


1

EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO


Y SU INCIDENCIA EN LA O. I. T.

348.61  
G934

g-1

2  
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA  
Fernández de Madrid  
Universidad de Cartagena  


" EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
Y SU INCIDENCIA EN LA O. I. T. "

 UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
Biblioteca Universitaria  
Fernández de Madrid

KATTIA DEL SOCORRO GUERRERO TOLOSA

//

**S C I B**  
00008126-1

45109

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
CARTAGENA, 1987

EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
Y SU INCIDENCIA EN LA O. I. T.

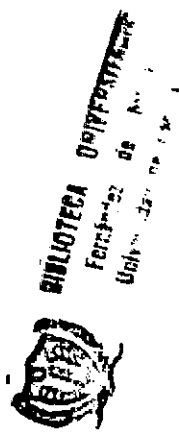
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA  
Fernández de Madrid  
Universidad de Cartagena



- RECTOR : DR. LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL
- SECRETARIO GENERAL : DR. MANUEL SIERRA NAVARRO
- DECANO : DR. ALCIDES ANGULO PASOS
- SECRETARIO ACADEMICO: DR. PEDRO MACIA HERNANDEZ
  
- PRESIDENTE DE TESIS : DR. EDGARDO GONZALEZ HERAZO
- PRESIDENTE HONORARIO: DR. LUIS MUFARRIJ PACHECO
- PRIMER EXAMINADOR : DR. EDUARDO CAMACHO PIÑERES
- SEGUNDO EXAMINADOR : DR.

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
CARTAGENA, 1987

4



ART. 83. DEL REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD

"LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA LAS OPINIONES EMITIDAS EN LA TESIS, TALES OPINIONES DEBEN SER CONSIDERADAS PROPIAS DEL AUTOR ".



Universidad de Cartagena  
Cartagena-Colombia  
( Sur América )

Cartagena, 17 de junio de 1.987

Doctor

GUILLERMO BAENA PLANETA  
Director Centro de Investigaciones  
Universidad de Cartagena  
E. S. D.

En mi calidad de Segundo Examinador de la tesis presentada por la joven KATIA DEL SOCORRO GUERRERO TOLOSA, titulada "EL DERECHO INTERNACIONAL - DEL TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA O.I.T." con el fin de optar al título de ABOGADO.

Examinada la tesis mencionada se observa que el aspirante realizó un trabajo actualizado y con un lenguaje jurídico acorde con el derecho Internacional del Trabajo y sus incidencias en el plano nacional del país respectivo.

Considero que en el presente trabajo se reúnen acabadidad los requisitos exigidos por la Facultad para optar al título en comento, por lo que rindo concepto favorable para su aprobación.

Con lo anteriormente expuesto espero haber cumplido con lo ordenado por usted.

Atentamente,

FABIO LOPEZ LOPEZ  
SEGUNDO EXAMINADOR.

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCION .....	1
1. ORIGENES DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	3
1.2. MOVIMIENTOS ORGANIZADOS Y LAS PRIMERAS INICIATIVAS OFICIALES .....	5
1.3. PRIMERAS CONFERENCIAS OFICIALES Y LOS PRIMEROS CONVENIOS .....	8
1.3.1. Conferencia de Berlín de 1890.....	8
1.3.2. Conferencia de Berna (1890-1905) .....	9
1.3.3. Conferencias de Berna (1905 - 1906) .....	11
2. DIVERSOS PROYECTOS GUBERNAMENTALES AL FINAL DE LA GUERRA .....	13
3. TRABAJOS DE LA COMISION DE LEGISLACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	18
3.1. PREAMBULO .....	20
3.2. LA COMPOSICION DE LA CONFERENCIA .....	21
3.3. PODERES DE LA CONFERENCIA Y EFECTOS JURIDICOS DE LOS CONVENIOS .....	23
3.4. COMPOSICION DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.	27
3.5. ELECCION DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION Y DEL DIRECTOR DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	28

4.	ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O. I. T.) .....	30
4.1.	CONCEPTO .....	30
4.2.	CARACTERES BASICOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	31
4.2.	ORGANOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	32
4.3.	ACUERDOS QUE ADOPTAN LAS CONFERENCIAS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRA BAJO .....	33
4.4.	DECISION SOBRE LA PRIMERA REUNION DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO...	34
4.5.	DELIBERACIONES DE LA CONFERENCIA DE LA PAZ .....	34
4.6.	MECANISMO DE CONTROL DE LA APLICACION DE LOS CONVENIOS RATIFICADORES .....	36
5.	REFORMAS RELATIVAS AL CONSEJO DE ADMINIS TRACION DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	38
5.1.	EVOLUCION CONSTITUCIONAL DE LA ACTIVIDAD NORMATIVA DE LA ORGANIZACION INTERNACIO NAL DEL TRABAJO DE 1919 A 1976.....	39
5.2.	REFORMAS A LA CONSTITUCION DE LA ORGANI ZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	40

5.3.	DECLARACION DE FILADELFIA .....	40
5.4.	SIGNIFICADO DE LA DECLARACION DE FILADEL FIA .....	44
6.	REFORMAS CONSTITUCIONALES .....	46
6.1.	LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES DE 1945 A 1946. ....	46
6.2.	ENMIENDAS CONSTITUCIONALES DE 1964 .....	52
7.	ESTADOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACION IN TERNACIONAL DEL TRABAJO .....	54
8.	COMPETENCIA .....	58
8.1.	COMPETENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	58
8.2.	ADOPCION DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO .....	59
8.3.	NORMAS ADOPTADAS DE 1919 A 1939 .....	59
8.4.	NORMAS ADOPTADAS DE 1944 A 1976 .....	61
9.	CONVENIOS Y RECOMENDACIONES .....	64
9.1.	CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGA NIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	64
9.2.	CARACTERISTICAS DE LOS CONVENIOS INTERNA CIONALES DEL TRABAJO .....	64
9.3.	NATURALEZA DE LOS CONVENIOS INTERNA NALES DEL TRABAJO .....	65
9.4.	CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	66
9.5.	INTERPRETACION DE LOS CONVENIOS INTERNA CIONALES DEL TRABAJO .....	67



10.	CONVENIOS RATIFICADOS POR COLOMBIA.....	69
10.1.	CONVENIO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, RATIFICADO POR COLOMBIA .....	69
11.	REVISION DE LOS CONVENIOS .....	73
11.1.	REVISION DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO .....	73
11.2.	RATIFICACION DE LOS CONVENIOS .....	75
	CONCLUSIONES .....	76
	BIBLIOGRAFIA .....	79



## INTRODUCCION

Este trabajo ha sido realizado por el gran interés que despierta el Derecho Internacional, aplicable a cualquier rama, más aún considerando la unificación, en cuanto a la acogida de muchos convenios por diversos países de la legislación laboral.

Es importante esta legislación, si se tiene en cuenta otros factores: la constante migración de personas de un país a otro y el interés de ésta por conseguir un empleo, ya que tendrían que adaptarse a legislaciones diversas y totalmente heterogéneas, no sucede esto entonces con la aplicación de un Derecho Internacional del Trabajo.

Es tal la importancia de tales normas, que integran ya un monumental código especializado sin antecedentes en el Derecho Internacional, y que sirve sin lugar a dudas para medir el grado de atraso o de desarrollo alcanzado por las legislaciones nacionales en cualquier parte del mundo.

Estas normas básicamente se refieren, entre otros aspectos:

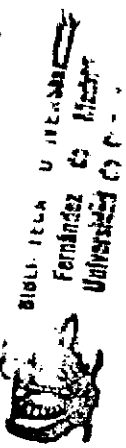
a). Derechos humanos fundamentales, libertad de asociación, trabajo forzoso e igualdad de oportunidad y trato, empleo, política, agencias de colocación, orientación y formación profesional y seguridad en el empleo, política social, normas y objetivos, cooperativas, administración del trabajo, inspección, estadísticas, consulta, relaciones de trabajo, contratos colectivos, conciliación y arbitraje, condiciones de trabajo, salarios, salarios mínimos, protección al trabajo, condiciones de empleo, (horas de trabajo, trabajo nocturno, descanso semanal, vacaciones pagadas), seguridad e higiene, etc.

Es tan vital la importancia del Código Internacional del Trabajo que

M

por ejemplo un país como Colombia ha ratificado hasta 1985, 47 convenios que por lo tanto hoy son formalmente Leyes de la República.

El Derecho Internacional del Trabajo es descomplicado y ágil, con ingenioso sistema de control múltiple. El objeto de este estudio es el de efectuar un análisis al nacimiento y evolución del Derecho Internacional del Trabajo y la incidencia que él mismo ha tenido en la O.I.T.



## 1. ORIGENES DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Los orígenes del derecho internacional del trabajo abarcan casi cien años divididos en tres períodos. La primera mitad del siglo fué la época de los precursores individuales. La segunda parte del siglo presentó un movimiento de opinión más organizado, así como las primeras iniciativas oficiales. Al final del siglo XIX y al principio del siglo XX llegaron por fin las primeras realizaciones por medio de conferencias y de acuerdos internacionales.

### 1.1. PRECURSORES DE LA IDEA DE CREAR UNA LEGISLACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Los precursores de esta idea aparecen al comienzo del siglo XIX. Dos industriales liberales, el inglés ROBERT OWEN y el francés DANIEL LE GRAND, están generalmente considerados como los promotores de la idea.

El primero en orden cronológico fué ROBERT OWENS el cual ejerció una influencia considerable en las ideas sociales de su época y en la doctrina socialista que tomó su nombre. Concretamente en Inglaterra, por su actuación y por el ejemplo dado a sus propias fábricas de New Lanark, fué uno de los promotores de la Ley 1919 sobre la limitación de la duración de los trabajos de los niños, que en aquella época con frecuencia llegaba a las dieciseis horas diarias. En el campo de la reglamentación internacional del trabajo se le atribuye el papel de precursor.

En Francia por la misma época, ya empezaba a tomar cuerpo la idea de una reglamentación internacional del trabajo. El precursor francés más conocido, sin duda es realmente el precursor DANIEL LE GRAND. Ciertamente al mismo tiempo que él, otros autores avanzaron la misma idea, aunque con mucha menos fuerza, porque fué LE GRAND quien preocupado por favorecer tanto moral como físicamente la condición de los trabajadores, la desarrolló sistemáticamente y con mayor perseverancia. LE GRAND en la tarea de precisar su pensamiento, a lo largo de los años no ahorró esfuerzos, preconizando en 1840 y 1855, en los llamamientos y las memorias dirigidas a los gobernantes franceses y a los de los principales países europeos, la adopción de una Ley Internacional del Trabajo.

LE GRAND señalaba en sus llamamientos que solo mediante una Ley Internacional se puede dispensar a la clase obrera todos los servicios morales y materiales deseables sin que ello perjudique a los industriales y sin que la competencia entre las industrias de los países se resienta de ello en absoluto, dado que la tendencia hacia el libre cambio hará que la competencia sea cada vez más encarnizada y ruinosa. LE GRAND también mencionaba el hecho que una Ley Internacional del Trabajo constituiría una garantía sólida para el orden y la seguridad públicos; se refería en una época en que la acción del vapor y de la electricidad hace desaparecer las distancias; y en la religión, la prensa, la industria, el comercio y en general todos los intercambios materiales y espirituales producen una solidaridad entre las naciones.

LE GRAND fué considerado con mayor certeza que OWENS.

Otros de los precursores de los primeros movimientos para la creación de una Legislación Internacional del Trabajo fué el belga EDOUARD DUCPETIAUX. Inspector General de Prisiones y de Centros de Beneficencia durante más de treinta años; fué una de las primeras personas que tras estudiar la situación en numerosos países sugirió, en sus escritos como animador de Congresos, una cooperación entre las

naciones para superar las objeciones relativas a la competencia internacional.

Alegaba además un nuevo argumento que volvería a aparecer en muchas otras ocasiones, en períodos de recesión económica y de desempleo : La idea de que la reducción de la duración del trabajo ha de acarrear el aumento del número de trabajadores sin reducción de salarios, si la medida se toma al tiempo en todos los países industriales. Igualmente proponía reformar los convenios internacionales del trabajo. DUCPETIAUX no solo consideraba limitaciones especiales en la duración del trabajo nocturno de los mineros y las mujeres al igual que la duración del trabajo de los niños; sino también la reglamentación del trabajo de los adultos, que proponía se fijase en ocho horas. Proponía también la creación de asociación internacional para el progreso de las ciencias morales y sociales con un secretariado central internacional que permitiera el intercambio de información entre las asociaciones nacionales.

**1.2. MOVIMIENTOS ORGANIZADOS Y LAS PRIMERAS INICIATIVAS OFICIALES.**

En la segunda mitad del siglo XIX, la idea de una legislación internacional del trabajo iba a ser adoptada por agrupaciones privadas para tomar después resonancia en las Asambleas Legislativas, lo que habría de provocar las primeras iniciativas oficiales, y finalmente convertirse en objeto de conferencias internacionales.

La primera agrupación privada que se adhirió a la idea fué el Congreso Internacional de Beneficencia, uno de cuyos principales animadores fué DUCPETIAUX. En una sesión celebrada en 1856 en Bruselas, un pastor protestante alemán llamado CH.U. HAHN intervino para señalar las diferencias existentes entre unos y otros países en las legislaciones del trabajo y los inconvenientes derivados de ellas para los obreros y para los industriales, debido a su incidencia sobre la competencia internacional. HAHN llegó a la conclusión de la utilidad y hasta

de la necesidad de una Ley Internacional relativa al trabajo industrial.

Aunque ulteriormente las organizaciones obreras habrían de apoyar con fuerza la idea de una organización internacional del trabajo, resulta excesivo decir, como se ha hecho algunas veces, que la primera internacional presentase propuestas en este sentido desde el principio. El reglamento provisional de la Asociación Internacional, creado por KARL MARX y adoptado a continuación de la célebre Asamblea Constitutiva en Londres, en Saint Martin Hall, el 28 de septiembre de 1864, contiene un párrafo que subraya "Que la emancipación del trabajo no es un problema simplemente local o nacional, sino que por el contrario este problema interesa a todas las naciones civilizadas, y su solución queda necesariamente subordinada a la acción conjunta, tanto teórica como práctica de aquellas.

Fué en 1880 cuando la idea de una legislación internacional del trabajo que hasta entonces solo había sido objeto de una iniciativa diplomática Suiza, tuvo en el Parlamento francés mayor número de defensores, tanto entre los cristianos como entre los socialistas.

Los socialistas desplegaron una acción paralela en el Parlamento. El 7 de diciembre de 1885, varios diputados socialistas sometieron a la cámara una propuesta de Ley con objeto de crear una legislación internacional del trabajo. En esa propuesta que no se puso a discusión, se indicaba entre otras cosas que los trabajadores que, en distintos países de Europa y de América, reclamaban que se mejoraran sus condiciones de trabajo, recibían siempre la misma respuesta: Los peligros de la competencia extranjera. Para superar tal dificultad sería, por tanto, necesario adoptar leyes sociales internacionales, como el campo monetario, en el de pesos y medidas, en los de la navegación, la colonización, correos, etc. La propuesta que concluía pidiendo que el gobierno francés respondiese favorablemente a las sugerencias del gobierno suizo y tomase con él iniciativas a fin de entablar las negociaciones necesarias en vista a establecer una Legislación Internacio-

nal del trabajo, llegaba a enumerar las materias sobre las que habrían de tratar los acuerdos previstos. Preveía también la creación de una oficina internacional de control general y estadística obrera e industrial encargada de estudiar y promover los medios de ampliar y codificar la Legislación Internacional del Trabajo.

Fuera de Francia, fué sobre todo en Alemania donde la idea de una reglamentación internacional del trabajo provocó discusiones más vivas en los medios científicos y políticos, ya que en ese país tuvo defensores y adversarios encarnizados. Fué sobre todo en 1871 cuando la controversia sobre este tema se hizo más viva.

El 30 de abril de 1881, el Concejo Nacional Suizo adoptaba sin oposición, una moción presentada por Emil Frey, invitado al Concejo Federal a iniciar negociaciones con los principales Estados Industriales, con objeto de provocar la creación de una Legislación Internacional sobre las fábricas.

Al mes siguiente, el Concejo Federal envió una nota a sus representantes diplomáticos en Europa con objeto de sondear la actitud de los distintos gobiernos. Las respuestas no fueron favorables. La del gobierno francés decía que no correspondía al Estado la función de intervenir en los contratos entre patronos y obreros, dañando sin necesidad absoluta y bien demostrada, la libertad de trabajo, y que el gobierno estaría aún menos dispuesto a atarse las manos en esta materia mediante instrumentos internacionales. Los otros gobiernos respondieron en igual sentido.

Los trabajadores suizos no dejaron, durante los años siguientes, de presionar sobre su gobierno y el movimiento se desarrolló también en otros países. Ante la creciente amplitud de este movimiento, se produjo una nueva iniciativa suiza. Tras una nueva moción, el Gobierno Federal aceptó unánimemente, en junio de 1888, negociar con otros Estados o leyes internacionales sobre ciertas cuestiones de trabajo.



17

Sin embargo, teniendo en cuenta el fracaso del intento de 1881, decidió actuar con base en programas detallados.

### 1.3. PRIMERAS CONFERENCIAS OFICIALES Y LOS PRIMEROS CONVENIOS.

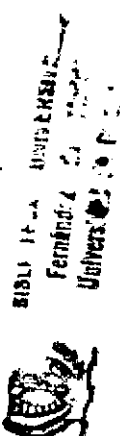
El 15 de marzo de 1889, el Consejo Federal propuso a diversos Estados que se celebrase en Berna, en fecha que se fijó finalmente en el 5 de mayo de 1890, una conferencia de carácter no diplomático, encargada de estudiar ciertas cuestiones y de recomendar a los gobiernos los puntos que se considerasen reglamentar ulteriormente mediante convenio internacional.

El Consejo Federal argumentaba que se trataba de lograr tanto la mejor de las condiciones de vida de los obreros como una cierta reglamentación de la protección industrial.

#### 1.3.1. CONFERENCIA DE BERLIN DE 1890.

Fue cuando se produjo el célebre vuelco provocado por el emperador Guillermo II. El 4 de febrero de 1890, el emperador dirigió dos rescriptos, uno a su Canciller Bismark y otro a sus Ministros de Comercio, Industria y Obras Públicas. Guillermo II pedía al Canciller que preguntase a los gobiernos de Francia, Inglaterra, Bélgica y Suiza si estaban dispuestos a negociar un acuerdo internacional que diese satisfacción a las necesidades y a los deseos de los trabajadores. Aún sin compartir los puntos de vista del Emperador Bismark, cuya fuerza ya no era férrea, cedió y se mandaron urgentemente el 8 de febrero de 1890 las invitaciones a una conferencia que se proponía celebrar en Berlín. Las invitaciones oficiales comprendían un programa detallado y un cuestionario de seis puntos.

El programa por demás era el mismo que había propuesto el gobierno Suizo, pero trataba además del trabajo en las minas, por razones de



política interior alemana. Por el contrario, la duración del trabajo de los adultos, que BISMARCK había mencionado en su primera comunicación del 8 de febrero de 1890, se omitió en el programa definitivo debido a las objeciones británicas y francesas.

La conferencia en la que estaban representados trece Estados se reunió en Berlín del 15 al 29 de marzo de 1890. Aparte de Alemania y Suiza los delegados de los otros Estados no estaban interesados en o no parecían deseosos de llegar a obtener textos internacionales de carácter legislativos.

En muchos aspectos la conferencia de Berlín presentaba lagunas muy serias, especialmente en cuanto a los temas tratados, que excluían la gran cuestión de la duración del trabajo de los adultos, a los métodos de trabajo, y por último, al alcance de las conclusiones, que no iban más allá de los deseos expresados a los gobiernos y que no prevenían continuidad ni constitucionalización de los procedimientos. Pero fué la primera reunión oficial en la cual se discutieron cuestiones de trabajo, se determinó el estado de las cuestiones tratadas y se consiguieron ciertas orientaciones comunes.

Así pudo estimular y favorecer la adopción, a lo largo de los años siguientes, de leyes laborales en diversos países y abrió paso a los resultados más concretos a que llegó la Conferencia de Berna 16 años después.

### 1.3.2. CONFERENCIA DE BERNA (1890-1905)

El desánimo de quienes esperaban mucho más de la Conferencia de Berlín produjo una cierta decaída del movimiento a favor de una Legislación Internacional del Trabajo. Un intento suizo en 1891, de crear comités nacionales de carácter privado con vista a la preparación de un Congreso Internacional no prosperó, pero sí inspiró, menos de diez años después la Asociación Internacional para la protec-

ción legal de los Trabajadores. Sin embargo, continuaron produciendo manifestaciones favorables a una acción internacional. En 1896, y luego en 1899, el gobierno suizo preguntó a diversos Estados europeos si estarían dispuestos en crear una oficina internacional de protección del trabajo que se encargaría de las tareas estadísticas y constituiría un centro de información sobre cuestiones laborales. Las respuestas no fueron alentadoras, aunque la idea de una reglamentación internacional seguía progresando en las Asambleas parlamentarias y en los medios gubernamentales. Las iniciativas privadas renovaron el movimiento, en especial dos Congresos de distinta composición que se reunieron en 1897.

El primero fué un Congreso obrero celebrado en Zurich en agosto de 1897, que reunió a representantes de trabajadores socialistas y cristiano-socialista. Este Congreso pidió sobre todo al Consejo Federal suizo que procediese a entablar nuevas negociaciones diplomáticas, e insistió en la utilidad que tendría la creación de una oficina internacional de protección obrera.

Casi simultáneamente en septiembre de 1897, se reunió en Bruselas un Congreso Internacional de Legislación del Trabajo, de carácter científico que reunió a Profesores, Economistas, Administradores, etc., de diversos países y durante el cual se expuso un proyecto de creación de una oficina oficial internacional. Este Congreso habría de tener consecuencias muy importantes para el desarrollo de la legislación internacional del trabajo. En efecto, al final del Congreso y como continuación a sus trabajos, los partidarios del principio de intervenciónismo estatal designaron una comisión que decidió crear una asociación internacional y entró en contacto con personalidades de diversos países. Se crearon ramas nacionales, y en julio de 1900, se convocó en París un nuevo congreso de legislación del trabajo, organizado por dos Profesores de la Facultad de Derecho de la Universidad de París, el cual se inauguró bajo la presidencia de MILLERAND entonces Ministro de Comercio. Se discutió los cuatro puntos del Or -

den del Dfa del Congreso, se juzgó posible la reducción gradual del trabajo, medida que provocaba el mayor número de objeciones. El Congreso estableció los planes y estatutos de una Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores y de una Oficina Internacional del Trabajo.

La Asociación habría de ser una Organización privada, abierta a todos quienes la considerasen necesaria y tendría secciones nacionales autónomas en las que los gobiernos podrían designar representantes.

### 1.3.3. CONFERENCIAS DE BERNA (1905-1906)

El Consejo Federal suizo convocó para el mes de mayo de 1905, en Berna, una conferencia internacional para discutir sobre la manera de introducir una prohibición general del trabajo nocturno de las mujeres en la industria y la utilización del fósforo blanco en la fabricación de la cerilla. Quince estados participaron en ella. La Oficina de la Asociación preparó memorias detalladas, acompañadas de proyectos de textos a adoptar. Las principales razones que se daban para una acción internacional en los campos considerados se referían, una vez más, a la competencia internacional, tanto en cuanto a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria como respecto a la prohibición del empleo del fósforo blanco en la industria de las cerillas, a cuyo propósito la situación era análoga. <sup>(1)</sup>

A pesar de las dificultades que se encontraron, esta primera conferencia técnica de Berna obtuvo, debido a su programa más modesto y a su mejor preparación técnica, resultados más concretos, que la de Berlín.

Fué seguida, en septiembre de 1906, por una Conferencia diplomática que adoptó los dos proyectos de convenios. La delegación británica pidió en lo que respecta a la cuestión del control de los -

---

1) URIBE RESTREPO, Fernando, Colombia y el Derecho Internacional del Trabajo - Legis Editores S.A., Bogotá 1985, pág. 8-9-10.

convenios, la adopción de disposiciones en esta materia. Diez delegaciones entre ellas las de Francia y Suiza, estaban dispuestas a aceptar el plan británico pero la oposición de Alemania, Austria, Hungría y Bélgica, que plantearon objeciones relativas a la soberanía de los Estados, fué muy fuerte, a pesar de las precauciones que rodeaban al plan británico y a pesar de las atenuaciones que fueron aportadas durante el curso de las discusiones. Finalmente el plan solo fué adoptado con modificaciones y en forma de simples deseos formulados por parte de los diez Estados. En cambio los convenios adoptados por la conferencia contenían una disposición, propuesta por la delegación británica, en lo que se preveía por una parte que los Estados habrían de tomar las medidas necesarias para asegurar la aplicación estricta de los convenios en su territorio y por otra parte, que los gobiernos se comunicarían por vía diplomática, las leyes y reglamentos nacionales sobre los temas tratados y se enviarían informes periódicos sobre la aplicación de estas leyes y reglamentos. Estos modestos elementos sobre intercambio de informes constituyeron el primer bosquejo del sistema que se desarrolló posteriormente para asegurar el control regular de la aplicación de los convenios internacionales del trabajo. Tras las dificultades de hecho o de orden jurídico debidas a que los convenios subordinaban la entrada en vigor a la ratificación por parte de todos los Estados Signatarios, ambos convenios fueron ratificados por la mayor parte de los Estados signatarios en el plazo previsto, (finales de 1908) y entraron en vigor en 1912.

## 2.- DIVERSOS PROYECTOS GUBERNAMENTALES AL FINAL DE LA GUERRA.

Los gobiernos aliados y hacia el final de la guerra y durante el breve período que separó el armisticio de la Conferencia de Paz, se afanaron por su parte en la elaboración de diversos proyectos relativos a las cláusulas de trabajo que podría contener el tratado de Paz. Fué sobre todo en Francia y en Inglaterra donde se elaboraron tales proyectos y su elaboración se vió facilitada por la colaboración de personalidades importantes de Francia e Inglaterra, los cuales habían tomado parte activa en los esfuerzos de antes de la guerra por elaborar convenios internacionales de trabajo y en los trabajos de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores.

En Alemania hacia el final de la guerra, también se dió una actividad en igual sentido, pero no influyó en el resultado de la conferencia de la Paz.

En Francia el estudio de la cuestión comenzó hacia la mitad del año de 1917, cuando el gobierno creó una comisión internacional para los tratados internacionales del trabajo presidida por LEON BURGEOIS, Ministro de Trabajo y encargado de estudiar qué cuestiones de trabajo habrían de convertirse en objetos de acuerdos entre los aliados o sobre una base más amplia en el momento de la conclusión de la Paz. LEON BURGEOIS mencionó especialmente el factor de la competencia internacional como uno de los elementos esenciales del problema. Cuando terminó la guerra, los trabajos de la comisión no habían terminado y la cuestión se hacía urgente.

Por otro lado, con base en una propuesta hecha el 3 de octubre de 1918 por JUSTIN GODART, el cual era por ese entonces sub secretario de Estado para la guerra, la Cámara de Diputados pedía el 24 de octubre de 1918 a su comisión de trabajo que realizase en breve plazo, un informe sobre una legislación internacional del trabajo, cuyos principios pudieran insertarse en el Tratado de Paz.

En noviembre de 1918, se dió el intercambio de correspondencia entre SIR MALCOLM DELEVINGNE, Sub secretario de Estado permanente del Ministerio británico del interior, y ARTHUR FONTAINE, por la parte francesa, de coordinar los estudios ministeriales sobre la inserción de cláusulas de trabajo en los tratados de Paz.

Por su parte la Asociación francesa para la Protección Legal de los Trabajadores, que era una rama de la Asociación Internacional, adoptó el 23 de noviembre de 1918, bajo la presidencia de MILLERAND y con base a un informe de JUSTIN GODART, una resolución que pedía la inserción en el Tratado de Paz de cláusulas que garantizaran la aplicación de condiciones humanas para el trabajo.

El 26 de noviembre de 1918, la Comisión de trabajo de la Cámara, de nuevo con base a un informe de JUSTIN GODART, adoptaba una resolución análoga. Esta resolución proponía invitar al gobierno a pedir la inserción en el tratado de Paz de una cláusula que proclamase la voluntad de las potencias signatarias, de conseguir, mediante una legislación internacional del trabajo, condiciones humanas de trabajo, protegiendo la instrucción general y profesional del niño, la maternidad, la vida familiar, la vida social, la salud física y moral. A tales efectos proponía que el tratado de paz contuviese la adhesión de los Estados de los convenios de Berna de 1906, promulgase los de 1913 y confiase a la Conferencia Internacional del Trabajo, cuya creación recomendaba la realización de un cierto número de reformas.

El informe proponía además que el Tratado de Paz instituyese una

conferencia internacional del trabajo periódica, en la cual las delegaciones de cada Estado habrían de comprender delegados de las organizaciones nacionales obreras y patronales. Esta conferencia tendría por objeto hacer progresar la legislación internacional del trabajo por medio de convenios sucesivos.

La fecha de la primera sección de esta conferencia debía fijarse en el Tratado de Paz, en un plazo máximo de seis meses a partir de la firma del tratado. En esta sección, la conferencia habría de crear especialmente una Oficina Internacional del Trabajo encargada de diversas investigaciones y en particular del examen de las medidas tomadas en virtud de los convenios internacionales de trabajo y de los informes de los gobiernos sobre su aplicación. En este informe no fué discutido por la Cámara porque el gobierno tomó este texto como base del estudio que pidió a la comisión interministerial de los tratados internacionales del trabajo.

El 1° de enero de 1919 DELEVINGNE escribía a FONTAINE que la conferencia de la Paz no podría examinar a la vez propuestas específicas como la jornada de ocho horas y crear mecanismos propios para hacer adoptar convenios internacionales de trabajo. Le exponía los principios en los cuales se inspiraba el gobierno británico. Más tarde FONTAINE confirmaba que el gobierno francés estaba, a grandes rasgos, de acuerdo con estos principios. La divergencia pues sólo se refería a un solo punto: El Ministro francés recomendaba que el Tratado de Paz confirmase también los convenios de Berna de 1906 y los proyectos de 1913.

En Inglaterra, aunque la cuestión de las cláusulas de trabajo a incorporar en los tratados de Paz comenzó a ser estudiada hacia 1918, un poco más tarde que en Francia, en los servicios ministeriales se prepararon rápidamente proyectos precisos. El Ministerio de Trabajo constató que había dos medios de abordar el problema: El primero consistía en la inserción en el tratado de Paz, de una especie de car-



ta del Trabajo que introduciría inmediatamente un cierto número de reformas; el segundo consistía en establecer, mediante el tratado de Paz, un mecanismo especial que permitiese tratar las cuestiones de trabajo en base internacional.

El gobierno británico se pronunció por esta segunda solución y por la creación de una organización permanente que celebrase reuniones periódicas en las que los patronos y los trabajadores estuviesen representados al igual que los gobiernos. Esta idea de asociar patronos y trabajadores a los gobiernos en una organización oficial que pudiese adoptar convenios internacionales, supuso la innovación más revolucionaria del plan británico.

En los Estados Unidos no hubo preparativos análogos a los de Francia y Gran Bretaña en lo relativo a las cláusulas de trabajo a insertar en el reglamento de la Paz. Ello se debía especialmente a que la legislación del trabajo se consideraba, en los Estados Unidos, materia de competencia de los estados más que del poder Federal y también a que el movimiento sindical americano no tenía demandas tan precisas como los movimientos europeos con respecto a una legislación internacional del trabajo, habiendo reivindicado en particular, desde 1914, en lo relativo a la Conferencia de la Paz. <sup>(2)</sup>

A pesar de esto, a iniciativa del profesor FELIX FRANKFURTER DE HARVARD, la delegación americana en la conferencia de la Paz se hizo preparar una documentación sobre las cuestiones de trabajo y en París, el profesor SHOTWELL recibió el encargo en enero de 1919, de presentar recomendaciones a la delegación americana.

Estas recomendaciones prevían, en primer lugar, el Tratado de Paz confirmase los convenios de Berna y adoptase reglas para la prohibi-

---

2) VALTICOS, Nicolás, Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid 1977, pág. 76-77-78.

ción del empleo de niños menores de 14 años en la Industria, la limitación del trabajo nocturno de las mujeres y de los adolescentes menores de 16 años y la protección de los trabajadores migrantes y en segundo lugar, que el Tratado crease una conferencia periódica del trabajo dependiente de la sociedad de las naciones, incluyese representantes de los trabajadores y dispusiese de una oficina permanente que utilizase los servicios de la Oficina de Basilea. Estas recomendaciones tenían un carácter más general que las propuestas británicas.

### 3.- TRABAJOS DE LA COMISION DE LEGISLACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

En su primera sesión, el 25 de enero de 1919, la conferencia de los preliminares de Paz decidió nombrar una comisión de quince miembros para el estudio de la cuestión de la legislación internacional del trabajo. Esta comisión no incluía solo personalidades de primer plano, sino también, por primera vez en una conferencia diplomática, representantes del mundo del trabajo. Llegó a elevar a la presidencia a SAMUEL GOMPERS, presidente de la A.F.L. También comprendía varios miembros de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los trabajadores, como ARTUR FONTAINE, que fué nombrado secretario general de la Comisión, SIR MALCOM DELEVIGNE y el Profesor MAHAIM.

La comisión celebró treinta y cinco sesiones, entre el primero de febrero y el veinticuatro de marzo de 1919 y aparte de las sesiones oficiales hubo numerosas negociaciones entre sus miembros.

Al comenzar los trabajos de la comisión, al parecer se habían conseguido tres puntos de partida: El primero que resultaba necesario es establecer por el Tratado de Paz un cuadro institucional permanente para una reglamentación internacional del trabajo; el segundo, que las organizaciones de trabajadores y en consecuencia, las de los patronos, habrían de verse asociadas a este mecanismo, que no debería ser puramente intergubernamental y el tercero, que este mecanismo habría de permitir la adopción de conventos internacionales, destinados a mejorar la condición de los trabajadores. Por el contrario, quedaba la duda de saber si el Tratado de Paz habría de contener así mismo dis -

posiciones de fondo sobre cuestiones de trabajo, como reclamaban las organizaciones sindicales, o si de ello debería ocuparse la nueva organización internacional que iba a crearse.

La comisión decidió basar sus trabajos en un proyecto detallado presentado por la delegación británica. Este proyecto comenzaba por un preámbulo exponiendo la justificación y los objetivos de la organización proyectada y preveía la creación, en el marco de la Sociedad de Naciones de una Organización permanente del Trabajo cuyo funcionamiento habría de quedar asegurado por una Conferencia General de los Estados miembros que se reuniese al menos una vez al año por un consejo de administración y por una oficina internacional del Trabajo. Cada Estado estaría representado en la Conferencia por un delegado del gobierno, que dispondría de dos votos, un delegado de los patronos y otro de los trabajadores (cada uno de ellos con un voto); los delegados patronales y obreros serían designados de acuerdo con las organizaciones que mejor representasen a los patronos y trabajadores del país, y cada delegado podría votar independientemente.

La Conferencia adoptaría convenios internacionales por una mayoría dos terceras partes de los votos. Cada Estado bajo reserva de la desaprobación de su órgano legislativo nacional, habría de presentar la ratificación formal de cada convenio en el plazo de un año tras la clausura de la reunión de la Conferencia que lo hubiese adoptado y hacer todo lo que pudiera para evitar su puesta en ejecución.

Los Estados habrían de someter una memoria anual sobre las medidas tomadas para poner en ejecución los convenios que hubiesen aceptado. El proyecto preveía también la posibilidad de presentar quejas y la designación de comisiones de encuesta en caso de no ejecución de los convenios, así como sanciones comerciales contra el Estado transgresor.

Las principales cuestiones sobre las que trataron los debates de la

comisión fueron las siguientes: los términos del preámbulo, la composición de la Conferencia Internacional prevista, los poderes de ésta y especialmente el efecto jurídico de los convenios que adoptase, el mecanismo de control de la aplicación de los convenios, la situación de los dominios británicos y de las colonias, posesiones y protectorados, la composición del Consejo de Administración de la O.I.T., la reunión de la primera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo y la participación de los países neutrales y enemigos, y finalmente la cuestión de las cláusulas de fondo, llamadas también cláusulas obreras, que podría contener el Tratado de Paz.

### 3.1. PREAMBULO

La delegación británica presentó un proyecto de preámbulo que contenía los siguientes considerandos:

"Considerando que la Sociedad de Naciones tiene por objeto establecer la paz universal y que tal paz no puede fundarse sino en la prosperidad y el sentimiento de bienestar de todas las clases en todos los países;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la Paz y armonía universales;

Considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, lucha contra el desempleo, garantía de un salario que asegure más condiciones de vida adecuadas, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de invalidez y de vejez, defensa de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de libertad sindical, etc., y

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano esta omisión constituiría realmente un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países".

Este preámbulo que fué ligeramente modificado, es aún el de la Constitución actual de la O.I.T., contenía lo esencial de la triple justificación de una acción legislativa internacional sobre las cuestiones de trabajo: política, humanitaria y económica.

El preámbulo contenía también por su enunciado una especie de programa de acción de la Organización e incluso ciertas obligaciones fundamentales para los Estados miembros, que después habrían de servir de base a la elaboración del mecanismo especial de libertad sindical.

La comisión aportó pocos cambios al proyecto británico. Como resultado de uno de ellos, propuesto por VANDERVELDE, al final de primer párrafo, la fórmula según la cual la paz solo puede fundarse en "la prosperidad y el sentimiento de bienestar de todas las clases en todos los países" se sustituyó por las palabras "en la justicia social" esta expresión habría de utilizarse con frecuencia en el futuro para definir el principal objetivo de la O.I.T. Además entre las medidas a tomar por la Organización, la comisión añadió la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, la contratación de la mano de obra y la organización de la enseñanza profesional y técnica.

### 3.2. LA COMPOSICION DE LA CONFERENCIA.

La proporción de delegados que habrían de representar a los gobiernos respectivos o la ponderación de sus votos dió lugar a una viva controversia.

La propuesta británica que pretendía dar a los delegados gubernamen-

tales de cada país dos votos, modificada desde un punto de vista técnico por una propuesta belga que tendía a conceder una doble representación a los gobiernos, encontró graves objeciones, especialmente por parte de SAMUEL GOMPERS, que pensaba que para inspirar confianza a las masas obreras era necesario conceder a los trabajadores que una representación al menos igual a la de los gobiernos.

Por la parte francesa COLLIAR que compartía las preocupaciones de GOMPERS, propuso que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores estuvieran representados por un delegado de cada país. En cuanto a este punto los miembros de la comisión francesa estaban divididos.

LOUCHEUR por su parte apoyó la tesis contraria de VANDELAERDE que estimaba que siendo la Conferencia una asamblea diplomática cuyas decisiones comprometerían a los gobiernos, era indispensable conceder a éstos una representación igual a la de las organizaciones de empleadores y de trabajadores juntas.

LOUCHEUR, además propuso conceder dos delegados no sólo a los gobiernos sino también a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para permitir, en particular, la representación del mundo agrícola.

La propuesta fué rechazada y se aceptó por el momento, el sistema anglo-belga. Era evidente que la cuestión estaba relacionada en gran medida con los poderes que se concediesen a la Conferencia Internacional del Trabajo y con la fuerza legal de sus decisiones.

Esta cuestión se solucionó a favor de decisiones sin carácter obligatorio automático, la cuestión de la representación en la Conferencia volvió a surgir y ARTUR FONTAINE, apoyado por GOMPERS y por la delegación italiana, propuso de nuevo que los gobiernos, al igual que las delegaciones de empleadores y de trabajadores, solo estuviesen representadas por un delegado.

La comisión decidió, sin embargo, aunque por un margen muy estrecho, mantener la fórmula de dos delegados para los gobiernos, un delegado para las organizaciones de trabajadores y otro para las organizaciones de empleadores. Hay que hacerle una crítica a esta decisión, por cuanto aunque si se hubiera tomado una decisión diferente hubiera puesto en peligro la creación y desarrollo de la O.I.T., no es justo que las organizaciones de los trabajadores y las organizaciones de los empleadores hubiesen quedado con una representación menor que la de los gobiernos.

### 3.3. - PODERES DE LA CONFERENCIA Y EFECTOS JURIDICOS DE LOS CONVENIOS.

En lo que a los poderes de la conferencia se refiere, un primer punto resuelto desde el principio fué que, como preveía el proyecto británico, la comisión abandonó la regla de la unanimidad, que había producido dificultades en la Conferencia de Berna en 1906 y decidió que los convenios se adoptarían por una mayoría de dos terceras partes de los delegados que participasen en la votación.

El principal problema consistía en decidir el efecto jurídico que tendrían los convenios así adoptados o, en otros términos, si habrían de ser simples sugerencias hechas a los Estados o crear obligaciones internacionales. Según se ha visto, la propuesta de LEGIEN 1917 como las de la Conferencia de Berna de febrero de 1919 apuntaban hacia convenios internacionales que fuesen obligatorios desde su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo; incluso en nuestros días se explica difícilmente como se pudiera pensar en conceder poderes legislativos reales a una conferencia internacional.

A pesar de todo en 1919 no parecían inconcebibles unas ideas tan revolucionarias en materia de organización internacional: la guerra había creado el hábito de los controles internacionales de los aliados en los diversos campos y la idea de un organismo internacional con poderes reales en materia de reglamentación del trabajo que pudiesen producir efectos en la competencia internacional, no suscitaban temores.



Aunque para responder a la esperanza del mundo de los trabajadores la mayoría de los miembros de la comisión parecían ser favorables a un sistema de convenios aptos para crear obligaciones internacionales en mayor medida que los tratados diplomáticos tradicionales.

El proyecto británico proponía, ingeniosa y audazmente que los convenios adoptados por la conferencia fuesen obligatorios para los Estados, que deberían ratificarlos formalmente en el plazo de un año - si no habían votado a su favor, a no ser que el parlamento nacional los desaprobase en ese plazo. Esta propuesta dió lugar a objeciones en dos sentidos opuestos:

En primer lugar, las delegaciones de Francia y de Italia propusieron ir más allá. La propuesta de la delegación italiana era que los convenios adoptados por la Conferencia, por mayoría de dos tercios, se convirtiesen en ejecutorio en el plazo de un año para todos los estados miembros de la Organización. La única posibilidad concedida a los Estados sería la de recurrir al Consejo Ejecutivo de la Sociedad de Naciones, que podría pedir un nuevo examen a la Conferencia cuya decisión sería inapelable.

La delegación francesa pedía igualmente que las decisiones tomadas por la Conferencia fuesen EJECUTORIAS. Sin dejar de reconocer que ello interferiría en las soberanías nacionales, lo consideraba una necesidad a fin de evitar que los esfuerzos de unificación estuviesen condenados al fracaso. <sup>(3)</sup>

Esta concepción considerada muy radical encontró una oposición decidida. Aún VANDERVELDE, consideró imposible adherirse a ella. Invocó en primer lugar, desde el punto de vista del Derecho, la imposibilidad de negar a los parlamentos nacionales el poder de pronunciarse soberanamente acerca de las leyes que hubieren de aplicarse

---

3) CARVAJAL, Adalberto y JARAMILLO, Hector, hacia un nuevo enfoque del Derecho del Trabajo. Publicaciones Núcleo de Acción Social Bogotá 1987, pág. 59-60-71-72.

en sus países respectivos, considerando equivalente el régimen propuesto por Italia y la creación de un parlamento supranacional.

En segundo lugar invocó razones prácticas, según las cuales los países atrasados o empobrecidos podrían no hallarse en condiciones de soportar una reglamentación aceptable, por el contrario, en un país próspero. Este punto de vista lo compartían la mayoría de las demás delegaciones.

El sistema propuesto por Italia, y que apoyaba Francia, no fué aceptado, pero la comisión se avino a manifestar la propuesta de la delegación francesa, el voto de que en cuanto fuese posible, un acuerdo entre las altas potencias contratantes dotase a la Conferencia Internacional del Trabajo del poder de adoptar, en condiciones que se determinarían, resoluciones que tuviesen fuerza legal internacional.

Al rechazarse las tesis más avanzadas, la comisión volvió a examinar el texto británico. Las delegaciones italianas y francesas consideraban demasiado tímido este texto, considerado en cambio para delegación americana demasiado avanzado. Las objeciones de ésta se basaban principalmente en el sistema constitucional de los Estados Unidos, especialmente en su estructura federativa, los poderes del Congreso y de la Corte Suprema.

La delegación británica propuso ciertas modificaciones a su proyecto original, su primera propuesta fué la de modificar la fórmula según la cual la ratificación de un convenio había de tener efecto si el Parlamento Nacional no se pronunciaba en sentido contrario en el plazo de un año, a fin de prever que la ratificación no tendría efecto más que si el Parlamento se pronunciaba en sentido favorable a tal propósito. Esta importante modificación marchaba un claro retroceso respecto a la concepción revolucionaria inicial, puesto que implicaba que los Parlamentos nacionales habrían de pronunciarse formalmente sobre los convenios internacionales y dar su consentimiento expreso.

La delegación británica propuso además dos reformas: En primer lugar que se remplazase la palabra LEGISLATURAS, utilizada inicialmente en su proyecto, por la de AUTORIDADES NACIONALES o AUTORIDADES COMPETENTES; en segundo lugar, que cuando con respecto a la cuestión tratada en un convenio el poder legislativo correspondiese a las legislaturas de los Estados componentes, el Estado miembro de la Organización comunicase el convenio a tales Estados componentes, pudiendo cada uno de ellos adherirse por separado al convenio. Esta adhesión habría sido comunicada por medio del gobierno federal, equivaliendo a una ratificación por el Estado en cuestión.

El texto británico, tal y como había quedado reformado por sus autores fué adoptado en una primera lectura por ocho votos contra dos y cuatro abstenciones.

Estados Unidos presentó un contra proyecto al cual objetaron varias delegaciones, como las de Francia, Gran Bretaña e Italia, en base a que podría debilitar considerablemente el efecto de las decisiones de la Conferencia.

Para salir de la encrucijada, la comisión remitió la cuestión a una subcomisión, que elaboró una fórmula de transacción basada en los siguientes principios:

La Conferencia podría adoptar dos formas de instrumentos, es decir, no solamente convenios, según lo previsto en el proyecto británico inicial, sino también recomendaciones, según lo previsto en el contraproyecto de los Estados Unidos. Los Estados Miembros habrían de someter, tanto a los convenios como las recomendaciones, a las autoridades nacionales competentes en el plazo de un año. Sin embargo por lo que respecta a los convenios, los Estados que hubieran obtenido el consentimiento de la autoridad competente habrían de comunicar la ratificación formal del convenio y tomar las medidas necesarias para aplicar el texto, mientras que respecto a las recomendacio-

nes, los Estados deberían simplemente informar al Director de la Oficina Internacional del Trabajo acerca de las medidas tomadas.

El proyecto preveía también en cuanto a los Estados federativos, cuyo poder de adherirse a un convenio sobre asuntos relativos al trabajo estuviese sujeto a ciertas limitaciones, que su gobierno podría considerar un convenio al cual se aplicasen tales limitaciones pero sólo un convenio de este tipo, como una simple recomendación. Como fórmula de transacción, la de la subcomisión fué aceptada por la mayoría de las delegaciones y adaptadas por diez votos a favor, con cuatro abstenciones.

Al presentar el informe de la comisión a la Conferencia de los preliminares de la Paz, el Ministro Británico Barnés expuso cómo, teniendo en cuenta el grado desigual de desarrollo de los países, así como la necesidad de respetar las soberanías nacionales, la comisión había tenido que renunciar a las ideas de uniformidad y de coerción y basarse sobre todo en la buena voluntad de los Estados de aceptar las decisiones de la conferencia. Insistió a este respecto en el hecho de que la idea esencial del proyecto de la comisión era la de crear y movilizar una sana opinión pública.

La comisión introdujo en la parte de su proyecto relativa al efecto de los convenios y las recomendaciones una disposición general que consagraba el carácter de normas mínimas de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo.

#### 3.4. - COMPOSICION DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

El proyecto británico preveía que el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo comprendiese doce representantes de los gobiernos, seis miembros elegidos por los delegados empleadores y seis elegidos por los delegados trabajadores a la Conferencia. De los doce representantes gubernamentales, cinco habrían de ser designados por los gobiernos de Gran Bretaña, Estados Uni-

dos, Francia, Italia y Japón y los otros serían elegidos por los demás delegados gubernamentales en la Conferencia.

La duración de los mandatos de los miembros del Consejo sería de tres años. Como resultado de una propuesta belga en el sentido de no conceder situación especial a ciertos Estados, la delegación británica modificó su propuesta inicial para llegar a prever que de los doce delegados gubernamentales ocho serían designados por los Estados de mayor importancia industrial.

### 3.5. ELECCION DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION Y DEL DIRECTOR DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

En cuanto a la elección del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, los colegios electorales de la Conferencia estaban llamados, por una parte, a completar los escaños gubernamentales vacantes, es decir, elegir cuatro países, puesto que la lista provisional de los ocho países de mayor importancia industrial ya había sido confeccionada por el Comité organizador y fué aceptada; por otra parte, la conferencia debía elegir a los seis miembros empleadores y a los seis miembros trabajadores del Consejo de Administración.

Estas elecciones fueron muy disputadas en lo relativo a los puestos gubernamentales y el resultado final disgustó considerablemente a las delegaciones no europeas debido a que sobre veinticuatro miembros del Consejo veinte eran europeos. Esto iba a dar lugar en mil novecientos veintidos, a la adopción por parte de la Conferencia de una reforma al Artículo del Tratado de Paz relativo a la composición del Consejo de Administración. <sup>(4)</sup>

---

(4) VALTICOS, Nicolás, Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Tecnos, Madrid 1977, pág. 79-80.



Apenas fué elegido el Consejo de Administración se reunió en Washington, los días 27 y 28 de noviembre de 1919. Quien llegó primero a su presidencia fué ARTHUR FONTAINE, que se mantendría sin interrupción en el puesto hasta su muerte en septiembre de 1931. Procedió a continuación a la elección del Director de la Oficina, designado a ALBERT THOMAS, quien hasta su muerte repentina el 7 de mayo de 1932, organizaría la Oficina y le infundiría su extraordinario dinamismo, a fin de convertirla según sus propios términos, en un instrumento de acción y no en una simple máquina de hacer y distribuir informes.

Una vez elegido el Director de la Oficina Internacional del Trabajo, se reclutó el primer núcleo de funcionarios al comienzo de 1920 y se estableció el sistema de organización de la Oficina. Así, algunos meses después de la creación de la organización Internacional del Trabajo por los Tratados de Paz, los diferentes órganos previstos se habían constituido rápidamente, la Conferencia Internacional del Trabajo se había reunido y había adoptado los primeros textos, el Consejo de Administración había celebrado sus dos primeras reuniones, se había elegido al Director de la Oficina y ésta tomaba forma.

La organización Internacional del Trabajo estaba creada y empezaba a funcionar.

#### 4. - ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)

La primera guerra mundial produjo profundas modificaciones en la posición y el peso de la clase obrera de las potencias aliadas. La tregua social y la cooperación que se había establecido en Europa Occidental entre los dirigentes sindicales y los gobernantes, los grandes sacrificios sobrellevados especialmente por los trabajadores y el papel que habían desempeñado éstos en el desenlace del conflicto, las promesas de los hombres políticos de crear un mundo nuevo, de presión de las organizaciones obreras para hacer que el tratado de paz consagrara sus aspiraciones a una vida mejor, las preocupaciones suscitadas por la agitación social y las situaciones revolucionarias existentes en varios países, la influencia ejercida por la revolución rusa de 1917, fueron factores que dieron un peso especial a las reivindicaciones del mundo del trabajo en el momento de las negociaciones del tratado de Paz. Estas reivindicaciones se expresaron, tanto a ambos lados del Atlántico como a ambos lados de la línea de combate, incluso durante los años del conflicto mundial. Al final de la guerra, los gobiernos aliados y principalmente los gobiernos franceses y británico, crearon proyectos destinados a establecer, mediante el Tratado de Paz, una reglamentación internacional del trabajo. La conferencia de la Paz confió el examen de la cuestión a una comisión especial cuyos trabajos desembocaron en la inclusión, en el Tratado de Versalles, de la parte XIII, dedicada a las cuestiones de trabajo y que preveía la creación de una Organización Internacional del Trabajo. Ya en octubre de 1919 se convocó a la Conferencia Internacional del Trabajo a reunión y a la designación de los otros órganos de la nueva organización.

##### 4.1. - CONCEPTO

La Organización Internacional del Trabajo es una entidad internacio-

nal que tiene como fin la internacionalización del derecho del trabajo; organismo especializado, permanente y tripartita, que tiene como propósitos fundamentales el reinado de la Paz y el desarrollo social.

La característica de estar integrado por representantes obreros, patronales y gubernamentales, situados todos en un plano de igualdad, ha contribuido a la imparcialidad de las decisiones de ese organismo.

LUPO HERNANDEZ RUEDA, sostiene que la Organización Internacional del Trabajo es un organismo mundial, tripartito, democrático y especializado, organizado para la Paz y desarrollo social.

#### 4.2. CARACTERES BASICOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

a) Es una Organización Mundial, pues pertenece a todas las naciones sin distinción de raza, lengua, riqueza, régimen político, tamaño, religión, desarrollo económico, poderío militar, etc.

b) Es una Organización Tripartita. Está integrada por representantes obreros, patronales y gubernamentales, situados en el mismo nivel.

c) Es una Organización Democrática. Adopta normas mediante la decisión de las mayorías, más no impone su criterio. Además por su forma de lucha y objetivos, le legalidad y el justo proceder como medios para lograr el bienestar de los humanos.

d) Es una Organización Especializada. Tiene objetivos y finalidades específicos, limitados a solucionar la cuestión social.

e) Es miembro de una familia de Organizaciones Internacionales. Forma parte desde 1946 de las Naciones Unidas, de la cual constituye uno de sus organismos especializados. Esta situación ha permitido a



la Organización Internacional del Trabajo desarrollar sus objetivos de fomentar la Paz y el bienestar social.

f) Es una organización Imparcial. Representa los intereses antagónicos integrados en ella, un instrumento imparcial y adecuado para emprender acciones por el bienestar común.

g) Es una Institución Organizada para la Paz y el desarrollo Social. En el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se establece que la Paz Universal y permanente solo puede basarse en la justicia social.

Las decisiones de la Organización Internacional del Trabajo se denominan **CONVENIOS Y RECOMENDACIONES**. A los primeros se les considera como tratados multinacionales y cuando han sido ratificados por los respectivos Estados miembros, adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias. Las segundas son referencias orientadoras de la acción gubernamental o privada en las relaciones laborales.

#### 4.2. - ORGANOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Esta entidad está formada de manera permanente, los siguientes órganos :

45109

a) LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, debe reunirse por lo menos, una vez al año y está compuesta por los representantes de los Estados miembros. Por lo general esta Conferencia se celebra en Ginebra, en el mes de junio de cada año. Sus decisiones se hacen por medio de convenios y recomendaciones para que sean sometidas a la consideración de los gobiernos de los Estados miembros.

b) EL CONSEJO DE ADMINISTRACION. Sin tener el carácter soberano de la Conferencia, posee la facultad de dirección y ejecución de

la Organización Internacional del Trabajo desarrollar sus objetivos de fomentar la Paz y el bienestar social.

f)- Es una organización imparcial. Representa los intereses antagónicos integrados en ella, un instrumento imparcial y adecuado para emprender acciones por el bienestar común.

g)- Es una Institución organizada para la Paz y el desarrollo Social. En el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del trabajo se establece que la Paz Universal y permanente solo puede basarse en la justicia social.

Las decisiones de la Organización Internacional del Trabajo se denominan **CONVENIOS Y RECOMENDACIONES**. A los primeros se les considera como tratados multinacionales y cuando han sido ratificados por los respectivos Estados miembros, adquieren el caracter de normas jurídicas obligatorias. Las segundas son referencias orientadoras de la acción gubernamental o privada en las relaciones laborales.<sup>(5)</sup>

4.2. **ORGANOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

a)- **LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, debe reunirse por lo menos, una vez al año y está compuesta por los representantes de los Estados miembros. Por lo general esta Conferencia se celebra en Ginebra, en el mes de junio de cada año. Sus decisiones se hacen por medio de convenios y recomendaciones para que sean sometidas a la consideración de los gobiernos de los Estados miembros.

b)- **EL CONSEJO DE ADMINISTRACION**. Sin tener el caracter soberano de la Conferencia, posee la facultad de dirección y ejecución de

---

<sup>(5)</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, introducción al Derecho del Trabajo - Editorial Temis, Bogotá 1980, pág. 27-28.

de los Estados miembros para que se conviertan en leyes nacionales obligatorias.

Los convenios y recomendaciones son aprobados por el voto favorable de los dos tercios de los delegados presentes en la Conferencia.

#### 4.4. - DECISION SOBRE LA PRIMERA REUNION DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La comisión discutió también sobre la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuya urgencia era evidente para que la reglamentación internacional se convirtiese en realidad. Incluyó además, en su proyecto, disposiciones que preveían que esta reunión se celebrase en octubre de 1919 en Washington, y encargó de su organización un Comité Internacional. Determinó, asimismo, el Orden del Día de la Conferencia.

La cuestión de la participación en la conferencia de las Naciones neutrales y enemigas produjo ciertas divergencias de opiniones. Por una parte, algunos opinaban que la Conferencia Internacional del Trabajo habría de reunirse cuanto antes y que no se podía admitir a ella más que a los Estados que formaban parte de la Sociedad de Naciones. Otros miembros de la Comisión deseaban que se consultase a los países neutrales y que Alemania y otros países enemigos no quedasen por fuera de la Organización hasta formar parte de la Sociedad de Naciones. Mientras tanto la Comisión recibió una comunicación del Consejo Federal suizo recordando el interés de este país sobre la cuestión de la legislación internacional del trabajo y solicitando poder colaborar en la obra prevista. Sin entrar en el fondo político de la cuestión de los países enemigos, la comisión adoptó un voto en el cual "considerando que una legislación internacional del trabajo realmente eficaz no puede establecerse sin el concurso de todos los países industriales".

#### 4.5. - DELIBERACIONES DE LA CONFERENCIA DE LA PAZ

Cuando se sometió el informe de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo a la Conferencia de los Plenipotenciarios de Paz, surgieron diversas dificultades. Algunas de ellas se manifestaron en el mismo seno de la delegación del imperio británico, especialmente en lo referente a la cuestión de la identidad de los Estados miembros de la Sociedad de las Naciones y de la Oficina Internacional del Trabajo, así como el contenido de las cláusulas obreras.

Otra serie de dificultades procedía de la delegación japonesa. Esta presentó, entre otras, dos peticiones: Por una parte, que el plazo de doce meses para la sumisión de los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes, que la delegación japonesa consideraba demasiado corto debido a la breve duración de las sesiones anuales del parlamento, se ampliase a dieciocho meses y, por otra parte, que los Estados cuyo desarrollo industrial, a su juicio, no permitiese aplicar inmediatamente un convenio que pudieran ratificarlo con una reserva que retrasaría la aplicación durante un período máximo de diez años, Sobre el primer punto se llegó a un acuerdo para que el plazo de doce meses para la sumisión a las autoridades competentes pudiese, en ocasiones excepcionales, ampliarse a dieciocho meses.

La segunda petición fué satisfecha por un acuerdo referente a una enmienda del artículo 19 del proyecto, conforme a lo cual al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de las organizaciones industriales u otras circunstancias particulares hagan especialmente diferentes las condiciones de trabajo y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo a las condiciones peculiares de dichos países.

Se señaló además que nada impedía a un Estado que al ratificar un convenio indicase que su ratificación no tendría efectos obligatorios más que a partir de una fecha determinada.

45

Después de intercambios officiosos de puntos de vista sobre estas cuestiones y otras, se convocó una reunión plenaria de plenipotenciarios de la Conferencia de la Paz, el 11 de abril de 1919, para examinar el proyecto de la comisión. El informe de ésta fué presentado por Barnes, quien subrayó los grandes rasgos de los trabajos de la comisión y la economía del proyecto.

Este último recibió especialmente el apoyo del presidente Wilson, quien invitó a la Conferencia Internacional del Trabajo a celebrar su primera reunión en Washington, Gilliard por parte de Francia y de Vardervelder por la de Bélgica. La India tranquilizada por la enmienda del artículo 19 an es citada, también aceptó el texto propuesto.

#### 4.6.- MECANISMO DE CONTROL DE LA APLICACION DE LOS CONVENIOS RATIFICADORES.

Tras haber adoptado sin dificultad una disposición que prevéa la obligación de los Estados miembros de presentar memorias anuales sobre la aplicación de los convenios ratificados, que luego se convirtió en el artículo 22 de la Constitución O.I.T. y ser la base del sistema de control de oficio de la Organización, la comisión discutió más detenidamente acerca del sistema de quejas y sanciones.

Ciertas modificaciones al proyecto británico inicial, considerando a la vez demasiado amplio y demasiado estricto, tuvieron por efecto, por una parte, en lo relativo a la posibilidad de reclamación sobre la falta de observancia por un Estado de un convenio ratificado, no admitir tales reclamaciones sino procedían de una organización profesional obrera o patronal, y por otra parte, en lo relativo a las quejas que pudiesen dar lugar a un mecanismo de encuestas, no limitarlas a los casos en que procediesen de un Estado respecto de otro Estado, sino admitir también que este procedimiento pudiese ser seguido por el Consejo de Administración, ya de oficio, ya en base a la queja de un delegado a la Conferencia. En cuanto a los otros pun

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA  
Fernández de Alarcón  
Universidad de Sevilla



46

tos relativos al sistema de sanciones, en sustancia se adoptó el texto británico, incluida la posibilidad de sanciones de orden económico.

## 5.- REFORMAS RELATIVAS AL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

A partir de 1922, y más tarde después de la segunda guerra mundial, se hicieron reformas en la Constitución de la Oficina Internacional del Trabajo para aumentar el número de los miembros del Consejo de Administración, teniendo en cuenta el aumento del número de Estados miembros de la Organización. De 24 el número de los miembros del Consejo de Administración pasó sucesivamente a 32 (reforma de 1922, que entró en vigor en 1924), a 40 (reforma de 1953, que entró en vigor en 1954), a 48 (reforma de 1962, que entró en vigor en 1963) y finalmente, a 56 (reforma de 1972, que entró en vigor en 1974).

La proporción de los miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores, ha seguido siendo la misma, es decir, que de los 56 miembros actuales, 28 representan a los gobiernos, 14 a los empleados y 14 a los trabajadores.

La proporción de miembros gubernamentales representantes de países de mayor importancia industrial se ha visto sensiblemente reducida: mientras que en 1919 era de dos tercios de los miembros gubernamentales (ocho sobre doce), actualmente es inferior a la mitad (diez sobre veintiocho).

El predominio de los Estados europeos, que había provocado dificultades en ocasión de las primeras elecciones para el Consejo de Administración, en 1919 dió lugar primero a que ya en la reforma de 1922 se introdujese una disposición en virtud de la cual seis de los dieciséis miembros gubernamentales habrían de representar Estados no europeos.

Esta disposición se suprimió más tarde en virtud de la reforma de

1953 considerando que ya no tenía razón de ser. Mientras que en 1919 de los 24 miembros del Consejo de Administración veinte eran europeos, en las elecciones de 1975 de los cincuenta y seis miembros titulares del Consejo sólo quince eran europeos y cuarenta y uno procedían de países no europeos.

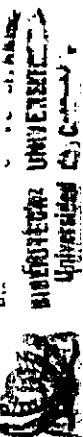
5.1. EVOLUCION CONSTITUCIONAL DE LA ACTIVIDAD NORMATIVA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE 1919 A 1976.

En el curso de los cincuenta y seis años siguientes a la creación de la Organización Internacional del Trabajo y a la adopción de los primeros convenios, la actividad normativa de la Organización ha sido considerable.

Se hicieron algunas reformas, especialmente después de la segunda Guerra Mundial, a la Constitución de la Organización, que sin modificar profundamente la estructura de ésta, completaron y fortalecieron el sistema de las normas internacionales.

El número de los Estados miembros de la Organización y que por ser lo pueden participar en la elaboración y aplicación de normas, ha aumentado considerablemente a pesar de una disminución temporal en vísperas y durante la Segunda Guerra Mundial, y actualmente comprende casi todos los Estados existentes. La competencia de la Organización, tras haber sido puesta en tela de juicio en algunos aspectos durante los primeros años de su existencia, se reconoce ahora que cubre en el más alto sentido, todos los aspectos del trabajo y de la condición del trabajador.

Se han formulado normas sobre temas muy distintos que han quedado contenidas en 147 convenios y 155 recomendaciones. Estas normas se han revisado a veces para tomar en cuenta las lecciones de la experiencia o nuevas necesidades.





Los convenios adoptados han recibido un número muy elevado de ratificaciones y se ha creado un mecanismo diversificado para controlar su aplicación.

## 5.2. REFORMAS A LA CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Las reglas establecidas en 1919 en el tratado de Versalles constituyen la base constitucional de la actividad legislativa de la Organización Internacional del Trabajo y han demostrado ser de una solidez notable.

Cincuenta años después siguen constituyendo, en lo esencial, el fundamento de esta actividad. En ciertos aspectos, no obstante, como se verá después a propósito del sistema de puesta en práctica de las normas, ciertas disposiciones han sido menos utilizadas, de hecho, de lo que se pensaba al principio, mientras que otras han dado lugar a progresos considerables. En otros aspectos se hizo sentir la necesidad de hacer ciertas reformas en la constitución, pudiendo clasificarse en tres grupos las reformas realizadas: las que en varias ocasiones modificaron la composición del Consejo de Administración, las realizadas inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial para permitir a la Organización hacer frente a sus responsabilidades futuras, que tienen por objeto modificar las disposiciones relativas a los territorios no metropolitanos y a prever medidas contra los Estados que practiquen una política de discriminación racial. Por otra parte, en el curso de los últimos años, la cuestión de la estructura de la Organización Internacional del Trabajo ha sido objeto de un examen minucioso.

## 5.3. DECLARACION DE FILADELFIA.

Aunque las reformas formales de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, tras la Segunda Guerra Mundial datan de 1945 y 1946, hay que señalar en primer lugar una importante declara

ción adoptada por la Conferencia el 10 de mayo de 1944, en su reunión de Filadelfia y que volvió a definir los fines y objetivos de la Organización.

Esta declaración habría de ejercer una influencia considerable en las actividades de la Organización y ser incorporada formalmente, dos años después a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, reemplazando el artículo 41 referente a los principios generales de la Organización. Esta declaración conocida con el nombre de Declaración de Filadelfia, en la que se definen los objetivos de la Organización en los más amplios términos, no iba a convertirse sólo en planteamiento del programa de la Organización y fuente de inspiración de su actividad.

También habría de permitirle emprender una acción especial en ciertos aspectos como el de la libertad sindical y el de la acción contra la discriminación, considerando que por el hecho de participar en la Organización y aceptar su Constitución, de la que formaba parte la Declaración, los Estados suscribían sus objetivos.

La primera parte de la Declaración expone la FILOSOFÍA general de la Organización. En ella se afirma que sus principios fundamentales son especialmente:

- a) El trabajo no es una mercancía;
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) La pobreza, en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los repre

sentantes de los gobiernos participen en discusiones libres y en discusiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

Se afirma igualmente en la citada declaración que:

a) Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de condiciones;

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

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

d) Incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter financiero y económico;

e) Al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

Es la tercera parte de la Declaración la que trata específicamente los objetivos propios de la Organización. La declaración se refiere en particular y en primer lugar, al pleno empleo y a la elevación del nivel de vida. Sitúa además la cuestión de los salarios y de las condiciones de trabajo en el marco de una justa participación en los frutos del progreso, y se refiere a la necesidad de un salario mínimo vital.

Preconiza la negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores en la mejora de la producción, así como su colaboración en la elaboración y aplicación de medidas sociales y económicas plantea la extensión de la seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesitan y prestar asistencia médica completa.

Prevé una protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones, la protección de la infancia y la maternidad, un nivel adecuado de alimentación, de alojamiento y de medios de recreo y cultura y la garantía de oportunidades en el campo educativo y cultural.

La cuarta parte de la Declaración ofrece la colaboración de la Organización a todos los Organismos Internacionales a los que pueda confiarse parte de la responsabilidad en la tarea de utilizar de forma más completa y amplia los recursos productivos mundiales, especialmente mediante medidas para alcanzar y aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de volumen considerable y constante, así como la mejora de la salud, la educación y el bienestar de todos los pueblos.

En la última disposición se afirma en la Declaración que los principios enunciados en la declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos del mundo y que, si bien en la modalidad de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a los pueblos aún dependientes y a los que han llegado a gobernarse por sí mismos interesa a todo el mundo civilizado.

Esta Declaración se ha caracterizado por la afirmación de los objetivos de la Organización en los términos más amplios.

#### 5.4. SIGNIFICADO DE LA DECLARACION DE FILADELFIA.

La declaración de Filadelfia que se incorporó a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, definió los objetivos de la Organización en el más amplio contexto. Subrayó la importancia paralela del progreso material y del desarrollo espiritual de la libertad y dignidad de todos los seres humanos.

Puso de relieve la necesidad de un esfuerzo concertado, en el plano nacional como en el internacional, a fin de promover el bienestar común. Afirmó la primacía de lo social en toda planificación económica y las responsabilidades de la Organización en este campo. Al mismo tiempo sirvió de síntesis del pensamiento social del Siglo XX y constituyó un programa de acción para el porvenir que conserva toda su actualidad.

En segundo lugar, las enmiendas de 1945 consagraron la autonomía de acción de la Organización. Esta habría de concluir después de un acuerdo con las Naciones Unidas, que le reconocerían como Institución especializada investida de las responsabilidades que le reconoce su constitución.

En segundo lugar, las enmiendas de 1945 consagraron la autonomía de acción de la Organización. Esta habría de concluir después de un acuerdo con las Naciones Unidas, que le reconocería como Institución especializada investida de las responsabilidades que le reconoce su Constitución.

En tercer lugar, las enmiendas de 1946 aportaron al sistema de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo una consolidación que presenta un interés más general. Si en 1919 ya había sido algo sin precedentes la creación por el Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, de la obligación de los Estados de someter los textos de los convenios y recomendaciones a sus autoridades legislativas, aún si no se propusieran ratificar en el



los convenios considerados, no era menos audaz, en 1946, introducir en el mismo artículo 19 la obligación de los Estados de suministrar memorias acerca de los convenios y recomendaciones con respecto a los cuales no hubiesen asumido compromisos internacionales.

Así, al consagrar en cuanto al fondo en términos más amplios, el interés colectivo de la humanidad por el bienestar y los derechos fundamentales de los individuos y al fortalecer, en cuanto al método, el sistema jurídico de los convenios internacionales del trabajo, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se situaba como en 1919 y como sucede aún en nuestros días, claramente en vanguardia respecto a los conceptos generalmente admitidos en materia de Organización Internacional y de tratados multilaterales.

## 6. REFORMAS CONSTITUCIONALES

### 6.1. LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES DE 1945 A 1946.

El procedimiento iniciado en Montreal (Canadá) en 1944, de enmienda de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se inspiraba en varias consideraciones: se trataba esencialmente de clarificar y completar el texto original de esta Constitución a la luz de la experiencia adquirida y en función de las necesidades futuras; se trataba también de permitir el desarrollo autónomo de la acción de la Organización Internacional del Trabajo, tras la disolución de la Sociedad de las Naciones. Este procedimiento llevó a la adopción, en 1945 y 1946 de varias reformas constitucionales.

La 27 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en París en 1945, en noviembre adoptó en primer lugar, una serie de enmiendas que entraron en vigor al año siguiente y que se referían a un número limitado de cuestiones urgentes.

La primera de ellas era la de la condición de miembro de la Organización. Dado que la Carta de las Naciones Unidas no preveía cómo el Tratado de Versalles en cuanto a los miembros de la Sociedad de las Naciones, que la condición de Miembros de las Naciones Unidas acarrease la de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, una enmienda al artículo 1º de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que por otra parte confirmó en gran medida la práctica constitucional de la Organización, dispuso que los Estados miembros de la Organización eran los que tenían calidad de tales el primero (1º) de noviembre de 1945 y los que pasaran a ser lo en adelante, ya fuera por haber sido admitidos como miembros de las Naciones Unidas y siempre que comunicaran al Director de la

Oficina Internacional del Trabajo su aceptación formal de las obligaciones derivadas de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ya fueran mediante una decisión de la Conferencia adoptada por mayoría de dos tercios de los delegados presentes, incluidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes.

Se precisó también que un Miembro puede retirarse de la Organización dando aviso previo, que surtirá efecto dos años después de su recepción, pero que en este caso, cuando un Miembro hubiese ratificado un convenio internacional del trabajo, su retiro no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del convenio o se refieran a él respecto del período señalado en dicho convenio.

La reforma constitucional en cuestión trató también de los métodos de financiación de la Organización y de las condiciones de adopción y entrada en vigor de futuras reformas a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en términos más flexibles que las disposiciones anteriores.

Al adoptar esta primera serie de enmiendas, la Conferencia decidió instituir una Delegación de Cuestiones Constitucionales, que recibió el encargo de examinar todas las cuestiones que habían quedado en suspenso relativas a la Constitución y a la práctica constitucional de la Organización.

Como resultados de esta delegación, la Conferencia adoptó en su vigésima novena reunión, celebrada en Montreal en 1946, una serie más importante de enmiendas a su Constitución, clarificando ciertos puntos e introduciendo nuevas obligaciones, pero sin modificar sus características esenciales, a pesar de ciertas propuestas que tenían por objeto modificar el modo de representación de cada país en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Las principales enmiendas que entraron en vigor en 1948 son: En



primer lugar se completó el preámbulo, sobre todo para incluir el reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en los objetivos de la Organización. La reforma también añadía en la parte dispositiva del preámbulo, que los Estados Miembros aprueban la Constitución a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, y el artículo primero de la Constitución, que indicaba los objetivos de la Organización, quedó completado mediante una referencia a la Declaración de Filadelfia, a la vez que el preámbulo, quedando incorporado el texto de la Declaración como anexo a la Constitución.

En el cuerpo de la Constitución, un cierto número de enmiendas tomaban en cuenta la disolución de la Sociedad de las Naciones y confiaban a órganos de la Organización Internacional del Trabajo funciones anteriormente correspondientes a los de aquella.

Otras enmiendas tenían por objeto afirmar el carácter exclusivamente internacional y la independencia de las funciones del Director General y del personal de la Oficina Internacional del Trabajo.

En lo referente a las funciones de la Oficina, una enmienda precisaba que ésta prestará a los gobiernos, cuando éstos lo soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basadas en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección.

Se precisaba que en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio por cualquier miembro menoscabará cualquier Ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación, la cual es una fórmula más completa que la cláusula de garantía análoga que figuraba en el Tratado de Versalles.

En cuanto a las obligaciones derivadas de la adopción de un convenio o de una recomendación, el sistema anterior, sin sufrir modifi-

caciones profundas, fué completo y precisado en diversos aspectos.

La obligación de los Estados miembros de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes se completaba por una nueva regla que exigía que los Estados informasen en lo sucesivo al Director General de la Oficina acerca de las medidas tomadas a tales efectos, comunicándole todos los datos sobre la autoridad o autoridades consideradas competentes y sobre las decisiones de éstas.

En lo referente a los Estados Federativos, la reforma constitucional de 1946 suprimió la disposición del Tratado de Versalles que autorizaba al Estado federativo a considerar un convenio como una simple recomendación cuando el poder del Estado de adherirse al texto estuviese sujeto a ciertas limitaciones. Esta disposición se sustituyó por una serie de nuestras reglas. =

Se precisó en primer lugar que, respecto a los convenios y recomendaciones sobre cuestiones de la competencia del gobierno federal, las obligaciones de los Estados federativos son las mismas que la de los Estados unitarios.

En cuanto a los textos que en todo o en parte pertenecen a la competencia de los Estados constituyentes, provincias o cantones, se previeron diversas medidas para la sumisión de estos textos, el plazo de dieciocho meses, a las autoridades competentes de la federación o de las unidades constitutivas, y a la instauración de consultas periódicas entre las autoridades federales y las de las unidades constitutivas en vista a lograr una acción coordinada destinada a dar efectos a los convenios y a las recomendaciones.

También se estipuló que, al igual que los demás Estados, los Estados federativos habrían de informar al Director General de la Oficina acerca de las medidas tomadas en materia de sumisión a las autoridades competentes e informar, a petición del Consejo Administra-

ción, acerca del estado de la legislación y de las prácticas nacionales en la materia tratada en los convenios no ratificados al igual que las recomendaciones.

Otras enmiendas que se hicieron introdujeron ciertas obligaciones de los Estados miembros respecto, por una parte, a los convenios no ratificados y por otra, a las recomendaciones: A partir de aquel momento los Estados debían de presentar memorias relativas a esos textos, según las decisiones que tomase el Consejo de Administración, indicando el estado de su legislación y su práctica en el campo considerado, la medida en que hubiese puesto en práctica esos convenios o esas recomendaciones o se propusiesen ponerlos, y las dificultades que impidiesen o retrasasen la ratificación del convenio o la aplicación de la recomendación en cuestión.

Otra de las enmiendas creó la obligación de los Estados miembros comunicasen a las organizaciones representativas de los empleados y los trabajadores de su país una copia de las memorias enviadas a la Oficina acerca de los convenios ratificados, los no ratificados y las recomendaciones y sobre la sumisión de los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes.

En las disposiciones relativas al procedimiento de examen de quejas relativas a la aplicación de los convenios, se suprimió la disposición que preveía que la Corte Permanente de Justicia Internacional, indicase llegado el caso, las sanciones económicas a tomar respecto a un gobierno transgresor.

Se previó en cambio el Consejo de Administración que pudiese recomendar a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuestas.

La aplicación de los convenios a los territorios no metropolitanos

también fueron mejoradas y precisadas en varios aspectos, en las disposiciones del artículo 35.

La reforma constitucional preveía también, en cuanto a la interpretación de los convenios, la posibilidad de instituir un Tribunal a los efectos de solucionar rápidamente las cuestiones.

Unas disposiciones finales trataban por otra parte, de la capacidad jurídica de la Organización y de los privilegios e inmunidades que le son necesarios para alcanzar sus metas. Algunas enmiendas estaban destinadas a facilitar la cooperación entre la Organización y las Naciones Unidas.

Además de esta enmienda constitucional, un convenio especial, adoptado igualmente en 1946, procedió a la revisión formal de todos los convenios adoptados desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo, para confiar en lo sucesivo al Director General de la Oficina las funciones de cancillería en materia de ratificación de estos convenios, funciones que anteriormente pertenecían al Secretario General de la Sociedad de las Naciones Unidas. <sup>(6)</sup> =

Paralelamente a la reforma de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1946, el mismo año se concluyó un acuerdo entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. Según los términos de ese acuerdo, las Naciones Unidas reconocen a la Organización Internacional del Trabajo como un organismo especializado competente para emprender la acción que considere apropiada.

Este acuerdo prevé en particular, la cooperación de ambas Organizaciones, la representación de cada una de las reuniones de la otra, la posibilidad de insertar en el orden del día las reuniones de cada

<sup>6)</sup> REVISTA TRABAJO Y DERECHO, Convenios y Recomendaciones de la O.I.T., Bogotá 1984, pág. 6-7.



Organización cuestiones propuestas por la otra y la posibilidad que tienen la Asamblea General y el Consejo Económico y Social de dirigir recomendaciones que deben someterse a los órganos competentes de la Organización Internacional del Trabajo.

Este acuerdo precisa también que la Organización Internacional del Trabajo puede solicitar opiniones consultivas a la Corte Internacional de Justicia.

También se concluyeron acuerdos de cooperación con los organismos especializados de la familia de las Naciones Unidas, así como con diversas organizaciones intergubernamentales regionales.

## 6.2. ENMIENDAS CONSTITUCIONALES DE 1964.

En 1964 la Conferencia adoptó tres instrumentos de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. El primero se refiere a la sustitución del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los convenios en los territorios no metropolitanos, por una disposición de alcance más general agregado como nuevo párrafo, el número 9 al artículo 19 de la Constitución.

El segundo instrumento de enmienda adoptado en 1964 prevé, que la Conferencia puede por mayoría de dos tercios, comprendidos dos tercios de los delegados gubernamentales, suspender la participación de la Conferencia de todo Estado miembro con respecto al cual las Naciones Unidas hayan comprobado que persigue, de manera flagrante y persistente, a través de su legislación, una política oficial de discriminación racial como el APARTHEID; esta suspensión no afecta las obligaciones del Estado Miembro que se derivan de la Constitución y de los convenios en que sea parte. <sup>(7)</sup>

---

7) URIBE-RESTREPO, Fernando, Colombia y el Derecho Internacional del Trabajo, Legis Editores S.A. Bogotá 1985, pág. 11-12-13.

El tercer instrumento de enmienda prevé que la Conferencia podrá , por la mayoría prevista en la segunda enmienda, excluir de la Organización Internacional del Trabajo a todo Estado que hubiese sido excluido de las Naciones Unidas o suspender en el ejercicio de los derechos y privilegios inherentes a la calidad de Miembro de la Organización a todo Estado que hubiese sido suspendido en el ejercicio de los derechos y privilegios inherentes a la calidad de Miembro de las Naciones Unidas, suspensión que no afectará a la validez de las obligaciones del Miembro que se derivan de la Constitución y de los convenios en que sea parte.

El primero (1º) de julio de 1976 estas enmiendas no habían recibido aún el número de ratificaciones previsto por el artículo 36 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para la entrada en vigor de las enmiendas a la Constitución, A lo cual hay que hacerle una crítica pues es inconcebible que se tarde tanto tiempo en ratificar las enmiendas ya que se crea un estado de vaguedad e incertidumbre.

## 7. ESTADOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

En virtud del principio por el que se reconocía la calidad de miembro originario de la Organización a los miembros originarios de la Sociedad de las Naciones, los veintinueve Estados signatarios del Tratado de Versalles que lo ratificaron se convirtieron en Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, como de la Sociedad de las Naciones.

Otros trece Estados que fueron invitados a adherirse al pacto también se convirtieron en Miembros Originarios de la Organización Internacional del Trabajo. Por otra parte Austria y Alemania, fueron admitidas en la Organización por una decisión de la Conferencia de Washington de 1919, sin ser miembros de la Sociedad de las Naciones. En el curso del año de 1920 y siguientes otros dieciocho Estados se convirtieron en Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, como el caso de U.R.S.S. en 1934.

La Conferencia Internacional del Trabajo admitió a dos Estados no miembros de la Sociedad de las Naciones : los Estados Unidos en 1934 y Egipto en 1936, lo que aumentó a sesenta y dos el total de los Estados Miembros.

Pero a partir de 1935 el estado de crisis internacional llevó a un cierto número de Estados a retirarse de la Organización Internacional del Trabajo tras su retirada de la Sociedad de las Naciones. Así Alemania en 1935; Italia en 1939 y Nicaragua en 1938 se retiraron de ella declarando expresamente que también se retiraban de la Organización Internacional del Trabajo. Seis estados que además dejaron la Sociedad de las Naciones sin hacer presiones fueron también con

siderados dimisionarios de la Organización Internacional del Trabajo.

Japón se retiró de la Sociedad de las Naciones en 1935, y de la Organización Internacional del Trabajo en 1940. Algunos otros Estados se retiraron de la Sociedad de las Naciones durante la Segunda Guerra Mundial indicando que querían seguir perteneciendo a la Organización Internacional del Trabajo.

Al haber cesado la U.R.S.S. de ser miembro de la Sociedad de las Naciones, en 1939 su escaño en la Organización Internacional del Trabajo fué declarado vacante.

Quedó reducida en esta forma a cuarenta y ocho miembros en el curso de la Segunda Guerra Mundial, en 1942, al final de la Guerra, la Organización Internacional del Trabajo vió de nuevo aumentados sus Estados Miembros.

Tras la readmisión por la Conferencia en 1944 y 1945, de tres Estados (Costa Rica, Italia y Guatemala), que se habían retirado de ella y de Islandia, que se había constituido en Estado Independiente, una reforma al artículo 1º de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo adoptado en 1945, dispuso que los miembros de la Organización Internacional del Trabajo serían los Estados que hubiesen tenido esa condición el primero (1º) de noviembre de 1945 y todos los que ingresasen en adelante, ya sea en caso de ser miembro de las Naciones Unidas comunicando al Director General de la Oficina su aceptación formal de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>(8)</sup>

Una serie de Estados fueron de ese modo admitidos o readmitidos en el curso de los años siguientes. Este fué el caso por una parte, de

---

8)

GONZALEZ CHARRY, -Guillermo, Derecho del Trabajo, Editorial Temis, Bogotá 1979, pág. 28-29-30.



la readmisión de antiguos Estados miembros como la República Federal de Alemania y el Japón en 1951, la U.R.S.S. en 1954 y España en 1956, y por otra, la admisión de numerosos Estados de Africa y Asia.

El número de los Estados miembros de la Organización pasó a ser, de una cincuentena en 1945, a ciento treinta y cinco en 1977. A lo largo de este período, ochenta y cuatro nuevos Estados fueron admitidos en la Organización. De éstos, setenta que se habían convertido en miembros de las Naciones Unidas fueron admitidos como resultado de su aceptación formal de las obligaciones derivadas de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y otros diecisiete pasaron a ser miembros como resultado de una votación de la Conferencia Internacional del Trabajo.<sup>(9)</sup>

Este aumento que dobló ampliamente el número de Miembros de la Organización en unos veinte años, se vió acompañado de algunos retiros. Dos de ellos fueron de corta duración, uno o dos años, como Yugoslavia en 1949 y Venezuela en 1957.

Otros retiros más recientes continúan siendo más efectivos: tal es el caso de Albania, que comunicó su intención en 1965 y de la República Sudafricana, cuyo aviso previo se produjo en 1964 y de Lesotho que comunicó en 1969 su intención de retirarse.

En noviembre de 1975 los Estados Unidos comunicaron su intención de retirarse de la Organización Internacional del Trabajo indicando al mismo tiempo que se esforzarían por crear las condiciones que les permitan permanecer en la Organización.

En caso de retiro de un Estado de la Organización, la Constitución prevé que el retiro no menoscaba la validez de las obligaciones que

---

9) VALTICOS, Nicolás, Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid 1979, pág. 84-85.

se deriven de los convenios que ese Estado haya ratificado o relativas a ellos, especialmente la obligación de informar sobre su aplicación, respecto del período señalado en cada convenio.

Se ha planteado la cuestión de saber qué gobierno debe representar a un Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, en los casos de gobierno no reconocidos por todos los Estados o considerados como existentes de FACTO, o en casos en los que más de un gobierno reivindicara la legitimidad. Tales casos han sido frecuentemente objeto de protestas contra los poderes de las Delegaciones en la Conferencia de los Gobiernos interesados.

Como en el caso de China, respecto a la cual la Conferencia Internacional del Trabajo consideró especialmente tras la adopción, el 14 de diciembre de 1950, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, de la Resolución # 396, que teniendo en cuenta el carácter esencialmente político de la cuestión ésta habría de subordinarse a una decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

67

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA  
Fernández de Madrid  
Universidad de Cantabria

## 8. COMPETENCIA

### 8.1. COMPETENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



El Tratado de Versalles había definido, en términos generales, los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y la competencia de la Organización en ciertos aspectos fué objeto de contestación en los primeros años de su funcionamiento.

Los intentos iniciales de limitar la competencia de la Organización Internacional del Trabajo coincidieron con la primera crisis económica que siguió inmediatamente a la primera Guerra Mundial y que produjo una serie de restricciones en el terreno social.

Las objeciones planteadas pusieron en tela de juicio la competencia de la Organización Internacional del Trabajo para ocuparse de ciertos asuntos o de ciertas categorías de personas.

En cuatro ocasiones, de 1922 a 1932, la Corte Permanente de Justicia Internacional fué llamada a emitir opiniones que, de forma directa en los tres primeros casos e indirecta en el último, trataron de la competencia de la Organización Internacional del Trabajo.

La Corte se pronunció en el sentido de reconocer a la Organización la competencia más amplia, rechazando en particular la tesis según la cual éstas no podían abarcar la reglamentación del trabajo en la agricultura, el trabajo de los no asalariados o el de los trabajadores no manuales. Estas opiniones consagraron la amplitud de la competencia de la Organización Internacional del Trabajo y le permitieron desarrollar su actividad normativa en los años que siguieron sin que su competencia se disputara en lo sucesivo.

Los términos amplios de la Declaración de Filadelfia, que en 1944 redefinió los fines y objetivos de la Organización, consagraron el carácter amplio de su competencia.

## 8.2. ADOPCION DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo ha seguido un método general en lo que se refiere a la elaboración de normas. Este método ha consistido en adoptar sucesivamente, teniendo en cuenta el grado de urgencia y madurez de ciertos temas tratados, instrumentos distintos y precisos referentes a cuestiones bien determinadas y que podrían ratificarse por separado, en vez de instrumentos generales referentes a una amplia variedad de asuntos, que necesariamente habrían tenido menor grado de precisión, mayores dificultades para obtener un acuerdo suficientemente general que asegurase su adopción y, en razón de las dificultades relativas a una u otra de las disposiciones, menor número de ratificaciones.

Las normas así adoptadas a lo largo de los años han constituido progresivamente un conjunto coherente designado frecuentemente como el CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

## 8.3. NORMAS ADOPTADAS DE 1919 A 1939.

Durante el primer período de 1919 a 1939, las normas adoptadas por Organización trataron en su mayor parte de los problemas inmediatos de las condiciones de trabajo y empleo.

En la primera reunión celebrada en Washington en 1919, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó seis convenios y seis recomendaciones sobre cuestiones tales como las horas de trabajo en la industria, el desempleo y la protección de las mujeres y de los niños.

En junio de 1920 una segunda reunión celebrada en Génova y dedica-

da al trabajo marítimo, al no poder debido a que no se dió los dos tercios de la votación requerida para la adopción de un convenio tendiente a limitar la duración de las horas de trabajo a bordo de los barcos, adoptó tres convenios sobre diversos aspectos de la colocación y el desempleo de la gente de mar y sobre la edad de admisión de los niños al trabajo marítimo; lo mismo que cuatro recomendaciones relativas a los seguros de desempleo de los marinos y a las horas de trabajo en la pesca y la navegación interior.

En octubre de 1921 en Ginebra, la tercera reunión de la Conferencia adoptó siete convenios y ocho recomendaciones, dedicadas entre otros temas, al descanso semanal en la industria, diversos aspectos del trabajo en la agricultura, al trabajo marítimo de los jóvenes y al empleo de la cerusa en la pintura.

En dos años se adoptaron 34 instrumentos internacionales, 16 convenios y 18 recomendaciones. Pero no se podía mantener ese ritmo y se hizo una pausa a lo que contribuyó la crisis económica de esa época. Pausa que utilizó la Organización para discutir ciertas reformas constitucionales y modificar el procedimiento de adopción de las normas; para lo cual se introdujo en 1922 el procedimiento de discusión doble.

La adopción de normas no se interrumpió sino que prosiguió a un ritmo más lento. En 1922, 1923 y 1924, sólo se adoptó una sola recomendación en cada una de las reuniones anuales de la Conferencia.

A partir de 1925 se aceleró el ritmo de adopción de normas, fué así como en 1925 y 1931, se adoptaron 15 convenios y 18 recomendaciones. Entre estos textos figuran los primeros convenios en materia de seguros sociales y métodos de determinación de salarios mínimos y diversos convenios en materia de seguridad industrial.

En 1930, se adoptó un importante convenio sobre el trabajo forzoso, que tuvo gran alcance especialmente en los territorios coloniales;

en cambio el intento de adoptar un convenio, sobre libertad sindical, suscitó grandes diferencias de opiniones entre trabajadores y empleadores, por lo cual no pudo prosperar.

En 1930 un convenio paralelo al de 1919 trató de la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho, en el comercio y las oficinas; el cual nos rige en este momento.

En 1936 un convenio considerado entonces como de vanguardia, reglamentó las vacaciones pagadas. La protección de categorías más particulares fué también objeto de un número considerable de instrumentos: así varios convenios trataron de diversos aspectos del trabajo marítimo.

La protección de los trabajadores indígenas fué examinada en varias ocasiones y fué objeto de convenios relativos al reclutamiento, los contratos de trabajo y las sanciones penales, en 1936 y 1939. En total de 1919 a 1939, la conferencia adoptó 67 convenios y 66 recomendaciones.

#### 8.4. NORMAS ADOPTADAS DE 1944 A 1976.

En 1944 la Conferencia procedió a la revisión y complementación de los textos sobre temas tales como la duración del trabajo, las vacaciones pagadas, el descanso semanal y el salario.

En 1974, la nueva noción de la licencia pagada de estudios fué objeto de un convenio y una recomendación. Se prosiguió con la obra empezada antes de la guerra en el campo de la seguridad social, con un enfoque más amplio. Por otra parte la Conferencia adoptó nuevas normas en materia de higiene y seguridad en el trabajo, en particular con respecto a las radiaciones, las intoxicaciones y contra el cancer profesional.

La conferencia adoptó en 1948 un convenio complementado por una

recomendación, sobre el servicio de empleo; en 1964, un convenio y una recomendación referente a la política del empleo y en 1975, un convenio y una recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos.

En otras categorías fueron objeto de convenios y recomendaciones por primera vez los trabajadores de territorios no metropolitanos, los trabajadores de las plantaciones, los pescadores y de personas que no entran en la categoría de asalariados, como las poblaciones de aborígenes y tribunales, los arrendatarios y parcereros.

Las normas adoptadas en el curso de este período acentuaron con mayor resolución cada vez la promoción y la defensa de ciertos derechos humanos fundamentales tendientes a salvaguardar los valores de libertad, igualdad y dignidad.

La protección de la libertad sindical, completada por la del derecho de negociación colectiva, fué seguida por la adopción a partir de 1951, de una serie de recomendaciones sobre los principales aspectos de las relaciones profesionales: convenios colectivos, conciliación y arbitraje voluntarios, colaboración a nivel de la empresa, consultas a escala nacional y de ramas de actividad, terminación de la relación de trabajo.<sup>(10)</sup>

Entre 1944 y 1976 se han adoptado 80 convenios y 89 recomendaciones lo que ha aumentado a 147 convenios y 155 recomendaciones el total de instrumentos adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en el curso de las 62 reuniones de la Conferencia que se han celebrado desde 1919 a 1976.

En marzo de 1976, tras un detallado estudio de las normas interna-

---

(10) GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Biblioteca Banco Popular, Cali 1979, pág. 31-32-33.

cionales del trabajo, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió proceder a un examen de conjunto de las necesidades futuras en materia de normas, teniendo en cuenta los problemas sociales de nuestra época y la medida que los textos existentes respondan a ellos.

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA  
Fernández de Madrid  
Universidad de Cantabria





## 9. CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

### 9.1. CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo constituyen las fuentes principales del derecho internacional del trabajo; esto se debe a que, en primer lugar la competencia de la Organización Internacional del Trabajo es muy amplia y abarca el conjunto de las cuestiones de trabajo, y en segundo lugar, que con base a esa competencia se han adoptado efectivamente un gran número de convenios y de recomendaciones que tratan de numerosos aspectos de la política social y del derecho del trabajo.

### 9.2. CARACTERISTICAS DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

Los rasgos particulares de estos convenios pueden ordenarse alrededor de tres ideas principales:

a) Presenta un carácter institucional, que deriva del hecho de haber sido adoptados en el marco de una Organización Internacional. Así la adopción de estos instrumentos no se ha visto precedida de negociaciones diplomáticas entre Estados, sino de una discusión en el seno de una Asamblea con similitudes con las asambleas parlamentarias.

La unanimidad no es necesaria para la adopción de convenios y recomendaciones. El carácter institucional se manifiesta también por reglas relativas a las formalidades de firma y depósito de las ratificaciones de estos convenios. Sucede lo mismo con la interpretación de

los convenios, que no puede decidirse por los Estados, partes de los convenios; una interpretación auténtica es competencia sólo del Tribunal Internacional de Justicia y de las opiniones menos formales pero de gran peso del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

b) El órgano que los adopta, que es la Conferencia Internacional del Trabajo, no comprenden sólo representantes de los gobiernos, sino también de las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores, teniendo cada delegado libertad de voto.

Esta composición tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, junto con el objetivo perseguido por los convenios tiene como consecuencia que la ratificación de estos convenios no puede hacerse con condiciones.

c) Que ciertos aspectos relativos a los convenios internacionales del trabajo se explican por el deseo de dotar a estos instrumentos de una eficacia especial. Al adoptarse un convenio o una recomendación su adopción no exige unanimidad, sino una mayoría de dos tercios de los delegados en la Conferencia. Los Estados Miembros han de someterlos en un plazo de doce a dieciocho meses a las autoridades nacionales competentes, a fin de darle efecto para que éstas puedan pronunciarse sobre el curso a darle.

Los convenios ratificados producen a los Estados miembros que poseen territorios no metropolitanos obligaciones que aún con cierto margen de flexibilidad, van más mucho más allá que la cláusula colonial clásica y han dado lugar a más de dos mil declaraciones haciendo aplicables en estos territorios algunos convenios.

La aplicación de las normas internacionales del trabajo ha sido objeto de un sistema de control particularmente desarrollado.

### 9.3. NATURALEZA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

GEORGES SCELLE ha sostenido con vigor que estos convenios no tienen en absoluto naturaleza contractual, sino que constituyen leyes internacionales adoptadas por un órgano legislativo internacional, que es la Conferencia Internacional del Trabajo, y para adquirir fuerza legislativa interna solo requiere la aparición de un acto-condición, que constituye la ratificación, y que sería en realidad una adhesión a un acto pre-existente.

El hecho de que sean necesarias dos, tres o muchas ratificaciones para la entrada en vigor de los convenios poco importa jurídicamente. Se trataría de simple supervivencia. El carácter legislativo de los convenios internacionales sería lo que explicaría que no necesitan firmas ni intercambio de ratificaciones y sólo, por una especie de tradición verbal o de prejuicio contractual, o por prudencia diplomática, por lo que se sigue hablando de convenios.

Los convenios internacionales del trabajo han significado un compromiso entre el concepto de tratado-contrato y el de tratado-ley. Los convenios internacionales del trabajo se han definido también como textos CASI LEGISLATIVOS o desde un punto de vista interno, como textos PRELEGISLATIVOS.

9.4. CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo que se han adoptado a lo largo de los años sobre los temas más diversos constituyen un conjunto a menudo llamado EL CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO . No se trata de un código en el sentido literal de la expresión. No tiene carácter igualmente obligatorio; los convenios que forman parte de él constituyen instrumentos distintos que pueden ser objeto de obligaciones particulares y las recomendaciones que contienen no pueden surtir obligaciones alguna. Incluso en sus partes obligatorias, no tiene un carácter igualmente ejecutivo, al tener generalmente sus disposiciones que tomar efectos a través de sus legislaciones nacionales y al haber sido frecuentemente

redactado en términos generales debido a la necesidad de una cierta flexibilidad.

Finalmente, este código no es inmutable, y no puede constituir más que una cristalización, en un momento dado, de normas internacionales de trabajo en perpetua evolución. El término de Código Internacional del Trabajo puede utilizarse con todo, dado que los instrumentos, incluso formalmente distintos que lo componen, se integran lógicamente en un todo coherente.

Además del significado que así tienen en cuanto al fondo, la expresión Código Internacional del Trabajo tiene un sentido más preciso cuando se refiere a una presentación metódica y sistemática de las normas internacionales del trabajo, que ha establecido la Oficina Internacional del Trabajo y que comprende, diversos comentarios y notas explicativas y precisiones sobre los trabajos preparatorios y las interpretaciones de que los textos han sido objeto.

#### 9.5. INTERPRETACION DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contiene en su artículo 37, dos disposiciones diferentes relativas a la interpretación de los convenios internacionales del trabajo.

La disposición esencial que está contenida en el párrafo 1º del artículo 37, prevé que todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de los convenios en virtud de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su apreciación.

Esta disposición se ha invocado una sola vez, en 1932, cuando la Corte Internacional Permanente de Justicia fué llamada a dar una interpretación del convenio sobre el tratado nocturno de las mujeres, de 1919. Aunque a veces se haya hablado de la posibilidad de recurrir a

ella con mayor frecuencia, especialmente para resolver ciertas divergencias de opiniones entre gobiernos y los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

En ocasión de las reformas hechas a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1946, se añadió un segundo párrafo al artículo 37 de la Constitución para dar mayor flexibilidad a los métodos de interpretación. Esta disposición prevé la posibilidad de instituir un tribunal para arreglar prontamente toda cuestión o dificultad relativa a la interpretación de un convenio. Estas cuestiones podrán presentarse al Tribunal por medio del Consejo de Administración o de acuerdo con los términos de un convenio.

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA  
Fernández de Heredia  
Universidad



## 10. CONVENIOS RATIFICADOS POR COLOMBIA.

### 10.1. CONVENIO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, RATIFICADO POR COLOMBIA.

La Ley 29 de 1931 ratificó los siguientes convenios:

Convenio # 1. Por medio del cual se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias.

Convenio # 2. Relativo al desempleo

Convenio # 3. Relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.

Convenio # 4. Relativo al trabajo nocturno de las mujeres.

Convenio # 5. Por el cual se fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales.

Convenio # 7. Por el cual se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo.

Convenio # 8. Relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio.

Convenio # 9. Relativo a la colocación de la gente del mar.

Convenio # 11. Relativo a los derechos de asociación y de equalización de los trabajadores agrícolas.

Convenio # 12. Relativo a la indemnización por accidente de trabajo en la agricultura.

Convenio # 13. Relativo al empleo de la cerusa en la pintura.

Convenio # 14. Relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales.

Convenio # 15. Por el que se fija la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros.

Convenio # 16. Relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.

Convenio # 17. Relativo a la indemnización por accidente de trabajo.

Convenio # 18. Relativo a la indemnización por enfermedades profesionales.

Convenio # 19. Relativo a la igualdad de tratos entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidente de trabajo.

Convenio # 20. Relativo al trabajo nocturno en las panaderías.

Convenio # 22. Relativo al contrato de enrolamiento de la gente del mar.

Convenio # 23. Relativo a la repatriación de la gente del mar.

Convenio # 24. Relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de industria, del comercio y del servicio doméstico.

Convenio # 25. Relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas.

Convenio # 26. Relativo al establecimiento de métodos para fijación de los salarios mínimos.

Por medio de la Ley 54 de 1962, se ratificaron los siguientes convenios:

Convenio # 52. Sobre vacaciones anuales pagadas.

Convenio # 100. Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio # 105. Relativo a la abolición del trabajo forzoso.

A través de la Ley 20 de 1967, se ratificó el siguiente convenio:

Convenio # 101. Relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura.

Mediante la Ley 22 de 1967, se ratificó el:

Convenio # 111. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

A través de la Ley 23 de 1967, se ratificaron los siguientes convenios:

Convenio # 29. Relativo al trabajo forzoso u obligatorio.

Convenio # 30. Relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y en las oficinas.

Convenio # 62. Relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación.

Convenio # 81. Relativo a la inspección del trabajo en la industria



y el comercio.

Convenio # 106. Relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas.

Convenio # 116. Por el cual se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en sus 32 primeras reuniones, a fin de uniformar las disposiciones relativas a la preparación, por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de convenios.

Por la Ley 37 de 1967, se ratificó el:

Convenio # 88. Relativo a la organización del servicio del empleo.

La Ley 18 de 1968, ratificó el:

Convenio # 99. Relativo a los métodos para la fijación del salario mínimo en la agricultura.

La Ley 26 de 1976, ratificó los siguientes convenios:

Convenio # 87. Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización. 45109

Convenio # 98. Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

Hay que hacer una fuerte crítica debido a que es mucho el tiempo que se demora Colombia en ratificar los convenios.

## 11. REVISION DE LOS CONVENIOS.

### 11.1. REVISION DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

Algunos años después de la adopción de los primeros convenios, se planteó la cuestión de revisar algunos de ellos, tanto en cuanto a la forma como al fondo.

Desde el punto de vista formal si el procedimiento de revisión no estaba expresamente previsto en los textos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo, los convenios adoptados a partir de la primera reunión de la Conferencia contenían una cláusula final según la cual al menos una vez cada diez años el Consejo de Administración de la Oficina debía presentar a la Conferencia un informe sobre la aplicación del Convenio y decidir si había lugar a inscribir en el Orden del Día de la Conferencia la cuestión de la revisión del convenio considerado.

En cuanto al fondo el paso del tiempo mostró las imperfecciones de ciertos convenios y envejecía a otros; por tanto, a veces se hacía notar la necesidad de revisar ciertas normas en razón de las dificultades que encontraban su ratificación o de la evolución de las condiciones sociales en el mundo.

La cuestión de la introducción de un procedimiento de revisión de los convenios, abordada en los primeros años de existencia de la Organización y especialmente en 1921, 1922 y 1924, fué discutida en profundidad por el Consejo de Administración y la Conferencia en 1928, al aproximarse el final del período de 10 años previsto por la cláusula citada en lo relativo a los convenios adoptados en 1919.

Esta discusión puso en evidencia serias evidencias en cuanto a los efectos que la adopción o la entrada en vigor de un Convenio revisor de convenio anterior ejercería en la validez del convenio inicial y a los compromisos contraídos en virtud de él.

El Consejo Jurídico de la Oficina se opuso a la tesis de la derogación del Convenio inicial por dos razones: la primera era que a pesar de ser específico, los convenios internacionales del trabajo acarrear obligaciones jurídicas entre los Estados partes, y la segunda, que no se podría sustituir automáticamente un antiguo convenio por el nuevo cuando aquel hubiese sido objeto de ratificaciones y hubiere entrado en vigor.

Algunos miembros empleadores del Consejo de Administración opinaban por el contrario, que al no ser los convenios internacionales del trabajo contratados entre Estados, sino LEYES INTERNACIONALES CONDICIONALES, la conferencia podría adoptar un nuevo convenio que sustituyese al convenio primitivo, quedando entendido que no por ello el nuevo texto pudiese ser impuesto a los Estados que habían ratificado el antiguo.

En cuanto a las recomendaciones, la cuestión de su revisión no se plantea en los mismos términos que la de los convenios, por cuanto no implican obligaciones internacionales. Sin embargo, a veces puede ser útil indicar expresamente que un nuevo texto sustituye a textos anteriores para que quede bien claro que las normas iniciales han perdido su actualidad y que solo el nuevo texto está destinado a guiar la acción de los gobiernos.

Ese fué el caso de una recomendación sobre la formación profesional de 1962; de la recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, de 1970; y la recomendación del desarrollo de los recursos humanos, de 1975, cuyas disposiciones finales indican que estos textos sustituyen a otros anteriores.

84

## 11.2. RATIFICACION DE LOS CONVENIOS.

La ratificación de los convenios deben ser el resultado normal de la acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo, ésto se discutió mucho, a lo largo de los primeros años de existencia de la organización, del número de ratificaciones registradas comparándolo a veces con el del total de ratificaciones teóricamente posible.

La comparación pareció artificial y falsa, porque no se puede esperar razonablemente que los diferentes convenios puedan ser rápidamente ratificados por la mayoría de los Estados Miembros de la Organización.

A pesar de las múltiples dificultades surgidas, el número de ratificaciones progresó regularmente. Alcanzó las 200 en 1926, mientras que el número de convenios adoptados en esa fecha era de 20; 400 en 1930, cuando el número de convenio adoptado era de 30, y en septiembre de 1939, al comienzo de la Segunda Guerra Mundial, el número era de 863 para 67 convenio adoptado, siendo que el número aproximado de Estados miembros era de 56.

Además de las ratificaciones, los convenios internacionales del trabajo han sido objeto progresivamente, en virtud del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, de un número importante de declaraciones relativas a su aplicación de los territorios no metropolitanos.

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA  
Fernández de Madrid



## CONCLUSIONES

El haber adoptado una reglamentación internacional del trabajo ha permitido un mayor número de logros laborales, ya que en ello ha tenido interés un igual número de Estados y como ya está visto, las mayorías logran lo que no logra una voz.

La idea de una reglamentación internacional del trabajo nació por el deseo de conseguir mejores condiciones de trabajo, pues no eran nada favorables hasta ese entonces, llegando a ser a veces hasta espantosas en la industria que empezaba a desarrollarse. La competencia extranjera fué el mayor tema de objeción a esta reglamentación.

Los convenios y recomendaciones que adopta la Organización Internacional del trabajo son los que le dan cuerpo al derecho laboral moderno, ya que estudian las condiciones laborales de una forma selecta y práctica, estudiando además las condiciones de vida moderna, con un espíritu de coordinación económica y equilibrio social lo cual está respaldado por su característica tripartita.

La vertiginosa evolución social y económica del mundo ha sido una de las trabas para la reglamentación universal, pero esto ha sido afrontado por la Organización Internacional del Trabajo, con técnicas verdaderamente adecuadas.

La Organización Internacional del Trabajo se acerca a los setenta años de actividad, los cuales han sido tensos, y en los que se han adoptado sistemas de revisión permanentes de las normas, lo que ha ido a la par de la evolución social y económica. Estos casi setenta años de actividad se han conseguido muchos logros, lo que le ha permitido a los trabajadores del mundo gozar de mejores prerrogativas laborales.

Es tan importante el Derecho Internacional del Trabajo que renova constantemente la libertad laboral por cuanto cada vez que se pronuncia es para que se haga una mejor aplicación de las leyes y se creen mejores condiciones, ésto como resultado de un gran estudio concienzudo de las disposiciones y situaciones de la actividad moderna.

Afirma Mario de la Cueva que " El derecho del trabajo se colocó al lado de los derechos del hombre, mejor aún se puso en su base, por que la libertad humana tiene como exigencia primera la supresión de la esclavitud y de la servidumbre, que es tanto como decir la libertad del trabajo".

La Organización Internacional del Trabajo cuenta con un dinamismo tal que ha hecho de la misma la Organización Internacional más operante en la historia del Derecho Internacional, porque cuenta con juntamente con el empuje de los trabajadores, la prudencia natural de los empleadores, y la objetividad con que presuntamente debe contar el gobierno, lo que hace que la Organización Internacional del Trabajo goce de un dinámico equilibrio.

A eso hay que agregar que la Organización Internacional del Trabajo cuenta con los mejores fiscales que son: los delegados de los trabajadores que no descansan en su empeño de elevar la condición de los mismos en todo el mundo.

Son magníficos los resultados de la Organización Internacional del Trabajo, dado que estos son producto de una cuidadosa gestión metódica que empieza desde la selección de los temas hasta la aplicación de criterios que tienen en cuenta la urgencia, gravedad, extensión y madurez de los problemas que se presentan en el mundo del trabajo; estos son largamente estudiados y despues revisados.

Es dada la oportunidad para señalar que Colombia no ha sabido apreciar todo el valor comprendido en el Derecho Universal del Trabajo;

no solo porque no somete a estudio del Congreso los instrumentos a probados por la Conferencia sino también por el retardo con que a prueba o se acoge a convenios que al parecer no solo favorecen a las Organizaciones de trabajadores sino también a las Organizaciones de empleadores y al país en general.

El Derecho Internacional del Trabajo, en general los Convenios, sirven para enriquecer y renovar las doctrinas constitucionales sobre los derechos sociales.



## BIBLIOGRAFIA

- CARVAJAL, Adalberto y JARAMILLO Hector. Hacia un nuevo enfoque del derecho del trabajo. Parte general y colectiva. Publicaciones Núcleo de acción social "NAS", Bogotá 1978.
- CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y Recomendaciones de la O. I. T.
- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo . Editorial Biblioteca Banco Popular. Textos Universitarios. Cali, 1979.
- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Editorial Temis. Bogotá 1979.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Temis. Bogotá 1980.
- LEGIS EDITORES S. A. BOGOTA. Régimen Laboral Colombiano.
- REVISTA TRABAJO Y DERECHO # 12913, Bogotá 1984. Convenios y Recomendaciones de la O. I. T.
- URIBE RESTREPO, Fernando. Colombia y el Derecho Internacional del Trabajo. Revista Actualidad laboral # 261. Legis Editores S. A. Bogotá 1985.
- VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Tecnos, Madrid 1977.