecho internacional del Trabajo*, segunda ed., Editorial Porrúa, México 2000.
- De Buen, Demófilo, *Introducción al Estudio del derecho civil*, Revista de Derecho Privado, s.a., Madrid, España.
- De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, t. I, sexta edición, editorial Porrúa, México, 1986.
- Dunning, Harold, *Orígenes del Convenio núm. 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación*, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, vol. 117, núm. 2, 1998.
- Dunker, H., et. al., *Seis lecciones marxistas de la historia del movimiento obrero internacional*, Editorial Cenit, S. A., Madrid España, 1935.
- Engels, Federico, *La situación de la clase obrera en Inglaterra, 1845*, citado por Plá, Alberto J., *Introducción a la historia general del movimiento obrero*, Editorial Tierra del Fuego, México, 1984.
- Fromont, Michel, *La OIT en la historia 1919: Una paradoja americana*, Revista Trabajo, No. 29, Madrid, España, 1999.
- Gros Espiell, Héctor, *La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos en la América Latina*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1978.

- Grün, Ernesto, *Una visión sistémica y cibernética del derecho en el mundo globalizado del siglo XXI*, Instituto de Investigaciones jurídicas, Serie Estudios Jurídicos, Núm. 98, UNAM – Lexis Nexis, México, 2006,
- Kelsen, Hans, *Teoría pura del derecho*, trad. Roberto J. Vernengo, UNAM, México, 1981.
- Lastra Lastra, José Manuel, *Principios para una nueva cultura: ¿en el viejo mundo del trabajo?*, Laboral, México, Año V, Número 54, 1997.
- Mahaim, Ernest, *El derecho internacional del trabajo*, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, vol. 115, núm. 3-4, 1996.
- Mendieta y Núñez, Lucio, *El derecho social*, 3ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1980.
- México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *México y la Organización Internacional del Trabajo*, STyPS, México, s.a.
- Oficina Internacional del Trabajo, *Código internacional del trabajo 1955*, vol. I, Ginebra, Suiza, 1957.
- Organización Internacional del Trabajo, *La OIT en la historia. Antes de Versalles: Génesis de la OIT*, Revista Trabajo, Ginebra Suiza, septiembre octubre, no. 21, 1997.
- Ortiz Porras, Carolina, *Derecho cooperativo en el sistema jurídico mexicano*, Tesis doctoral, Facultad de Derecho, División de Estudios de Posgrado, UNAM, México, 1998.
- Pastor Ridruejo, José Antonio, *Curso de derecho internacional público y organizaciones internacionales*, Sexta edición, Editorial Tecnos, Madrid, España, 1999.
- Radbruch, Gustavo, *Introducción a la filosofía del derecho*, 3ª. Reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1978.
- Radbruch, Gustavo, *Introducción a la filosofía del derecho*, trad. De Wenceslao Roces, Fondo de Cultura Económica, México, 1976.
- Reale, Miguel, *Introducción al derecho*, 9ª edición, editorial Pirámide, Madrid, 1989.
- Seara Vázquez, Modesto, *Derecho Internacional Público*, octava edición, Editorial Porrúa, México 1982.
- Sepúlveda, César, *Derecho internacional*, Decimoséptima edición actualizada, Editorial Porrúa, México, 1996.
- Schreier, Fritz, *Conceptos y formas fundamentales del derecho. Esbozo de una teoría formal del derecho y del estado sobre la base de la fenomenología*, traducción de Eduardo García Máynez, Editora Nacional, México, 1975.
- Tissebaum, Mariano R., *La justicia social*, Memoria del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y Previsión Social, México, 1980.
- Thomas, Albert, *La Organización Internacional del Trabajo. Origen, evolución y porvenir*, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, vol. 115, núm. 3-4, 1996.
- Valticos, Nicolas, *La Organización Internacional del Trabajo: Cincuenta años de actividades normativas*, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, vol. 115, núm. 3-4, 1996.

Valticos, Nicolas, *Mirada retrospectiva y expectativas de la OIT*, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, vol. 115, núm. 3-4, 1996.

Vega Ruiz, María Luz y Martínez, Daniel, *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Documento de trabajo, Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2002.

Virally, Michael, *El devenir del derecho internacional*, Fondo de Cultura Económica, México, 1998.

OTROS

- Enciclopedia Jurídica OMEBA, voz, *naturaleza jurídica y derecho*, tomo XX, Editorial Bibliográfica Argentina, Editores - Libreros, Buenos Aires, Argentina, 1964.
- Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, t. I, vigésima edición, Espasa Calpe, Madrid, España, 1984.
- [http: www.un.org/spanish/abouton/icjstant.htm](http://www.un.org/spanish/abouton/icjstant.htm).