

U42a
1955
F. J. g. C. S. S.
g. 1

3988
T.
347.763
U42a

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES GENERALES

LEYES PROCESALES Y ADMINISTRATIVAS:

Presidente: Dr. Francisco Arrieta Gallegos.
1er. Vocal: " Mario Castrillo Zeledón.
2º. Vocal: " Francisco Vega Gómez.

LEYES SUSTANTIVAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES:

Presidente: Dr. Manuel Castro Ramírez h.
1er. Vocal: " José María Méndez.
2º. Vocal: " Guillermo Trigueros h.

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL:

Presidente: Dr. Francisco Roberto Lima.
1er. Vocal: " José Antonio Rodríguez Porth
2º. Vocal: " Tony Vassiliu Hidalgo

oooo O oooo

E X A M E N P U B L I C O

PRESIDENTE: Dr. Francisco Roberto Lima.
1er. VOCAL: " José Antonio Rodríguez Porth.
2º. VOCAL: " Tony Vassiliu Hidalgo.

ooooo O ooooo

DEDICO ESTA TESIS

A MI MADRE

DOÑA DOMITILA v. DE ULLOA

Quien ha sido y será siempre el cariño más grande
de mi vida.

a mis Tías Espirituales
Señoritas

MARIA AGUSTINA Y SOFIA VICTORIA BEDOYA AGUILAR.

o o o o o O o o o o o

I N T R O D U C C I O N

El Derecho Internacional del Trabajo lo ha elaborado la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO por medio de los Convenios emanados de la Conferencia General.

Tal obra ha influido tanto en la evolución social de todos los pueblos del Mundo, que debemos llegar a la conclusión que esta Institución ha justificado plenamente la razón de su existencia.

Trataremos en este trabajo primordialmente de su estructura y su obra legislativa realizada a través de sus 103 Convenios. En éstos nada más nos referiremos a los principios fundamentales de los que tienen relación con la realidad salvadoreña.

oooo 0 oooo

"Norma es una regla de conducta de observancia obligatoria", García Mainez ha dicho eso con un gran sentido de verdad. El Derecho Internacional ha sido criticado por la carencia de coercibilidad en sus normas; sin embargo nosotros creemos que lo fundamental es la obligatoriedad, sin el sentido de sanción, sino en el de expresión del deseo de solidaridad humana; para mí el Derecho no significa la AMENAZA sino el mínimum necesario para que todos los hombres podamos convivir en la sociedad en paz y creando nuevas formas de la coexistencia humana.

Tenemos que comprender que el Derecho en la época actual se encuentra en crisis; tomemos para ejemplo la situación de las Naciones Unidas. ¿Qué otra cosa es sino crisis la pugna entre Oriente y Occidente? ¿Qué otra cosa es sino crisis, las desavenencias entre los pueblos de desarrollo económico, industrial y social considerable y los pueblos menos desarrollados? Todo ello se debe a la preponderancia de los intereses de índole material, sobre los valores de índole moral.

El hombre es: un conjunto de necesidades que necesitan una satisfacción. Ellas se encuentran en parte en la vida y ellas también, para los que tenemos creencias ultraterrenales, más allá de nuestra existencia. De las primeras trataremos en estos apuntes.

Decíamos anteriormente que la fuerza misma del Derecho radica en la conciencia de las personas y por ello sostenemos que el Derecho Internacional, mientras exista conciencia en los gobernantes y gobernados tendrá razón de existir.

Estudiaremos una rama de esta materia, no diré harto interesante, porque esas palabras han sido repetidas muchas veces, pero sí diré de esta materia que tantos problemas crea en la vida de los pueblos.

El mundo desea esencialmente vivir en paz; reduciendo el panorama, las Naciones quieren tranquilidad; enfocando más el problema los humanos deseamos progresar, desarrollar el anhelo de superación que existe en todos nosotros y el deseo de convivir en la quietud que este mundo nos puede proporcionar.

El Derecho Internacional Público trata de las cuestiones que atañen a las Naciones entre sí, y debido a ello se han creado corrientes que opinan que, entre todas las parcelas de nuestra Tierra existe una interdependencia, y también se han creado corrientes que estiman la soberanía de los pueblos en su sentido absoluto en lo fundamental y por consiguiente no puede decirse que exista una fuerza supraestatal que condicione la actividad de los Estados modernos.

Yo creo, como ha dicho el gran teórico laborista inglés Harold Laski, que los Estados se encuentran en relación de interdependencia.

El Derecho Internacional del Trabajo, ha tenido sus precursores de tipo romántico: Roberto Owen, el capitalista escocés que comprendió los problemas del trabajador de su época y en el año de

1.818 dirigió una carta a los gobernantes que se encontraban reunidos en Aix-la-Chapelle solicitando se estableciera un mínimum de horas de trabajo. No diremos que Oween tuvo feliz éxito en su cometido, pero sí fué una punta de lanza.

Villarné, Daniel Le Grant, pensaban, el primero en la década del 30 del Siglo XIX, en el mejoramiento de la situación de los obreros textiles; el alsaciano deseaba que se limitara a doce horas por día la marcha de los motores mecánicos a fin de evitar el desgaste de los trabajadores.

Alemania, que nunca se ha quedado atrás en el desarrollo de las ideas humanistas tuvo a Blun Tschliwagner, Bretano y otros que desearon se reglamentara la posición de los trabajadores en las naciones.

Avanzamos en el tiempo y llegamos al año de 1.857; se realiza entonces en Francfort el Congreso Internacional de Beneficencia -- que tuvo la siguiente resolución "como medio de favorecer y de extender la acción protectora de los jefes de industrias hacia los trabajadores, convendría que los patronos se concertaran para lograr en común medidas internacionales tendientes a reglar el trabajo industrial. En esas convenciones se establecerían reglas uniformes concernientes al trabajo de las mujeres y de los niños, a la duración diaria de los trabajos, etc., de manera que se generalizaran los beneficios materiales y morales de la reforma sin lesionar los intereses legítimos de los industriales y sin que la competencia leal entre las industrias de los diversos países se transfor--

mara en una competencia opresiva y desastrosa para los trabajadores".

El compás del tiempo sigue su marcha, nadie podrá detenerlo ni lo detendrá nunca. Suiza, el país de las reuniones internacionales para tratar de resolver los problemas del mundo, lanza una brillante idea a finales de 1.880 de discutir sobre los problemas del niño y la mujer en el trabajo. Alemania, el país de la voluntad en Occidente, a través de su Emperador Guillermo II, más bien dicho Bismarck, el Canciller de Hierro, se apoderaron de esta idea y realizaron la Conferencia de Berlín de 1890, a la cual concurrieron Delegados de Suecia, Suiza, Portugal, Noruega, Países Bajos, Inglaterra, Francia, Hungría, Italia, Dinamarca, Bélgica, España, Austria y patentizaron: "Que el límite inferior de la edad, en la cual los niños podrán ser admitidos en los trabajos subterráneos de las minas, sea elevado progresivamente a 14 años cumplidos y a 12 para los países meridionales; que el trabajo subterráneo sea prohibido a las mujeres;

"Que sea observado el descanso dominical;

"Que los niños de los dos sexos, sólo sean admitidos en los establecimientos industriales a la edad de 12 años y a la de 10 en los países meridionales; que hayan cumplido antes las prescripciones referentes a la instrucción pública; que su trabajo efectivo no exceda de seis horas al día y sea interrumpido por un descanso de media hora como mínimo;

"Que los obreros de los dos sexos, de 14 a 16 años, no trabajen ni de noche ni el día domingo; que su trabajo efectivo no ex--

ceda de diez horas diarias, con un descanso mínimo de hora y media; que sea asegurada una protección a los jóvenes de 16 a 18 años, -- por lo que se refiere a la jornada máxima de trabajo, al trabajo de noche y al del domingo;

"Que los jóvenes y las mujeres no trabajen de noche; que su trabajo efectivo no exceda de once horas diarias, con hora y media de descanso como mínimo. Que las mujeres obreras madres no sean admitidas hasta cuatro semanas después de haber dado a luz".

Los pensamientos humanitarios expresados en los anteriores considerandos, significan no otra cosa, sino el deseo de las potencias industriales del siglo pasado, de mejorar las condiciones de sus -- trabajadores y no colocarse unas con otras en una situación desventajosa en el Mercado Mundial, pues tenían que procurar igualar sus condiciones de trabajo, para no competir deslealmente.

Después siguen otras reuniones de carácter internacional y de carácter obrero, que tendieron siempre al mejoramiento de la condición del hombre que trabaja. A ellas no nos referiremos, porque no es la Historia sino las normas del Derecho Internacional del Trabajo lo que nos interesa.

Avanzamos nuevamente en el tiempo y nos encontramos a la conclusión de la Primera Guerra Mundial: 1.919. En el Tratado de Paz de las potencias beligerantes se incluye en el Capítulo XIII "LA - ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO", que de los Artículos 387

a 427 del mismo forman la Constitución de aquélla, y cuyo preámbulo es el siguiente: "Considerando que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal y que tal paz no puede ser fundada sino sobre bases de justicia social; en atención a que existen condiciones de trabajo que implican para un número de personas injusticia, miseria y privaciones, lo que origina tal descontento que la paz y la armonía universales corren peligro. En vista de que es urgente mejorar esas condiciones; por ejemplo, en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, el enganche de la mano de obra, la lucha contra el paro, la garantía de un salario que asegure condiciones convenientes de existencia, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones a la vejez e invalidez, la defensa de los intereses de los obreros ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas análogas; teniendo presente que la no adopción por una Nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humanitario, es un obstáculo a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países; las Altas Potencias Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar una paz duradera mundial, han convenido en lo que sigue."

La paz duradera mundial, tenemos el ejemplo de la Guerra de 1.939, no pudo conseguirse; sin embargo, los principios contenidos en el preámbulo de La Carta de Ciudadanía de la Organización Internacional del Trabajo han tenido existencia y se han impuesto en el mundo.

No todos los países han ratificado las Convenciones emanadas de la Conferencia General de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, pero sí diremos todos o casi todos los países miembros o no miembros de la OIT han adoptado los principios legislativos dictados por aquélla.

La razón es obvia, el mundo avanza y con él los hombres y las ideas; por ello se ha llegado a las conclusiones siguientes: a) El Capitalismo es necesario como medio para incitar y desarrollar la potencia creadora que el hombre tiene; b) El Capitalismo para desarrollarse necesita de la fuerza que lo empuje: los trabajadores; - c) Estos necesitan condiciones de existencia que les permita una seguridad de su situación en el mundo. El hombre que trabaja triunfa y en el sistema occidental tal posición tiene muchos ejemplos.

No hay que decir como explican muchos marxistas que en nuestro sistema el hombre es explotado por el hombre; debemos decir el hombre eficiente, capaz y honrado consigue mediante un sistema justo de trabajo, la oportunidad de desarrollar sus facultades y a la vez obtener la seguridad de los suyos y los que le rodean.

contramos que en el año de 1.919 tuvo su primera reunión. Desde en tonces hasta la época actual ha seguido combatiendo por el implan- tamiento de normas de trabajo equitativas y justas.

- o -

Situación harto interesante por el problema internacional que se creó en el año de 1.923 en relación con las cuotas atrasadas -- que tenía El Salvador con la Sociedad de las Naciones, fué el de -- si nuestro país tenía que contribuir como Miembro de la ORGANIZA-- CION INTERNACIONAL DEL TRABAJO a sufragar las necesidades de ésta, o por el contrario no siendo miembro de la misma carecía de responu sabilidad para la satisfacción de sus necesidades.

La cuestión sucedió así: nuestro país por Decreto Legislativo de 11 de marzo de 1.920 promulgó el siguiente:

"LA ASAMBLEA NACIONAL LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVAu DOR,

POR CUANTO: Haber encontrado en un todo arreglado a las pres- cripciones constitucionales, y de conveniencia pública el Decreto del Poder Ejecutivo, de 5 del corriente, publicado en el Diario O- ficial N^o.52 de la misma fecha, que a su consideración le ha sido sometido, por el cual El Salvador se adhiere al Pacto Internacio-- nal de La Liga de las Naciones, que figura en el Tratado de Paz -- firmado en Versalles el 28 de junio del año próximo pasado y cele- brado entre las P_otencias Aliadas y asociadas y Alemania.

POR TANTO:

En uso de sus facultades Constitucionales,

DECRETA:

Art. 1º.- Por el presente Decreto se ratifica en todas sus partes el del Ejecutivo a que se ha hecho referencia.

Art. 2º.- Tiénese como Ley de la República el Pacto Internacional de La Liga de las Naciones.

DADO en el Salón de Sesiones del Poder Legislativo: Palacio Nacional: San Salvador, a los diez días del mes de marzo de mil novecientos veinte.

Roberto Parker
Presidente.

Miguel A. Soriano
1er. Secret.

R. Quintanilla
2º. Secretario.

Palacio Nacional: San Salvador, 11 de marzo de 1.920.

Por tanto: Cúmplase.

Jorge Meléndez,

El Ministro de Relaciones Exteriores,
Juan Francisco Paredes.

Por consiguiente, nuestro país fué miembro originario de la Liga de las Naciones, ya que, como de nosotros es conocido según lo establecía el artículo 1º. del Pacto, se tenían como miembros originarios de La Liga de las Naciones los signatarios nombrados en anexo del mismo, e igualmente aquellos otros Estados nombrados en éste, que se adhirieran sin reserva al Pacto, y entre ellos se encontraba nuestro país.

Bien sabemos también que la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL -

TRABAJO no tenía en aquella época la esfera de libertad que actualmente tiene frente a las Naciones Unidas y, como dijimos anteriormente, nació del mismo Tratado de Paz de Versalles. Sin embargo, nuestro país en el año de 1.923, cuando se le cobraron cuotas atrasadas correspondientes a la Liga de las Naciones y la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, sostuvo el punto de vista siguiente: que el Tratado de Paz de Versalles contenía varios Capítulos que se referían esencialmente a la situación de los países victoriosos sobre el vencido y que la invitación que se le había hecho para que se adhiriera al Pacto de la Sociedad de las Naciones, al cual se había adherido, no significaba de manera alguna que lo vincularan con la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, debido a que este último tenía como finalidad esencial establecer una comunidad internacional que salvaguardara la paz universal pero no llevaba invitado en el mismo la calidad de miembro de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO y que si El Salvador había asistido a la Conferencia de Washington de 1.919, la primera que celebró la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ello no significaba que nuestro país por ese solo hecho perteneciera a tal entidad internacional, puesto que habíamos asistido a otras tantas conferencias en carácter de observadores con el fin de procurar entender la ideología de otros pueblos.

Estimo que el punto de vista sostenido en aquella época por la Cancillería Salvadoreña es el correcto, puesto que nuestro país fué indudablemente miembro primitivo de la Liga de las Naciones, pero, sin embargo, nunca manifestó deseo de formar parte de la OR_

GANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO y por consiguiente no podría encontrarse vinculado a una entidad internacional, cuando como Estado soberano no había dado su consentimiento para obligarse con las prescripciones emanadas con la Carta de Nacimiento del organismo que preponderantemente nos interesa.

Se ha entendido que por establecer el Art.387 del Pacto de Versalles que los miembros de la Liga de las Naciones eran miembros de la O.I.T., todos los países que entraran a formar parte de aquélla lo serían de la otra; sin embargo, nuestro Gobierno de aquel entonces supo y pudo demostrar que el hecho de vincularse a una entidad de tipo internacional, sin que se estableciera en su articulado la posibilidad de adquirir otro tipo de obligaciones, era improcedente según los principios establecidos en el Derecho Internacional.

Situación distinta ha sido la emanada de 1.947, en la cual nuestro país, miembro originario de las Naciones Unidas, se adhirió a la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Me permito citar el Decreto por ser de importancia histórica en la posición de El Salvador ante la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

"Decreto N^o.143.

La Asamblea Legislativa de la República de El Salvador,

POR CUANTO:

El Poder Ejecutivo, por medio del Ministerio de Relaciones Exteriores, ha sometido a su consideración la Constitución de la Orga

ganización Internacional del Trabajo y el Instrumento de Enmienda adoptado el 9 de octubre de 1946 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Montreal, Canadá; Organización a la cual se adhiere el Gobierno de El Salvador por Acuerdo Ejecutivo N.º.195, de fecha 23 de mayo del corriente año, y, en consecuencia, acepta las obligaciones que emanan de la Constitución misma, así como el referido Instrumento de Enmienda; y

CONSIDERANDO:

que la expresada adhesión está ceñida a la ley y que conviene a los intereses del país,

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales,

DECRETA:

Art.º. 1.º.- Ratifícase en todas sus partes la adhesión del Gobierno de El Salvador a la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO a que se hace referencia.

Art.º. 2.º.- El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial.

DADO en el Salón de Sesiones de la Asamblea Nacional Legislativa: Palacio Nacional: San Salvador, a los diez días del mes de junio de mil novecientos cuarenta y siete.

Federico Rosales
Vice-Presidente.

Amadeo Artiga
Segundo Secretario.

Serafín Posada h.,
Primer Pro-Secretario.

Palacio Nacional: San Salvador, 14 de junio de 1.947.

Publíquese:

Salvador Castaneda Castro.

J. Ant. Quiroz,
Ministro de Relaciones Exteriores.

T. Romero
Ministro de Trabajo y Previ-
sión Social.

La Constitución de la O. I. T. establece que todos los miembros de las Naciones Unidas, por el simple hecho de comunicarle al Director General de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO su aceptación de los principios contenidos en la Constitución de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, entran de pleno derecho a formar parte de la misma; por consiguiente, nuestro país en 1.947, sólo necesitó que el Ejecutivo se adhiriera a la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO y se le notificara tal adhesión al Director General de ésta, para que formáramos parte de la entidad internacional que preponderantemente nos interesa.

Vistas las anteriores consideraciones nos damos cuenta que la posición de El Salvador en 1923 era la correcta. Es mas, el Art.2º de la actual Constitución de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO establece que son miembros de la misma los Estados que al 1º de noviembre de 1.945 tuvieran la calidad de tales y si se permitió que nuestro país en 1.947 se adhiriera a la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, es porque sus ejecutivos se dieron cuenta de que nuestro país no había pertenecido nunca antes a la misma, puesto que tenemos varios ejemplos de países que después de haber denunciado el Pacto de la Liga de las Naciones, como lo hizo el nuestro el 26 de julio de 1927, continuaron perteneciendo a ella.

Como sabemos, la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO tuvo su origen en el Tratado de Paz de Versalles, por ello se desarrolló conjuntamente con la Sociedad de Las Naciones; sin embargo, -- ha sobrevivido a la muerte de aquélla. Ello se debe fundamentalmente a que la Liga de Las Naciones estaba especialmente establecida para las luchas de tipo político, mientras que la O.I. T. se constituyó para la discusión de los problemas entre Capital y Trabajo.

Cuando sobrevino la catástrofe de 1.939 la Liga de Las Naciones, que tenía su sede en Ginebra dejó de existir por la dinámica misma de los acontecimientos que afrontaba el mundo.

Debido a la Segunda Guerra Mundial la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO trasladó su sede a Montreal, Canadá, y logró sobrevivir a las consecuencias de la hecatombe.

En el año de 1954, a los 26 días del mes de julio, se suscribió la Carta de San Francisco, la cual contiene los principios que norman la estructura de la Sociedad de las Naciones Unidas. Por su parte la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO enmendó su constitución en 1946 y en su Art.2º., ya citado, estableció que son Miembros de LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO los que al 1º. de noviembre de 1945 pertenecían a la misma, los miembros originarios de las Naciones Unidas y en General cualquier miembro de ella que se lo comunicara al Director de la Oficina Internacional del Trabajo y todos aquellos Estados que sin ser Miembros de las Naciones Unidas mediante la aceptación de dos tercios de los Delegados presentes en una reunión que incluya dos tercios de los Delegados gu-

bernamentales le den su aceptación.

Esta última parte resolvió el problema creado a raíz de la -- primera guerra mundial, cuando la Carta de la O. I. T. no contempla ba la posibilidad de que fueran miembros de la misma; sin embargo se sentó el precedente en el sentido afirmativo y así tenemos que Alemania fue miembro de la O. I. T. antes que de la Liga de las Na ciones.

Las relaciones entre la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO y las Naciones Unidas ha sido sumamente discutida; algunos han considerado que aquélla es un Organismo dependiente de la segunda; sin embargo, aunque la OIT tenga puntos de contacto con el Conse-- jo Económico y Social, enfocan en el fondo puntos de vista distin-- tos y por eso se celebró un acuerdo entre las Naciones Unidas y la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, estableciendo que en base del Art. 57 de la Carta de las Naciones Unidas definirían las posi ciones recíprocas, reconociendo las N. U. a la C.I.T. la calidad -- de un Organismo especializado que tiene su constitución propia y -- sus finalidades específicas que cumplir, y reglando a la vez la ma nera y forma en que deberían coordinar sus actividades.

- o -

Así las cosas tenemos, que la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO tiene su: sustantividad propia y tiene además su esfera de acción independiente. Este último punto es sumamente básico si ob servamos que en las Conferencias de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO tienen representación, además de los Delegados Guberna

mentales, los Delegados de las Organizaciones patronales y trabajadoras más representativas de cada país. Sobre este punto hablaremos más adelante.

- o -

Ahora entraremos a estudiar los Organismos esenciales de la comunidad internacional que preponderantemente nos interesa; ellos son tres: la Conferencia General, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional.

La primera es en mi criterio el Organismo de mayor importancia, puesto que desempeña funciones de índole legislativa, ya que de ella emanan los Convenios y recomendaciones que obligan hasta cierto punto a los Países Miembros de la Organización y sirven de guía a los que no forman parte de la misma; además, discute el presupuesto, la Memoria del Director General y examina en qué forma los países que han ratificado Convenios los han aplicado.

La Conferencia se reúne por lo menos una vez cada año, celebrándose en Ginebra por ser la sede de la O.I.T., no siendo valedar ello que si la Conferencia decide reunirse en otra parte pueda hacerlo.

A ella concurren dos Delegados Gubernamentales, un Delegado Patronal, y un Delegado Obrero, pudiendo llevar dos asesores para cada punto que forme parte de la Agenda.

Países como Francia, Inglaterra, Alemania Occidental, Italia y otros de gran envergadura industrial envían Delegaciones muy nu-

merosas, debido a que los Convenios y las Recomendaciones que se discuten les atañen preponderantemente a sus intereses.

Por ello es que los países europeos de sistema de gobierno --parlamentario envíen a la Conferencia numerosas Delegaciones que representan la opinión de los sectores legislativos preeminentes, sin olvidar que tales personas son asimismo sumamente versadas en las materias de trabajo que se discuten.

Si bien es cierto que los técnicos en cuestiones jurídicas de la ORGANIZACION han entendido que la obligación emanada del Art.19 de la Constitución Internacional del Trabajo de someter en el término de un año o 18 meses como máximo a los Organismos competentes los Convenios adoptados por la Conferencia, se refiere a las Asambleas Legislativas de los Estados Miembros de la Organización, yo opino que en relación con nuestro país tal punto de vista no es acertado.

Este es un trabajo de Tesis y por consiguiente expresa, en cosas como ésta, mis opiniones y por ello desarrollaré el criterio - que me permite divergir del de los técnicos.

En nuestro país, conforme el numeral 8º. del Art.78 de nuestra Constitución, le corresponde al Poder Ejecutivo dirigir las relaciones exteriores y además, de acuerdo con el numeral 12º. del mismo artículo, celebrar Tratados y Convenciones Internacionales y someterlos para su ratificación a la Asamblea Legislativa.

El Art. 6º. de nuestra Carta Magna expresa que los funciona -

rios del Estado no tienen mas facultades que las que expresamente les concede la ley y en la Constitución no encontramos ninguna disposición que le permita a la Asamblea Legislativa adherirse a Tratado o Convención Internacional alguno sin la previa aprobación del Poder Ejecutivo.

Este punto de vista, a mi modo de ver, es básico para enfocar el problema que la Oficina Internacional del Trabajo crea a Estados del tipo constitucional nuestro cuando no han sometido a conocimiento de las Asambleas las Convenciones adoptadas por la Conferencia Internacional. Básico es en mi criterio porque considero que en -- países de tipo constitucional como el nuestro, basta comunicar al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, dentro del término de un año o de 18 meses como máximo, que el Poder Ejecutivo no estima conveniente someter a conocimiento de la Asamblea Legislativa un Tratado para su ratificación.

Podría argumentarse que debido a que, además del Presidente - por intermedio de sus Ministros y la Corte Suprema de Justicia, tienen iniciativa de ley los Diputados; sin embargo, este artículo se refiere a las Leyes que obligan en el aspecto únicamente nacional, no a las que establecen vinculaciones con otros Estados, que en el léxico jurídico se denominan Tratados, Convenciones, Pactos, etc., sobre las cuales únicamente tiene iniciativa de ley el Poder Ejecutivo, por ser el encargado de dirigir las relaciones internacionales.

Vistas así las cosas, tenemos que llegar a la conclusión que

en países del sistema constitucional nuestro no puede tener aplicación legal el punto sostenido por los expertos en puntos jurídicos de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO que estiman que los Estados que tienen Asambleas Legislativas, sin distinguir en los tipos de gobierno presidencialistas o parlamentarios, o Congresional como llaman ya algunos autores al de los Estados Unidos de América, se debe someter a conocimiento de las Asambleas las Convenciones adoptadas por las Conferencias, sin tener en cuenta el criterio del Poder Ejecutivo.

Además a la Conferencia General le corresponde entre otras cosas, cambiar la sede de la Oficina Internacional del Trabajo, siempre que lo acuerde la mayoría de dos tercios de votos emitidos por los Delegados presentes; elegir los Miembros del Consejo de Administración, permitiéndonos en esta parte criticar la emisión de 1.954 de la Constitución de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo cuando en la página sexta, en el apartado 2º. del Art. 7º. nos dice -- "y las diez restantes por los Miembros designados al efecto por los Delegados Gubernamentales en la Conferencia.....", por considerar que hubiera sido preferible decir electos en vez de designados, ya que indudablemente tienen que proponerse diversos candidatos y entre ellos, los que obtengan mayoría de votos de los Delegados Gubernamentales presentes, serán quienes entrarán a formar parte del Consejo de Administración; mientras que el término designados nos da a entender que la elección se ha decidido en los corrillos de la Conferencia y que cuando se llega a la hora de las vota

ciones todo está decidido.

También le corresponde a la Conferencia modificar la Constitución de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO conforme lo establece el Art.36 de la misma.

Los Delegados Gubernamentales, Patronal y Obrero, que concurren a la Conferencia tienen cada uno de ellos derecho a un voto.

Decíamos anteriormente que íbamos a tratar este punto y se -- ha llegado el momento.

Esta es la característica esencial y típica de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Sabemos bien que en todas las cónclaves universales que se celebran comparecen Delegados Gubernamentales de los Estados interesados; sin embargo, en las Conferencias de la Organización tienen representación además de aquéllos, representativos de las Organizaciones patronales y obreras. Ellos votan y pueden decidir en un momento dado si se adopta o no un Convenio. Esto es muy interesante; puede crearse la siguiente situación y tiene vinculación con el punto constitucional nuestro que anteriormente tratamos: el Delegado Patronal y Obrero salvadoreños votan en favor de la adopción de un Convenio y los Delegados Gubernamentales, siguiendo instrucciones de nuestro Gobierno se oponen al mismo; el Convenio, o más bien dicho el proyecto de Convenio recibe el número necesario de votos para ser considerado entonces como un Convenio emanado de la Conferencia.

Todos sabemos que en Derecho Internacional para que una resolución de este tipo sea obligatoria para un Estado es necesario -- que los Plenipotenciarios, debidamente autorizados, que concurren a ella, se hayan obligado; y en este caso, conforme el Art.19 de la Constitución anteriormente citado, nuestro país adquiere una obligación de que el Poder Ejecutivo estudie la posibilidad de someter, mediante una adhesión previa, a conocimiento de la Asamblea - Legislativa, para que si ésta lo tiene a bien, ratifique o no la - adhesión verificada por el Ejecutivo.

Vemos así la independencia que existe en las decisiones de -- los tres grupos representados en la Conferencia.

- o -

Los problemas que nacen a raíz de esta peculiar conformación de la Organización tienen su origen en el origen mismo de su existencia.

Recordemos que fueron Capitalistas con ideas humanitarias unos, con ideas de uniformar el valor de la mano de obra otros, asociaciones obreras con deseos de elevar el nivel de vida de sus miembros, los que formaron el alma de la Institución que preponderantemente nos preocupa. Por ello los Estados Europeos, después de la Primera Guerra Mundial, al reconocer que es factor esencial para el mantenimiento de la paz la estabilidad y comprensión en las relaciones entre el Capital y Trabajo, llegaron a la conclusión -- que el mejor sistema para conseguir los fines que perseguían era -

darle representación en la Organización a los dos factores preponderantemente interesados en las decisiones de este cónclave universal.

- o -

Se ha discutido y se discute si los Delegados Obrero, y Patronal tienen representación de carácter estatal en relación con los países a que pertenecen. Yo opino al respecto lo siguiente: para que una Organización Obrera o para que una representación patronal pueda concurrir y tener derecho a voto en las decisiones de la Conferencia es necesario que el Estado del cual forma parte sea Miembro de la Organización, sin que ello signifique que tengan el carácter de Delegados del Estado a que pertenecen. Válgame un ejemplo para esclarecer mi punto de vista: todos los países que envían sus Delegaciones a la Conferencia le extienden a los Delegados Obrero y Patronal Cartas Credenciales que les otorgan las mismas prerrogativas que a los Delegados Oficiales; sin embargo pongámonos en la situación siguiente: un determinado país, en vísperas de la celebración de una Conferencia no toma ni quiere tomar en cuenta las Organizaciones Patronales y Obreras más representativas del mismo para concurrir a ella, pero éstas, que para simplificar las cosas son Centrales Sindicales y Patronales, eligen sus Delegados y les acreditan su condición de representativos de las Organizaciones más fuertes en sus respectivos campos en el país y los envían a la Conferencia; estimo que ésta no puede negarles el derecho a intervenir y votar en las decisiones de la misma, porque estos derechos

no emanan del carácter estatal que ellos tengan, sino del de representar a los sectores más importantes de Capital y Trabajo del país miembro de la Organización.

- o -

Refiriéndonos a las actividades de la Conferencia, es oportuno estudiar los principios que norman los Convenios y Recomendaciones.

El principal objetivo de la ORGANIZACION es uniformar las condiciones de trabajo en el mundo, y cuando existen situaciones muy distintas en diversas partes del orbe se adopta primeramente una recomendación, porque así los países en base de los principios contenidos en ella dictan leyes nacionales que crean una situación más o menos similar que ayudará en el futuro a adoptar una Convención Internacional que los vincule más estrechamente.

Las recomendaciones significan una aspiración de la Conferencia que comprende que es necesario establecer ciertas normas que ayuden a los Estados a resolver sus problemas sociales y que reconocen además la impotencia en esos momentos de igualar condiciones de trabajo.

Vemos así que el léxico fundamental de las recomendaciones es: sería conveniente....Se deberían adoptar medidas.....lo que denota el reconocimiento, como decíamos anteriormente, de la imposibilidad de establecer igualdad en cuestiones de trabajo de los países Miembros.

Los Convenios son de índole distinta, son verdaderos Tratados Internacionales que obligan a los Estados Miembros que los ratifican a aplicar en todas sus partes los principios contenidos en ellos. Y decimos que son verdaderos Tratados Internacionales porque si examinamos los 103 Convenios adoptados hasta la fecha por la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, encontraremos que en todos existen disposiciones que establecen que para que sean obligatorios en un Estado, es necesario que por lo menos dos lo ratifiquen; además no pueden ser denunciados sino después de 10 años de la fecha en que haya sido puesto inicialmente en vigor. Vemos en este punto la característica esencial de todo Tratado Internacional, cual es que un Estado no puede dejarlo sin efecto como una ley corriente, sino debe seguir al respecto la pauta que para su derogación nos señala el Derecho Internacional.

Por otra parte, la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO -- respondiendo a consultas y esclareciendo un punto de mucha importancia ha decidido que no pueden ratificarse Convenios con reservas, debido a que se quebrantaría la finalidad que los mismos persiguen por una parte y por otra que se desnaturalizaría la esencia de los Tratados Internacionales; valga un ejemplo: un Tratado establece que determinadas medidas sociales se aplicarán a los trabajadores del campo y a los trabajadores industriales, un Estado lo ratifica sólo en lo referente a los trabajadores del campo y otro sólo en lo referente a los trabajadores industriales; vemos claramente que no existe en el caso planteado la esencia de una Convención entre dos Estados, puesto que uno se obliga en un aspecto y -

el otro en uno distinto. Por eso, aún cuando en sus principios la Organización permitió ratificaciones con reservas, actualmente sigue una política inflexible de no admitirlos; además, en las cláusulas de los 103 Tratados que existen, hay un criterio definido -- de establecer cuando a un país o a varios países, por razones especiales se les permite que no adopten determinadas medidas legislativas; así observamos que en algunos se dice que para la India tal o cual situación podrá no aplicarse, que para ciertos territorios no metropolitanos de determinados Estados tales o cuales medidas -- podrán aplicarse progresivamente. La razón de ser de estos Convenios se debe a la trascendencia que para grandes Estados significa la adopción inmediata de aquéllas disposiciones legislativas.

Por otra parte, todos los 103 Convenios tienen una misma sistemática para entrar en vigencia en los Estados que los adopten; -- tal es 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros han sido registradas por el Director General y desde ese momento para los otros Miembros que lo ratifiquen entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación. Además, conforme al Art.102 de la Carta de las Naciones Unidas, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo debe comunicar al Secretario General de las Naciones Unidas sobre toda ratificación o denuncia que se haga de un Convenio.

Lo que caracteriza y hace divergir estos acuerdos Internacionales de los que nosotros estudiamos en Derecho Internacional Público, es la forma de su nacimiento. Cuando se trata de celebrar -- Tratados entre distintas potencias y dar origen a lo que se denomi

na Tratados plurilaterales o Pactos según la denominación moderna, los representantes que concurren a esas reuniones, se acreditan ante ellas con plenos poderes que les dan facultad de decisión sobre las cuestiones que se discutirán, y por consiguiente cuando dicen no en algún punto de discusión, están demostrando que sus países no aceptarán ese determinado punto de vista y la política internacional se encamina entonces a conseguir la aquiescencia de tales plenipotenciarios por medio de transacciones; conseguida ésta adquiere el Poder Ejecutivo la obligación de someter los Convenios que suscriba a las Asambleas Legislativas en los países que tienen un régimen constitucional análogo al nuestro.

En los Acuerdos Internacionales emanados de la Conferencia -- General encontramos una situación distinta, que hasta cierto punto hemos analizado anteriormente y les da su sustantividad propia: a) En la aprobación de Convenios Internacionales de Trabajo intervienen Delegados Gubernamentales, que tienen indudablemente, instrucciones de sus Gobiernos, representantes de Asociaciones Patronales y Obreras que defienden preponderantemente sus intereses; b) Los delegados gubernamentales de muchos países que concurren a la Conferencia pueden tener el deseo de crear entre los miembros de la OIT una convención de trabajo que íntimamente los vincule, pero debido a una oposición organizada o no, de los sectores patronal y obrero, no se aprueba el convenio; c) puede resultar también que las agrupaciones estatales de determinados países se opongan a la adopción de un convenio y sin embargo se apruebe debido a la fuerza de las organizaciones patronal y obrera.

Podemos deducir de las situaciones anteriormente planteadas -- que en la formación de las convenciones internacionales de trabajo existe una fuente de obligaciones supraestatales distintas de los cánones comunes y corrientes que nos enseña el Derecho Internacional Público.

Nuestro Estado adquiere la obligación de que el Poder Ejecutivo en los ramos correspondientes estudie dentro de un año de clau-- surada una Conferencia o 18 meses como máximo las convenciones a-- probadas por la Conferencia y le comunique al Director General de -- la Oficina Internacional del Trabajo los motivos que ha tenido para no someter a conocimiento de la Asamblea Legislativa los tratados adoptados, o en caso de adherirse a ellos, la resolución de nues-- tro Parlamento rechazándolos o ratificándolos. Esta situación tie-- ne que plantearse siempre, voten o no los Delegados Oficiales en -- favor de la adopción de un Convenio.-

Con la anterior exposición creemos dejar claramente estableci-- da la singular característica de los Convenios emanados de la Con-- ferencia General del Trabajo.

Mencionamos anteriormente una de las modalidades de las reco-- mendaciones de la Conferencia; explicaremos ahora otra.

Casi siempre que se adopta un Convenio se adopta a la vez una recomendación al efecto de que sirva de reglamento a los princi -- pios básicos contenidos en aquél. Decimos casi siempre, porque -- existen Convenios como el N^o.12 relativo a la indemnización por ac

y claridad de los principios contenidos en él no es necesario re--
glamentación alguna; citaremos para ejemplo su Artículo básico, -
que es el primero y dice: "Todo Miembro de la ORGANIZACION INTER--
NACIONAL DEL TRABAJO que ratifique el presente Convenio se obliga
a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las -
leyes y Reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las vícti--
mas de los accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante -
la ejecución del mismo".

Sin embargo los casos como el anteriormente citado son de ex--
cepción y existen gran número de Convenios, como los que estudia--
remos posteriormente que sí requieren reglamentación de determina--
dos principios.

En estos casos la obligación de los Estados radica en adoptar
el Convenio sin reservas de ninguna clase y dictar una ley nacio--
nal que regule normas generales contenidas en aquél. La recomenda--
ción viene a ser en estos casos una ayuda para la aplicación efec--
tiva de las reglas jurídicas contenidas en el Convenio. Pondremos
un ejemplo. El Convenio Nº.88 relativo a la organización del servi--
cio de empleo nos establece los principios generales por los cua--
les los Estados que lo ratifiquen deben garantizar la eficacia de
la contratación y de la colocación de los trabajadores y la reco--
mendación 83 relativa a la organización del servicio de empleo nos
determina muchos campos de actividad de aquél, tales como informa--
ción sobre el mercado del empleo, el encauzamiento de los trabaja--
dores hacia los empleos disponibles, la cooperación internacional
dentro de los servicios de empleo, etc.

Estudiaremos ahora otro punto que se discute y ha sido discutido en relación con los efectos que producen los Convenios.

Algunos autores han estimado que la obligación que emana de la ratificación de un determinado Convenio, es la de dictar leyes nacionales que se adapten a los principios contenidos en aquél; otros han considerado que son de vigencia inmediata para los Estados que los ratifican y por consiguiente deben tenerse después de transcurridos los doce meses de la comunicación del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo aceptando su ratificación, como ley de aplicación en el Estado.

Mi opinión es la siguiente: Si bien es cierto que las soluciones eclécticas han sido sumamente criticadas, se imponen en el presente caso; para ello me serviré de un ejemplo: los principios contenidos en el artículo 183 de nuestra Constitución Política, en el Capítulo relativo al Trabajo y la Seguridad Social establecen las bases esenciales que deberá contener nuestro Código del Trabajo; en aquél encontramos numerales que dicen que todo trabajador despedido injustificadamente tiene derecho a una justa indemnización, que toda mujer trabajadora tiene derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, que los patronos tienen la obligación de indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo que sufran; en él encontramos también numerales que establecen que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurna no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro; en los primeros casos claro está es necesario se dicten leyes que regulen esos principios, puesto que si bien es cierto se dice que un trabajador tie

ne derecho a indemnización por despido, también es cierto que es - necesaria una norma que regule la cuantía de la indemnización, si se establece derecho a descanso pre y post-natal, es necesaria una ley secundaria que determine la extensión de esos descansos. Pero cuando dice nuestro legislador que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas, esa disposición no necesita de reglamentación alguna puesto que el campo de acción y límites de la misma se encuentran claramente establecidos por la ley.

Igual cosa creo sucede con los Convenios Internacionales de Trabajo; algunos serán de vigencia inmediata, como el número 12 anteriormente citado, cuando existan en un país leyes que establezcan beneficios por accidentes de trabajo para los trabajadores industriales y comerciales. En otros casos será necesario dictar una reglamentación secundaria cuando se trata de convenios como el Nº. 23 relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, ya que éste establece que el Miembro que lo ratifique queda en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos, y por ende es necesario que una ley o un reglamento determinen la cuantía de los salarios mínimos en todo o en distintas partes de un país.

Por consiguiente podemos concluir que según sean las normas que contiene un Convenio, es de vigencia inmediata o necesita una reglamentación secundaria.

Con los ejemplos anteriormente citados hemos dejado expuesta claramente la posición ecléptica nuestra. Ello no significa que ol

videmos que cuando un Estado no tiene cierta legislación necesaria para aplicar un Convenio, tiene el deber de condicionar lo más pronto posible su legislación secundaria a los principios en él contenidos, pues el Art.22 de la Constitución de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO les impone a los Estados que se han adherido a un Convenio la obligación de presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una Memoria anual sobre las medidas que han tomado para ponerlo en ejecución, siendo redactado en la forma que estime conveniente el Consejo de Administración, debiendo contener los datos por él solicitados.

- o -

Todos los Convenios tienen una vigencia de diez años como mínimo para los Estados que los ratifiquen. Este término ha sido considerado excesivo por algunos tratadistas de Derecho del Trabajo.-- Yo estoy de acuerdo con este criterio.

Razones para ello, las siguientes: una ley de trabajo tiene -- por objetivo esencial estabilizar en las medidas humanamente posibles las relaciones entre capital y trabajo y por consiguiente son susceptibles de diversos cambios, cuando las autoridades se dan -- cuenta de que dañan enormemente a cualesquiera de los dos principales factores de la producción. No olvidemos que el Derecho Civil -- ha necesitado de dos mil años de existencia para obtener la estabilidad que ahora tiene, sin olvidar que Tratadistas de la envergadura de León Duguit han afirmado que en los últimos cien años éste ha tenido notables transformaciones. Ahora bien, en Legislación de -- Trabajo que apenas tiene unos ochenta años de existencia, nos en--

contraremos a cada paso con que las reglas que tienen por objeto - conseguir una estabilidad social, son imperfectas y por ende necesitan profundas modificaciones. En tal estado de cosas tenemos que concluir, necesariamente, que cuando un Estado ratifica un Convenio, aunque al término de dos o tres años se dé cuenta de que es perjudicial para el capital o el trabajo, no puede denunciarlo, debido a la obligación de tenerlo en vigor durante diez años como mínimo.

Muchos países se han visto en el caso de no aplicar los Convenios antes de que transcurra el término para su denuncia, mediante medidas de hecho, siendo objeto justificadamente de amonestaciones por parte de el Consejo de Administración y del Director de la Oficina Internacional del Trabajo.

Para solucionar tales problemas considero debería reformarse la constitución de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO y establecer un artículo en sus prescripciones generales que cuando un Estado justifique ante el Consejo de Administración que un convenio causa perjuicio al capital o al trabajo, después de aceptadas sus razones puede comunicar su denuncia al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Con ello se evitaría que muchos países debido al justo temor de no poder cumplir moralmente con las obligaciones emanadas de un tratado no lo ratifiquen. No olvidemos que los países americanos, a más de su corta vida independiente tienen muy poca experiencia laboral y deben en lo humanamente posible tratar de solucionar los problemas de capital y trabajo

desde puntos de vista típicamente regionales y por ende los resulta sumamente peligroso embarcarse en la aventura de ratificar convenciones que no saben si serán perjudiciales a su naciente movimiento industrial y laboral.

- o -

Por el carácter tripartito de la Conferencia se establece en la constitución de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO que cuando concurren a ella además de los Delegados Oficiales, solo el Obrero o solo el Patronal, en cualesquiera de ambos casos sólo los Delegados Oficiales tendrán derecho a votar.

- o -

Los Estados miembros de la Organización que se encuentren en mora del pago de sus cuotas pueden ser suspendidos del derecho a votar, como sanción por el incumplimiento de sus obligaciones internacionales.

- o -

La Conferencia elige un Presidente y tres Vice-Presidentes, debiendo ser de los Vice-Presidentes, uno un Delegado Gubernamental, otro un Delegado de los Trabajadores, y otro un Delegado de los Patronos. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo actúa como Secretario General de la Conferencia, quien tiene la obligación de poner el orden del día de cada reunión en conocimiento de los Estados Miembros cuatro meses antes de la reunión de la Conferencia.

Los puntos del orden del día son enviados para conocimiento - de los Estados con bastante tiempo antes de la Conferencia, a fin de que se conozcan las cuestiones que van a discutirse y se emplea el procedimiento de dos informes como mínimo, para darles así a conocer a los Estados los proyectos de recomendaciones y convenios - que se discutirán y saber sus opiniones y modificarlos si las sugerencias que hagan son atendibles.

Sobre los convenios y las recomendaciones se sigue el procedimiento de doble discusión, o sea se discute en una Conferencia un proyecto de recomendación o convenio y se deja para la próxima reunión la resolución definitiva sobre la adopción o no de tales convenios y recomendaciones.

Hasta la fecha se han verificado 36 Reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, habiéndose adoptado los Convenios y recomendaciones que como Apéndice de esta Tesis se enumeran.

- o -

La Conferencia cuando discute las cuestiones del orden del orden del día puede pronunciarse en que una proposición revista los caractereres de una recomendación o de un convenio.

Para la adopción de un convenio o de una recomendación es necesaria la mayoría de dos tercios de los Delegados presentes.

- o -

El Presidente de la Conferencia y el Director General de la

Oficina Internacional del Trabajo tienen la obligación de autenticar con su firma dos copias del convenio o de la recomendación, -- quedando una en la Oficina Internacional del Trabajo y enviase la otra al Secretario General de las Naciones Unidas.

- o -

El Consejo de Administración se compone de cuarenta personas, veinte representantes de los Gobiernos, diez representantes de los Patronos y diez representantes de los trabajadores.

Diez de los representantes gubernamentales son electos por -- los Miembros de importancia industrial más considerable, los cua-- les el mismo Consejo de Administración designa; los otros diez son electos por los Delegados Gubernamentales de la Conferencia.

Anteriormente el Consejo de Administración se componía de 16 representantes de los Gobiernos, 8 de los Trabajadores y 8 de los Patronos; desde la modificación de la constitución adoptada por la Conferencia en la Trigésima Quinta Reunión, se aumentó el número - de miembros del Consejo de Administración, por estimarse que debido al aumento de Miembros de la Organización era necesario que mayor número de Estados tuvieran representación en el Consejo de Administración.

Los Miembros del Consejo de Administración duran en el servicio de sus funciones tres años.

Los representantes Patronales y Obreros ante el Consejo de Ad

ministración son electos en la Conferencia por sus respectivos grupos, o sea los Delegados Patronales eligen los representantes patronales y los Delegados Obreros a los suyos.

Las funciones esenciales del Consejo de Administración son: - a) Formular el Orden del Día de las Conferencias; b) Ejercer control sobre la Oficina Internacional del Trabajo; c) Fijar la fecha de sus reuniones; d) Establecer su propio Reglamento; e) Comunicar a los Estados Miembros cualquier denuncia que presenten contra los mismos, Organizaciones Patronales u Obreras del incumplimiento de un convenio; f) Comunicar si lo estima conveniente a un Estado la denuncia que haya hecho contra él otro Estado por la no aplicación de un Convenio ratificado; g) Pedir informes a los Estados Miembros de la Organización sobre las medidas que hayan tomado para adoptar su legislación nacional con los convenios y recomendaciones emanados de la Conferencia; h) Pedir informes a los Estados sobre la manera y forma como aplican los convenios y recomendaciones que han adoptado; i) Supervigilar los gastos que realice la Oficina Internacional del Trabajo; j) Informar y sugerir a la Conferencia Internacional del Trabajo las medidas que sean necesarias tomar cuando un Estado no dé cumplimiento a las decisiones de la Corte Internacional de Justicia sobre quejas contra él presentadas. Además de - las anteriores, el Consejo de Administración tiene otras funciones, pero las que hemos reseñado, son a nuestro juicio las más importantes.

Como puede verse, el Consejo de Administración, según estiman

muchos tratadistas, es el Poder Ejecutivo de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- o -

Se ha criticado que los Miembros de importancia industrial -- más considerable tengan derecho a disponer de diez asientos en el Consejo de Administración, arguyendo que ello coloca en situación de desigualdad a unos Estados con otros. Yo no estoy de acuerdo -- con ese punto de vista por lo siguiente: los Estados industrializ-- zados son los que tienen un mayor conocimiento de los conflictos -- entre Capital y Trabajo y de las medidas que es necesario adoptar para solucionarlos; siendo el Consejo de Administración el que decide los puntos del Orden del Día y formula los proyectos de con-- venios y recomendaciones, es lógico suponer que éstos serán mejor elaborados, cuando países que tienen suficiente experiencia en el campo laboral expresen en las discusiones preliminares sus puntos de vista. A los países poco industrializados les queda la oportuni-- dad de formar un bloque en la Conferencia y luchar porque se incor-- poren en los convenios disposiciones especiales para ellos; ya ci-- tamos anteriormente que en varios existen disposiciones especiales relativas a la India.

- o -

La Oficina Internacional del Trabajo es la Secretaría perma-- nente que se encarga de coordinar las actividades generales de la Organización, poniendo a disposición de los Gobiernos ya sean Miem-- bros o no de ésta, todas las informaciones de carácter social que

procuran elevar el nivel de vida de los pueblos. Las Organizaciones Patronales y Obreras de todo el mundo tienen la facultad de dirigir peticiones a la Oficina solicitando asesoramiento de carácter técnico.

El Director General tiene la obligación de informar a la Conferencia sobre las medidas que ha tomado la Oficina para resolver los problemas que ha afrontado.

El Director es el encargado de poner en conocimiento de los Gobiernos de las resoluciones que adopte el Consejo de Administración y la Conferencia, siendo él quien envía copias certificadas de los convenios y recomendaciones a cada uno de los Miembros.

La Oficina Internacional se preocupa además por prestar asistencia técnica a los países que se la solicitan, habiendo desarrollado hasta la fecha una eficiente labor en todas partes del mundo.

La Oficina edita diversas publicaciones en distintos idiomas, tales como "La Serie Legislativa", "Informaciones Sociales", "La Revista Internacional del Trabajo", "Las Actas del Consejo de Administración", "El Boletín Oficial", "El Anuario de Estadísticas del Trabajo", "Seguridad e Higiene en el Trabajo"; publica además todos los puntos del Orden del Día con sus Cuestionarios e Informes, la Memoria del Director General, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia, Las Actas de las Sesiones del Consejo de Administración, las Actas de las Sesiones de la Conferencia, etc.

Hasta aquí hemos esbozado las características y funciones de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO; entraremos ahora al estudio de las fuentes mismas del Derecho Internacional del Trabajo que son los convenios y recomendaciones emanados de la Conferencia.

No olvido que existen diversos tratados, de tipo regional u--nos, de tipo bilateral otros, que crean obligaciones de carácter -laboral entre los países que los suscriben; sin embargo considero que el aspecto más importante del Derecho Internacional del Trabajo es el que ha realizado la Conferencia a través de sus 36 Reunio--nes.

Analizaremos lo más brevemente posible los principios básicos de los 103 convenios de la Conferencia en relación con la legisla--ción salvadoreña.

- o -

En la primera Reunión celebrada en Washington del 29 de octu--bro de 1919 al 27 de enero de 1920, se aprobaron los siguientes --Convenios:

El Convenio N^o.1 por el que se limitan las horas de trabajo -en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y o--cho horas semanales. Este convenio al 1^o. de marzo de 1954 había -recibido un total de 29 ratificaciones. Muchos países, entre ellos el nuestro no lo han ratificado, pero tienen incorporada en su le--gislación sus principios fundamentales, puesto que nuestra Constitu--ción y la Ley de Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal, estable--

cen que la duración máxima de la jornada de trabajo diurna será de 8 horas y que la semana laboral de trabajo ordinario no excederá - de 44 horas.

Este Convenio, como todos los otros consta de tres partes: a) Un Preámbulo, b) Las disposiciones de fondo y c) Las disposiciones de procedimiento. En las disposiciones de fondo encontramos las -- que se refieren a las empresas industriales que se les aplicará el convenio, las que establecen que el transporte por mar y por vía - de agua interior se reglamentará mediante disposiciones especiales, las que confieren a los países la facultad de determinar la línea de demarcación entre la industria, el comercio y la agricultura, - las que disponen que una jornada de trabajo no puede exceder de 8 horas diarias. Las disposiciones de procedimiento hacen alusión a los requisitos que es necesario llenar para que el convenio entre en vigencia, su período de duración, sus prórrogas, la manera de - denunciarlo y la fecha desde que surte efecto una denuncia.

El Convenio número 2 se refiere al desempleo y tiene por obje to aunar los esfuerzos de los Estados para evitar el desempleo me- diante sistemas de Agencias Públicas no retribuídas de colocación, bajo el control de una autoridad central. Además se refiere a que cuando existan en un Estado sistemas de seguro contra el desempleo, los Miembros de los Estados que lo han ratificado se comprometen a tener un trato igual para nacionales y extranjeros.

En esta materia no existe nada legislado en nuestro país, pe- ro según hemos tenido conocimiento ya se está tratando de estable- cer agencias nacionales de colocación. Sobre el seguro de desempleo

no existe hasta la fecha ningún movimiento gubernamental que tienda a cubrirlo.

El Convenio N^o.3 se refiere al empleo de las mujeres antes y después del parto. Los principios que él contiene se encuentran comprendidos en nuestras leyes de trabajo. Conforme la Ley de Contratación Individual y la Ley del Seguro Social, la mujer trabajadora tiene derecho a un descanso pre y post-natal remunerado y además el principio consignado en el Art.4^o. del Convenio de ser ilegal el despido de una mujer embarazada, lo contempla la Ley de Contratación Individual en su artículo 51, que nos dice: "no se podrá dar por terminado el Contrato de trabajo de las mujeres embarazadas, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente alguna de las causales enumeradas en los Arts.44 y 47 de la misma."

El Convenio N^o.4 relativo al trabajo nocturno de las mujeres fué revisado en 1934 y nuevamente en 1948, por lo que la exposición de sus principios básicos la haremos cuando veamos el Convenio N^o.89 de 1.948. Lo mismo haremos con el Convenio N^o.5 que fija la edad de admisión de los niños a los trabajos industriales, revisado en 1937 por el Convenio N^o.59 y con el Convenio N^o.6 relativo al trabajo de los menores en la industria, revisado en 1948 por el Convenio N^o.90.

En la Segunda Reunión celebrada en Génova del 15 de junio al 10 de julio de 1920 se adoptó el Convenio N^o.7 relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo marítimo. Este Convenio fué re

visado en 1936 por el Convenio N^o.58 y no estudiaremos ninguno de los principios contenidos en ambos, por referirse a problemas que no existen en nuestro país. Este, como otros, tiene una importancia considerable para los países que poseen flotas mercantes, pero para nosotros únicamente pueden tener importancia desde un punto de vista teórico, no desde un punto de vista práctico. Es más, si nuestro país llegara a ratificar convenios de este tipo se vería en la imposibilidad de poder evacuar informes para el Consejo de Administración, sobre las medidas que se han tomado para su aplicación, por las razones anteriormente expuestas.

El Convenio N^o.8 se refiere a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio y tiene por objeto que las personas que trabajen en buques, en caso de pérdida del buque por naufragio, obtengan del armador o de la persona que los hubiere contratado, una indemnización para hacer frente a las consecuencias del desempleo. Entre nosotros si el naufragio fuera debido a fuerza mayor o caso fortuito y no pudiere el armador, caso de que se encuentre en nuestro país, proporcionarle otro trabajo a los empleados a bordo, el contrato de trabajo terminaría sin responsabilidad para el armador, en base de la causal 9^a. del Art.44 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo. Hacemos expresa alusión de que el armador se encuentre en nuestro país, porque caso contrario, nos encontraríamos frente a una situación que debe ser estu--

mar y tiene por objeto evitar que éstas tengan que pagar remuneración alguna por los empleos que les den.

En la Tercera Reunión celebrada en Ginebra en 1921 se adoptó el Convenio N^o.10 relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola y tiene por finalidad especial evitar que los menores de 14 años trabajen en empresas agrícolas en horas destinadas a la enseñanza escolar. En relación con los principios contenidos en este convenio, nuestro país se encuentra huérfano de disposiciones que regulen el trabajo de los menores de 14 años en el campo. Nuestra Constitución Política, en su artículo 190 en el Capítulo destinado al Trabajo y Seguridad Social nos dice que los trabajadores agrícolas tienen derecho a prestaciones sociales y que la extensión y naturaleza de éstas serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. La finalidad que persigue el convenio es de un carácter eminentemente altruista y sería conveniente que se tomarán en cuenta sus principios para la elaboración de una ley que regule el trabajo de los menores de 14 años en el campo.

La educación primaria debe de impartirse en todo el país a fin de lograr que las futuras generaciones comprendan el alcance y significado de sus derechos y obligaciones.

El Convenio N^o.11 se refiere a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas. El Artículo básico de éste dice así: "Todo miembro de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO que ratifique el presente Convenio se obliga a asegurar a

todas las personas empleadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas".

Nuestra Constitución Política no le ha reconocido el derecho de sindicación a los trabajadores agrícolas, porque el Artículo -- que se refiere al estatus jurídico de ellos es el art.190 anteriormente citado, el cual únicamente dice que los trabajadores agrícolas tienen derecho a prestaciones sociales, sin hacer alusión al derecho de sindicación; podría decirse que en el término prestaciones sociales se encuentra comprendido el derecho de sindicación, -- mas tal posición sería confundir los términos, puesto que las prestaciones sociales se refieren a actos que tiene que verificar el patrono a favor de los trabajadores, tales como concederles vacaciones, indemnizaciones por despido injusto, indemnizaciones por accidentes de trabajo, pero no comprende el derecho de sindicación que consiste en permitir que los trabajadores se asocien para la defensa de sus intereses profesionales comunes. La sindicación tiene por objeto crear personas jurídicas que mediante el respaldo de sus asociados puedan discutir en plano de igualdad con los patronos; y la creación de estas personas jurídicas debe estar forzosamente enmarcada dentro de los límites de una ley que las regule y nuestro legislador constituyente cuando se refirió a la situación de los trabajadores agrícolas no les concedió la posibilidad de -- formar sindicatos de campesinos, pues el artículo que les otorgó a

los patronos, empleados privados y obreros, el derecho de asociarse para formar sindicatos no mencionó a los trabajadores agrícolas. Por consiguiente dejando a un lado consideraciones de tipo social sobre la conveniencia o inconveniencia de asociaciones campesinas, nuestro país no podría ratificar este convenio por el valla dar constitucional anteriormente explicado.

El Convenio N^o.12 se refiere a la indemnización de accidentes de trabajo en la agricultura. Consta de un solo artículo de fondo que es el primero y dice: "Todo miembro de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO que ratifique el presente Convenio se obliga a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes de trabajo sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

La letra j) del Art. 6^o. de la Ley de Accidentes de Trabajo - extiende los beneficios de la misma para los que trabajan en faenas agrícolas o forestales donde se hace uso de algún motor que accione por medio de alguna fuerza distinta de la del hombre, pero solo -- con respecto al personal expuesto al peligro de las máquinas.

Indudablemente el alcance del convenio es mucho mayor. Considero que aún cuando esté inspirado en criterios de justicia no sería oportuno actualmente que nuestro país lo ratificase, puesto -- que se adquiriría la obligación de extender a los asalariados agrícolas todos los beneficios de las leyes y reglamentos que tienen -- por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes de trabajo y no teniendo todavía una experiencia sobre el estado en que se encuen-

tran los campesinos, ni medios de control adecuados, podrían crear se problemas en la economía agrícola nuestra.

El Convenio N^o.13 se refiere al empleo de la ceruza en la pintura y tiene por objeto prohibir el uso de la ceruza del sulfato - de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmen--tos en trabajos de pintura interior de edificios. Las finalidades perseguidas por este Convenio son desde todo punto de vista bené--ficas, siendo conveniente que nuestro país lo ratificara.

El Convenio N^o.14 se refiere a la aplicación del descanso se--manal en las empresas industriales. Como su nombre lo indica, tiene por finalidad esencial que todo miembro que lo ratifique se obliga a conceder a los trabajadores de las empresas industriales que enu--mera el Art. 1^o. del mismo, en el curso de cada período de 7 días un descanso que comprenda como mínimo 24 horas consecutivas. Nues--tro país perfectamente podría ratificarlo ya que el fin fundamen--tal del mismo se encuentra comprendido en la Ley de Jornadas de --Trabajo y Descanso Semanal y su adopción no requeriría ninguna mo--dificación de nuestra legislación interna.

El Convenio N^o.15 se refiere a la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros. Su finalidad específica es que las personas menores de 18 años no se --empleen en calidad de pañoleros o fogoneros; como lo hemos expre--sado anteriormente, careciendo de buques mercantes, convenios de - este tipo, carecen de importancia para nosotros. Sucede lo mismo con el convenio N^o.16 que se refiere al examen médico obligatorio

de los menores empleados a bordo.

En la séptima reunión celebrada del 19 de mayo al 10 de junio de 1925 se adoptó una Convención, la 17, sumamente importante, que trata de la indemnización por accidentes de trabajo. Los principios que contiene son muy interesantes y nos referiremos a los fundamentales.

El Art. 1º. impone a los Estados que lo ratifiquen la obligación de indemnizar a las víctimas de accidentes de trabajo y a sus derecho habientes, por los accidentes que aquéllos sufran.

El Art. 2º. establece el campo de aplicación del convenio señalándolo para los obreros, empleados y aprendices que trabajen en empresas públicas o privadas.

Exceptúa a los trabajadores agrícolas y a la gente de mar.

Establece también la facultad de pagar las indemnizaciones en su total o en forma de renta. Esto tiene mucha importancia, porque al autorizar a los Estados a pagar las indemnizaciones en forma de renta, les permite ver si al favorecido con la indemnización le conviene más que se la entreguen en su total o por cuotas periódicas. Muchas veces será conveniente que la indemnización se entregue en su totalidad para que el interesado pueda establecer un pequeño negocio, pero en otras es conveniente la forma de cuotas para evitar que dilapide su dinero.

Nuestra Ley de Accidentes de Trabajo no tiene la amplitud del convenio, sin embargo sería del caso que se adoptase éste para comprender a cierto tipo de establecimientos, tales como la fábrica de Hilados y Tejidos de San Miguel, que actualmente no protegen a

sus trabajadores por accidentes de trabajo. No se vaya a argumen--
tar que tal Fábrica se encuentra comprendida en alguno de los numé--
rales del Art.6º. de la Ley de Accidentes de Trabajo, pues el mis--
mo legislador ha reconocido su situación especial en la Ley de A--
guinaldos, en la Ley de Contratación Individual de Trabajo y en la
Ley de Vacaciones.

El Convenio Nº.18 se refiere a la indemnización por enferme--
dades profesionales. Bien sabemos nosotros que existen diferencias
entre lo que se denomina enfermedad originada a consecuencia de un
accidente de trabajo, enfermedad común y enfermedad profesional. La
enfermedad que se origina a consecuencia de un accidente de traba--
jo es aquélla que por un imprevisto, debido a una contingencia del
trabajo adquiere el individuo; así: una persona que trabaja en una
construcción recibe repentinamente un golpe en uno de sus pulmones,
el cual a consecuencia del impacto y por la debilidad del obrero se
vuelve campo propicio para el desarrollo del bacilo de Koch; la tu--
berculosis así adquirida sería debida a un accidente de trabajo. --
La enfermedad común es la que corrientemente cualquier persona --
por consecuencias de su propia naturaleza y del ambiente que la ro--
dea puede adquirir. La enfermedad profesional es la adquirida a --
consecuencia inmediata del trabajo que se desarrolla; ejemplo tí --
pico de ello es la silicosis.

Entre nosotros actualmente no existen prestaciones sociales --
para los riesgos originados a consecuencia de las enfermedades pro--
fesionales. La Ley del Seguro Social las cubrirá dentro de una é --
poca no lejana.

El Convenio les impone a los Estados que lo ratifiquen, la obligación de garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derecho habientes una indemnización, estableciendo una lista de enfermedades y sustancias tóxicas y una lista de industrias y profesiones protegidas.

Sería conveniente se tomara en cuenta este convenio por nuestro Gobierno para una futura reglamentación de lo que debe entenderse por enfermedades profesionales.

Este convenio fue posteriormente revisado en 1934 por el Convenio N^o.42, haciendo más extensa la lista de las enfermedades profesionales, la que por ende es más completa. Ellas son el fruto de la labor de expertos y deben, como decíamos, tenerse muy en cuenta.

El Convenio N^o.19 se refiere a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. En el país ello no significa ningún problema, pues la Constitución establece en el Art.150 que para el goce de los derechos civiles no puede establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad.

El Convenio N^o.20 se refiere al trabajo nocturno en las panaderías, prohibiendo la fabricación durante la noche de pan, pastelería o productos similares a base de harina.

Entre nosotros una convención como ésta no podría ratificarse debido a que casi todas las panaderías tienen cabalmente un sistema de trabajo nocturno.

En la Octava Reunión celebrada en Ginebra del 26 de mayo al -

5 de junio de 1926 se adoptó la Convención N^o.21 relativa a la sim
plificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los bu -
ques, y tiene por objeto principal, como de su mismo nombre se de-
duce, darles facilidades a los europeos que se dirigen a otros país
a ofrecer su fuerza de trabajo.

En la Novena Reunión se adoptaron los Convenios N^o.22 relati-
vo al Contrato de enrolamiento de la gente de mar y el Convenio --
N^o.23 relativo a la repatriación de la gente de mar; ambos, como -
vemos, carecen de importancia para el país.

En la Décima Reunión de 1927 se adoptó el Convenio N^o.24 re--
lativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria,
del comercio y del servicio doméstico.

Sus principios c o m o el comprendido en el Art.2^o. que di--
ce: "El seguro de enfermedad obligatorio se aplicará a los trabajaja
dores, empleados y aprendices de las empresas industriales, y de -
las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y al ser-
vicio doméstico", que los asegurados incapaces de trabajar a consequ
encia del estado anormal de su salud física o mental tienen derech
o a una indemnización en metálico, que los asegurados tienen de-
recho a recibir tratamiento médico gratuito, son finalidades en --
gran parte del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Cuando tenga
mos mayor experiencia de los resultados de esta Institución, po-
dremos sin lugar a dudas adherirnos a este convenio.

El Convenio N^o.25 trata del seguro de enfermedad de los trabaja
dores agrícolas. Los principios que lo norman son similares a -

los del anterior, siendo por consiguiente, idénticas a aquéllas las opiniones que de éste tenemos.

En la Undécima Reunión celebrada en Ginebra en 1928 se adoptó el Convenio N^o.26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos. El Art. 1^o. establece que "Todo Miembro de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO que ratifique el presente convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores, empleados en industrias o partes de industrias (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en que los salarios sean excepcionalmente bajos".

Aún cuando grandes tratadistas del Derecho de Trabajo sean -- partidarios del establecimiento de los salarios mínimos y nuestra Constitución en su Artículo 183, en el numeral segundo nos diga: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que se fijará periódicamente", me parece que la intervención del Estado en esta fase de las relaciones de Capital y Trabajo puede dar lugar a un mercado negro de trabajo que redunde en perjuicio de los trabajadores. Únicamente en países de una cultura sumamente avanzada, puede llevarse a efecto en su verdadero sentido el implantamiento de salarios mínimos. Según mi criterio los salarios deben regularse -- por medio de la contratación colectiva y cuando ella no exista es más conveniente no intervenir en la fijación de los mismos, sobre todo tratándose de pequeñas empresas, las cuales se encuentran en una situación desventajosa para competir con las que disponen de --

grandes recursos económicos.-

Aplicarle a la pequeña empresa tablas de salarios mínimos significa cohibir la iniciativa de los pequeños comerciantes, porque no debemos de olvidar que esta gente que desea abrirse paso y progresar en la vida a base de su iniciativa personal muchas veces no podría pagar los salarios mínimos que se le impusieran. He leído opiniones de comentaristas que dicen que cuando una empresa no puede pagar los salarios mínimos no debe de existir. Yo opino lo contrario; con las grandes empresas a los trabajadores les queda el amplio campo de la contratación colectiva y con la pequeña empresa el Estado debe fomentar la formación de cooperativas de pequeños--propietarios, para formar así asociaciones que resistan la competencia de los colosos de la industria.

Expresado mi pensamiento no estoy de acuerdo con las finalidades de este convenio.

El Convenio N^o.27 se refiere a la indicación del peso de los grandes fardos transportados por barco y dice el artículo 1^o. que: "Todo fardo u objeto cuyo peso bruto sea de 1.000 kilogramos, (una tonelada métrica) o más consignado dentro de los límites del territorio de un Miembro que ratifique el presente convenio y que haya de ser transportado por mar o vía navegable interior, deberá tener marcado su peso en su superficie exterior en forma clara y duradera."

El Convenio N^o.28 se refiere a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los

buques y fue revisado en 1932 por el Convenio N^o.32, por lo que lo estudiaremos cuando nos refiramos a éste.

En la Décimo Cuarta Reunión celebrada en Ginebra del 10 al 28 de junio de 1930 se aprobó el Convenio N^o.29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio. El Art. 1^o. nos expresa la finalidad del mismo, cuando nos dice que: "Todo miembro de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso obligatorio en todas sus formas",

Entre nosotros en materia de trabajo no tenemos ningún tipo de trabajo forzoso u obligatorio.

Este convenio tiene importancia para los países que poseen Colonias, en las cuales tienen implantado el trabajo forzoso para los indígenas.

Nuestra Constitución reconoce la libertad de trabajo.

El Convenio N^o.30 se refiere a la reglamentación de las horas de trabajo en el Comercio y las Oficinas y nos dice que las horas de trabajo del personal a que se aplica no puede exceder de 8 horas por día y 48 semanales. El Art. 1^o. enumera los establecimientos públicos y privados que caen dentro de la esfera de acción del Convenio.

Sus principios son sumamente complejos, no los analizaremos aquí por la corta extensión de estos apuntes, sus finalidades son análogas a las de la Ley de Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal.

Llámame la atención que el Art. 1º. nos diga que el convenio se aplica al personal de establecimientos públicos, como oficinas de correo, telégrafos y teléfonos. Estimo que la Organización Internacional del Trabajo cuando en éste como en otros convenios habla de establecimientos públicos sometidos a la jurisdicción de trabajo se refiere al caso cuando estos servicios públicos son prestados por entidades particulares, puesto que si son prestados por el Estado en su carácter soberano, éste no puede ser sujeto de derecho del trabajo, ya que el Derecho Administrativo nos señala que en tales situaciones el nombramiento de un empleado es un acto condición y no el nacimiento de una relación de trabajo.

En la Décima Quinta Reunión celebrada en Ginebra en 1931, se aprobó el Convenio N.º.31 relativo a que se limiten las horas de trabajo en las minas de carbón. Del mismo epígrafe del Convenio se deduce claramente que no tiene ninguna importancia para nosotros.

El Convenio N.º.32 se refiere a la protección contra accidentes de trabajo de los trabajadores en la carga y descarga de los buques. El Art. 1º. de éste nos dice:1) "El término operaciones significa y comprende todo o parte del trabajo efectuado en tierra o a bordo, para la carga o descarga de todo buque dedicado a la navegación marítima o interior, con exclusión de los buques de guerra, en cualquier puerto marítimo o interior y en cualquier muelle, embarcadero o lugar análogo donde se efectúe este trabajo; y

"2) El término trabajador comprende cualquier persona emplea-



da en dichas operaciones".

Los artículos siguientes se refieren a medidas de seguridad - que deben adoptarse para la carga y descarga de los buques y estimo que debería adoptarse, para una mayor seguridad de nuestros estibadores.

El Convenio N^o.33 se refiere a la edad de admisión de los niños a los trabajos no industriales, habiendo sido revisado en 1937 por el Convenio N^o.60.

En la Décimo Séptima Reunión celebrada en Ginebra en el mes - de junio de 1933, se adoptó el Convenio N^o.34 relativo a las Agencias Retribuidas de Colocación, el cual fué revisado por el Convenio N^o.96 adoptado en 1949.

El Convenio N^o.35 se refiere al Seguro obligatorio de Vejez, de los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y el servicio doméstico. El Convenio N^o.36 se refiere al Seguro obligatorio de vejez de los asalariados en las empresas agrícolas. El Convenio -- N^o. 37 se refiere al seguro obligatorio de invalidez de los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico. El Convenio N^o.38 al seguro obligatorio de invalidez de los - asalariados en las empresas agrícolas. El Convenio N^o.39 al seguro obligatorio de muerte de los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a - domicilio y en el servicio doméstico. El Convenio N^o.40 al seguro

obligatorio de muerte de los asalariados en las empresas agrícolas.

Todos los convenios anteriormente mencionados aluden a seguros para el individuo de distinto tipo y contienen principios de seguridad social muy avanzados.

Como ya dijimos anteriormente nuestro país hasta últimamente ha empezado a desarrollar labor en los seguros para trabajadores -- por medio del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. No sería oportuno que en esta época adoptáramos convenios internacionales -- que nos vincularan con otros Estados por diez años como mínimo, -- cuando no sabemos los resultados de la experiencia actual y las -- modificaciones y conformaciones al ambiente que se harán a la Ley y Reglamentos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

En la Décimo Octava Reunión celebrada en Ginebra en el mes de junio de 1934, se adoptó el Convenio revisado N^o.41 relativo al -- trabajo nocturno de las mujeres, que como dijimos anteriormente -- fué adoptado en la Conferencia de Washington de 1919 y fué nueva-- mente revisado por el Convenio N^o.89 en 1948.

El Convenio N^o.42 relativo a la indemnización por enfermedades profesionales, ya lo tratamos anteriormente cuando nos referimos -- al primero que sobre las enfermedades profesionales adoptó la Conferencia.

El Convenio N^o.43 se refiere a las horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano.

Su Art. 1^o. nos dice: "El presente Convenio se aplica a las -- personas que trabajen, por equipos sucesivos, en operaciones nece-

sariamente continuas en las fábricas de vidrio que produzcan con máquinas automáticas vidrio plano para ventanas o vidrio de características similares que solo difiera del primero en espesor y otras dimensiones".

Que yo tenga conocimiento hasta la fecha, no existe en nuestro país ninguna fábrica de vidrio plano, por lo cual, como ya hemos dicho con otros convenios, éste no debe adoptarse por tratar de resolver problemas que no tenemos.

El Convenio N^o.44 se refiere que se garanticen indemnizaciones o subsidios a los desempleados involuntarios.

El problema del desempleo involuntario ha tenido y tiene una importancia relevante en las transformaciones socio-políticas que los países han afrontado en los últimos tiempos. La búsqueda de su solución constituye una meta para la estabilidad del Estado con temporáneo. Los problemas ocasionados por incumplimiento de leyes de trabajo en general tienen solución dentro de la esfera legislativa laboral, pero el desempleo involuntario requiere de programas de gran envergadura, como el adoptado por Roosevelt, cuando asumió la primera magistratura de Los Estados Unidos de Norte América, después que la crisis del 30 asoló a este país. Por ello nada más nos limitaremos a decir que la cesantía involuntaria será cubierta por el Seguro Social según lo establece la letra f) del Art. 2^o. de la Ley del Seguro Social.

En la Décima Novena reunión, celebrada del 4 al 25 del 4 al 25 de junio de 1935, se adoptaron los Convenios N^o.45 relativo al

desempleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas y el 46 por el que se limitan las horas de trabajo en las minas de carbón.

Que nosotros tengamos conocimiento, en ninguna de las minas que existen en nuestro país laboran mujeres, por lo que el Convenio N^o.45, que establece en su artículo 2^o. que "En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona del sexo femenino, sea cual fuere su edad", perfectamente se adapta a nuestro medio ambiente y no hay ningún inconveniente para su ratificación.

Del tratado relativo a las horas de trabajo en las minas de carbón, sólo diremos que éstas no existen en nuestro país y que por ende carece de importancia para El Salvador.

El Convenio N^o.47 que se refiere a la reducción de las horas de trabajo a 40 por semana; sólo había sido ratificado al primero de marzo de 1954 por Nueva Zelandia, lo que denota que casi todos los miembros de la Organización han tenido recelo para adherirse a él.

Nuestra Constitución establece en el numeral 6^o. del Art.183, que la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 44 horas semanales, por lo que según se ve, permite la reducción de la misma. Estimo que cuando los medios de producción se modernicen y los trabajadores se especialicen en las labores que desempeñan llegará la época en que la jornada de trabajo sea menor de 44 horas.

El Convenio N^o.48 se refiere a la organización de un régimen

internacional para la conservación de los derechos del seguro de invalidez, vejez y muerte. Sobre el sistema de la seguridad social en nuestro país ya hemos hablado anteriormente y mantenemos con este convenio nuestro punto de vista.

El Convenio N^o.49 se refiere a la reducción de las horas de trabajo en la fabricación de botellas.

Cuando esta industria se desarrolle en el país será conveniente se tengan en cuenta los principios que este convenio contiene; por ahora nada más nos puede interesar desde el punto de vista teórico.

La Vigésima reunión celebrada en Ginebra del 4 al 26 de junio de 1936, adoptó el Convenio N^o.50 relativo a la reglamentación de ciertos sistemas especiales de reclutamiento de trabajadores.

El Art. 1^o. del mismo nos dice: "Todo Miembro de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO que ratifique el presente Convenio se obliga a reglamentar, de conformidad con las disposiciones siguientes, el reclutamiento de trabajadores indígenas, en cada uno de sus territorios en donde tal reclutamiento exista o pudiere ulteriormente existir" y el Art. 2^o.: "A los efectos del presente Convenio: a) el término "reclutamiento" comprende todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar del trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autori-

dad competente; b) la expresión "trabajadores indígenas" comprende a los trabajadores que pertenecen o están asimilados a las poblaciones indígenas de los territorios dependientes de los Miembros de la Organización, así como a los trabajadores que pertenecen o están asimilados a las poblaciones indígenas dependientes de los territorios metropolitanos de los Miembros de la Organización."

Los países que tienen Colonias y mantienen situaciones de trabajo inferiores a las que un hombre dignamente puede aspirar, se han visto con el problema de establecer sistemas de trabajo forzoso, reclutamiento de trabajadores y sanciones penales por incumplimiento de contratos de trabajo.

Nosotros consideramos encomiable la labor desarrollada por la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO en el sentido de humanizar la situación de los indígenas de las Colonias.

Fieles a los principios del credo democrático, rechazamos y rechazaremos siempre medidas que tiendan a menoscabar la libertad de trabajo y la igualdad de los hombres. Por suerte, problemas como los que trata de resolver este Convenio no existen en el país.

El Convenio N^o.51 trata de reducción de las horas de trabajo en las obras públicas.

El Art. 2^o. del mismo dice que "Las horas de trabajo de las personas a las que se aplica el presente Convenio no deberán exceder de un promedio de 40 por semana". Al primero de marzo de 1954 este Convenio solamente había sido ratificado por Nueva Zelandia, no habiendo entrado por consiguiente en vigencia

Si países de evolución social más avanzada que el nuestro no han adquirido un compromiso internacional para un convenio de esta

menos podríamos hacerlos nosotros que damos los primeros pasos en este campo, pues no olvidemos que el verdadero movimiento legislativo salvadoreño en materia de trabajo arranca de 1949.

Debemos de comprender que se ha hecho mucho en el campo social en muy poco tiempo; débese ello a que la política seguida al respecto se ha inspirado en solucionar primordialmente las necesidades primarias del trabajador salvadoreño.

Muchos países han creído que a través de una vorágine legislativa puede conseguirse lo que quizá en este mundo nunca podremos alcanzar: la satisfacción del hombre.

Por tales razones soy partidario, como lo he sostenido en esta Tesis, de ser parco en adquirir vinculaciones internacionales - que no estamos seguros de poder cumplir; éste como en convenios anteriormente citados y otros que veremos más adelante, estimo que - preferible es esperar diez años como mínimo para ratificarlos y así poder cumplir fielmente las obligaciones que emanan de los mismos.

Muchos Miembros de la Organización tienen la costumbre de ratificar convenios al por mayor para aparecer en las estadísticas internacionales como Estados de una situación social avanzada y en la realidad de las realidades no llevan a feliz cumplimiento ninguno de sus principios. Muy equivocados están quienes adoptando esas posiciones creen que engañan al mundo.

La realidad en materia de trabajo para nuestro país en mi sentir debe de ser la siguiente: solucionar los problemas obrero-patronales en un aspecto general, así: reglamentando la contratación en

materia de trabajo, las indemnizaciones por despido, la contratación colectiva, estableciendo medidas adecuadas para evitar la huelga y el paro, desarrollando la seguridad social y reglamentando también el estatus jurídico porque deben regirse ciertas industrias, tales como la de la construcción, el transporte, las minas, que tienen ca racterísticas particulares, al efecto de crear en nuestro ambiente la posibilidad de obtener la mayor estabilidad en las relaciones obrero-patronales.

No ha sido por salirnos del tema, sino porque era necesario, que hemos tratado las cuestiones anteriormente enunciadas al referirnos a este convenio que no estamos en posibilidad de adoptar.

El Convenio N^o.52 se refiere a las vacaciones anuales pagadas, estableciendo en el apartado primero del Art.2^o. que todas las personas comprendidas dentro de su esfera de acción tienen derecho a seis días al año de vacaciones como mínimo.

En el año de 1954 la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, por medio de la Conferencia General adoptó la recomendación N^o.98 sobre las vacaciones pagadas, aumentando el número de días que como mínimo deben tener los trabajadores de vacaciones.

No quiso la Conferencia revisar el Convenio que estamos tratando.

Nuestra Ley de Vacaciones está adelante de los principios básicos que este Convenio contiene, puesto que se le conceden a los trabajadores de comercio 15 días de vacaciones, 10 días para los trabajadores de empresas industriales que tengan más de 10 a su ser vicio y 6 días para los de las empresas pequeñas.

En la Vigésima Primera Reunión, celebrada en Ginebra del 6 al 24 de octubre de 1936, se adoptaron los Convenios 53 relativo al mínimum de capacidad profesional de los Capitanes y Oficiales de la marina mercante, 54 relativo a las vacaciones anuales pagadas de la gente de mar, 55 relativo a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar, 56 relativo al Seguro de Enfermedad de la gente de mar y 57 relativo a las horas de trabajo a bordo y a la dotación. Este último Convenio fué revisado en 1946 por el Convenio N^o.76 y en 1949 por el Convenio N^o.93.

Todos ellos carecen de relevancia práctica para nosotros, por lo que no nos detendremos a analizarlos.

En la Vigésima Segunda Reunión celebrada en Ginebra del 22 al 24 de octubre de 1936, se adoptó el Convenio N^o.58 por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo marítimo. Por las mismas razones expuestas anteriormente no lo trataremos.

En la Vigésima Tercera Reunión celebrada en Ginebra del 3 al 23 de junio de 1937, se adoptó el Convenio N^o.59 por el que se fija la edad de admisión de los niños a los trabajos industriales.

El Art. 2^o. dice que los menores de 15 años no podrán traba--jar en empresas industriales.

Nuestra Legislación de Trabajo fija los 14 años como edad mínima para que los menores puedan entrar a prestar sus servicios en Empresas de distinta índole. El Convenio trata de proteger más que nuestro sistema legislativo la situación de los menores.

Cuestiones como ésta tienen para nosotros más importancia --teórica que práctica, pues en la realidad salvadoreña debemos de

comprender los graves problemas que afronta la niñez debido a la precaria situación económica de la mayoría del pueblo y los que hemos visto de cerca la realidad social que rodea al menor comprendemos que no es por medio de medidas legislativas de este tipo que se evitará el trabajo de los menores, sino por el fomento en la conciencia de los padres de que la instrucción básica de sus hijos es esencial para el futuro de ellos, por medio del fomento de centros educacionales modernos para despertar en el niño los anhelos de superación que el pequeño hombre tiene en potencia, por medio del fomento de instituciones encargadas de tomar por su cuenta a los menores desamparados y darles los medios necesarios de tipo educacional y científico, indispensables para convertirlos en hombres capaces de llevar vida de hombres. No es beneficencia esto último, sino obligación primordial de todo Estado, porque las fuerzas de los pueblos no radican en las generaciones taradas a consecuencia de las crisis mundiales que hemos atravesado en el transcurso de la primera mitad del siglo XX, sino la fuerza de los pueblos radica en las pequeñas conciencias que todos, sin excepción de ninguno, tenemos la obligación de formar, ayudar y fortalecer.

El hombre lleva dentro de sí potencias tan grandes, capacidades enormes, inteligencia tan profunda, que en la época actual no hemos desarrollado ni hemos tratado de hacerlo. Quizá los que ya traspasamos la edad de los 21 años no podamos obtener el fruto de esas fuerzas del individuo; sin embargo nos queda la posibilidad de tratar que las futuras generaciones lo consigan.

Sobre el Convenio N^o.60 relativo a la edad de admisión de los

niños a los trabajos no industriales, tenemos los mismos conceptos del anterior, por lo cual no los repetiremos.

El Convenio N^o.61 relativo a la reducción de las horas de trabajo en la industria textil, tiene por principal objeto la reducción de la semana laboral a 40 horas, sobre este punto he expresado también anteriormente mi punto de vista y no lo repetiré ahora.

El Convenio N^o.62 se refiere a prescripciones de seguridad en la industria de edificación y sería conveniente que, el Departamento de Previsión Social del Ministerio de Trabajo lo tomara en cuenta en la obra que desarrolla. No nos detendremos en su estudio por ser muy complejos sus principios, encontrándose fuera de la extensión de estos apuntes.

En la Vigésima Cuarta Reunión celebrada en Ginebra del 2 al 22 de junio de 1938, se adoptó el Convenio N^o.63 relativo a las estadísticas de salarios y horas de trabajo en las industrias principales mineras y manufactureras, en la edificación y la construcción y en la agricultura.

La estadística es una ciencia accesoria del Derecho del Trabajo. Decimos lo anterior por considerar que las modificaciones sociales deben tener en cuenta la posibilidad de dar de las empresas.

En base de los criterios anteriores estoy de acuerdo con los principios de esta convención.

En la Vigésima Quinta Reunión celebrada en Ginebra del 8 al 28 de junio de 1939, se adoptaron, el Convenio N^o.64 relativo a la

reglamentación de los contratos escritos de trabajo de los trabajadores indígenas y el Convenio N^o.65 relativo a las sanciones penales contra los trabajadores indígenas por el incumplimiento del contrato de trabajo. Sobre la situación de los trabajadores de las Colonias pertenecientes a países de gran potencia económica ya expresamos también anteriormente nuestro punto de vista.

El Convenio N^o.66 se refiere al reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores emigrantes.

El Art. 2^o. de éste dice: "1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a mantener un servicio apropiado de información y ayuda a los emigrantes e inmigrante, o a cerciorarse de que funcione un servicio de esta índole".

"2. Este servicio estará bajo la dirección: a) de las autoridades públicas; b) de una o varias organizaciones privadas, sin fines lucrativos, autorizadas a estos efectos por las autoridades públicas y sujetas a su vigilancia; o c) en parte, las autoridades públicas, y, en parte, de una o de varias organizaciones privadas que reúnan las condiciones enunciadas en el apartado b) de este párrafo".

Como se denota del artículo anteriormente transcrito y de los otros, la finalidad esencialmente perseguida es proteger la situación de los europeos que emigran a distintos países del orbe.

Siempre que un convenio se refiera a establecer un estatus jurídico para los trabajadores migrantes, debemos comprender estamos frente a una convención cuyas finalidades serán proteger la condición de los europeos en los otros continentes, pues bien sabemos son ellos y no nosotros los que se dirigen a otras tierras en busca de

posibilidades de trabajo.

Por lo anteriormente expuesto estimo debemos tener mucho cuidado con pactos internacionales de esta índole, a fin de no comprometernos en obligaciones destinadas a favorecer únicamente a los extranjeros, pues ante todo, América debe ser para los americanos.

El Convenio N^o.67 se refiere a las horas de trabajo y al descanso en el transporte por carretera. Este Convenio en nuestro sentir es muy interesante para la industria del transporte, por referirse a situaciones especiales, distintas de las del trabajador de la fábrica y del comercio.

En la Vigésima Sexta Reunión, celebrada en Filadelfia del 20 de abril al 12 de mayo de 1944, y en la Vigésima Séptima celebrada en París del 15 de octubre al 5 de noviembre de 1945 no se adoptó ningún Convenio. La razón principal fue porque la situación de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO no se encontraba todavía completamente definida y además los países afectados por la Segunda Guerra Mundial estaban más preocupados en los problemas políticos a resolver, que en los problemas sociales.

En la Vigésima Octava Reunión celebrada en Seattle, del 6 al 29 de junio de 1946, se adoptaron los siguientes Convenios: 68 relativo a la alimentación y al servicio de fonda a bordo de los buques, 69 relativo al certificado de aptitud de los cocineros de buque, 70 relativo a la seguridad social de la gente de mar, 71 relativo a las pensiones de la gente de mar, 72 relativo a las vacaciones pagadas de la gente de mar, 73 relativo al examen médico de la



gente de mar, 74 relativo al certificado de marinero preferente, 75 relativo al alojamiento de la tripulación a bordo y 76 relativo a los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación. Como puede verse, esta reunión se interesó únicamente en la condición de los trabajadores de mar y por consiguiente sólo tiene importancia para los países que tienen buques mercantes.

En la Vigésima Novena Reunión, celebrada en Montreal del 19 de septiembre al 9 de octubre de 1946, se adoptó el Convenio N.º.77, relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria y el Convenio N.º.78 relativo al examen médico de aptitud para los menores en trabajos no industriales.

Ámbos convenios tienen como finalidad específica el prohibir el trabajo de los menores de 18 años, excepto cuando después de minuciosos exámenes médicos se compruebe están aptos para trabajar.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene entre sus distintas dependencias la Sección de Mujeres y Menores; por medio de ella veremos **la labor que en el país se realiza a favor de los menores.**

Nosotros hasta la fecha carecemos de una legislación adecuada y sólo tenemos disposiciones transitorias en la Ley de Contratación Individual de Trabajo que prohíben toda prestación de servicios a los menores de 12 años y a los menores de 14, cuando interrumpen su educación primaria obligatoria.

Cuando nos referimos al Convenio N.º.59, expresamos nuestro punto de vista de la situación social del menor y las formas para regularla, no volviendo por ende sobre tales conceptos.

El Convenio N^o.79 se refiere a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales.

El apartado 2^o. del Art. 1^o. dice: "A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos no industriales, comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos." El Art. 3^o. dice que: "Los mayores de 14 años que no estén sujetos a la obligación escolar de horario completo, y los menores que no hayan cumplido 18 años, - no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche, durante un período de 12 horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana".

Nuestra Ley de Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal establece que los menores de 18 años no podrán efectuar trabajos en jornadas nocturnas y que las horas de trabajo nocturnas están comprendidas entre las veinte horas de un día y las seis horas del siguiente.

Aparentemente podría considerarse que nuestra Ley de Jornadas concede una situación más ventajosa para los menores, pues aquél -- prohíbe el trabajo de los menores entre las 10 de la noche de un -- día y las 6 del siguiente, mientras aquélla lo prohíbe desde las 8 de la noche de un día hasta las 6 de la mañana del siguiente; sin -- embargo la situación no es así, ya que la prohibición de trabajo en horas nocturnas es entre nosotros de 10 horas y las seis del día si -- guiente, mientras el Convenio extiende a 12 horas y el lapso de las 10 de la noche de un día a las 6 del siguiente aludidas no significa otra cosa sino que durante ese período de tiempo nunca puede un menor prestar sus servicios, teniendo los Estados que lo ratifiquen

la obligación de distribuir, según su particular situación, las cuatro horas restantes entre o antes o después de las 10 de la noche y las 6 de la mañana del siguiente.

Me parece que debería adoptarse este convenio por nuestro país para darle una mayor protección de salud a los menores de 18 años y no causar su adopción ningún trastorno en la economía interna del país.

El Convenio N^o.80 tuvo por objeto condicionar los Convenios - anteriormente adoptados con la Constitución de la post-guerra de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

En la Trigésima Reunión, celebrada en Ginebra del 19 de junio al 11 de julio de 1947, se adoptó el Convenio N^o.81 relativo a la - inspección del trabajo en la industria y el comercio.

Este convenio no puede ser adoptado por nuestro Gobierno debido a que el Art. 6^o. nos dice: "El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y les independicen de los cambios de gobierno y de cualquier - influencia exterior indebida", y hasta la fecha no se ha promulgado la Ley del Servicio Civil, que regulará la situación del empleado - público frente al Estado. Creo que el espíritu del Art. 6^o.del convenio lo encontraremos en la Ley del Servicio Civil que el Estado - tiene la obligación de decretar, sin embargo no existiendo ésta, carecemos de una reglamentación que nos establezca cuando y en qué caso un inspector de trabajo debe ser separado de su cargo por faltas

cometidas.

Además, el Art. 18 dice que la legislación nacional prescribirá sanciones penales para los infractores del convenio, siendo del conocimiento de todos nosotros lo contrarias a la naturaleza del Derecho del Trabajo la imposición de sanciones penales por la violación de sus normas, las cuales dan lugar a obligaciones de carácter personal o colectivo o a sanciones de tipo administrativo.

Los Convenios 82, relativo a la política social en los territorios no metropolitanos, 83 relativo a la aplicación de normas internacionales de trabajo en los territorios no metropolitanos, 84 - relativo al Derecho de Asociación y a la solución de los Conflictos de Trabajo en los territorios no metropolitanos, 85 relativo a la inspección de trabajo en los territorios no metropolitanos y 86 relativo a la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas, como fácilmente se deduce de sus epígrafes, carecen por completo de importancia para el país y por ende no nos detendremos a analizarlos.

En la Trigésima Primera Reunión, celebrada en San Francisco, - del 17 de junio al 10 de julio de 1948, se adoptó el Convenio N.º. 87 relativo a la Libertad Sindical y al Derecho de Sindicación; contiene un principio sumamente interesante: el Art. 9.º. dice que "la legislación nacional deberá determinar hasta que punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio". Nosotros hasta la fecha no tenemos conocimiento de que Estado alguno le reconozca derecho de sindicación a sus fuer

zas armadas y de policía. La razón es obvia pues éstas nunca pueden tener una relación de trabajo con el Estado. Por eso nos llama mucho la atención este artículo y mientras no se tenga una perfecta interpretación de lo que quiso decir la Conferencia, no debe ratificarse.

El Convenio N^o.88 se refiere a la Organización del Servicio de Empleo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social hemos tenido conocimiento ha establecido desde el año pasado una oficina que se encargará de prestar sus servicios en la oferta y la demanda de empleo. Sería conveniente, aunque no se adopte el convenio, se tomen muy en cuenta sus principios, pues la finalidad perseguida es regular por medio de oficinas estatales la oferta y la demanda de trabajo. Así vemos que el Art. 6^o. dice que "El servicio de empleo debe estar organizado de suerte que garantice la eficacia de la Contratación y la Colocación de los trabajadores y otros los métodos y sistemas que mediante la colaboración de patronos y trabajadores deben seguirse al efecto."

El Convenio N^o.89 se refiere al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria.

El Art. 3^o. de éste establece que las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna Empresa Industrial Pública o Privada.

No considero conveniente se ratifique este convenio, puesto que el prohibir el trabajo de las mujeres en la noche no soluciona-

ría ningún problema nacional, sino por el contrario acarrearía un considerable desempleo. Sabemos la lucha de la obrera para su subsistencia y la de los suyos, debido a los pocos recursos de que dispone.

El Convenio N.º. 90 se refiere al trabajo nocturno de los menores en la industria, tiene principios análogos a los del Convenio N.º.79 relativos a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales, por lo que únicamente agregamos que sostenemos aquí los mismos puntos de vista.

En la Trigésima Segunda Reunión, celebrada en Ginebra del 8 de junio al 2 de julio de 1949, se adoptaron los Convenios 91 relativo a las Vacaciones pagadas de la gente de mar, 92 relativo al alojamiento de la tripulación a bordo y 93 relativo a los salarios, horas de trabajo a bordo y la dotación, los que como otros anteriores se refieren a problemas que no existen en nuestro medio, por cuya razón no los analizaremos.

El Convenio N.º.94 se refiere a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas.

El Art. 2.º. de este Convenio dice que los contratos a los cuales se aplique deberán contener cláusulas que garanticen a los trabajadores condiciones de trabajo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada de la misma región, pudiendo hacerse esto por medio de Contratos Colectivos, laudos arbitrales o leyes en general.

La finalidad que persigue es el establecimiento de un salario

mínimo para los trabajadores de la construcción, cuando el contrato sea celebrado por una autoridad pública, con una empresa particular.

No me parece la intervención por medio de convenios internacionales en la contratación de empresas privadas con el Estado. Siempre he sostenido y sostendré que la contratación colectiva es el medio más adecuado para resolver los conflictos de salarios resultantes de la distinta posición que tienen el capital y el trabajo; por ende considero que el tratar de inmiscuirnos en los contratos que las empresas privadas celebren con el Estado nos llevará a una situación de incertidumbre y nos llevará también a una situación de desconfianza en las obras que piensen emprenderse en el país.

Los trabajadores deben saber lo que quieren y deben aprovechar los medios de combate que tienen. No debe ser el Estado el que siempre les deba proporcionar y los deba empujar a conseguir situaciones mejores que las que hoy tienen, pues ello en vez de beneficiarlos les causa perjuicio, debido a que se acostumbran a recibir prestaciones sociales por las cuales nunca han luchado en conquistar.

Desde 1949 los trabajadores de mi país han obtenido y siguen obteniendo beneficios sociales sin que se den cuenta de lo que significan. La razón es muy obvia: Cuando nada nos ha costado poseer lo que tenemos, no podemos comprender su valor.

En mi criterio deben actualmente los trabajadores, cuando deseen conseguir mayores prestaciones que la ley les otorga, usar de la contratación colectiva, dejando a un lado la intervención estatal que a la larga podrá ser perjudicial y nociva para sus intereses. Considero puede serles perjudicial y nociva mayor intervención del Estado en sus relaciones con los patronos, ya que se acostumbra-

rán a tener por norte la efigie tutelar del Estado en vez de la --
fuerza que representan.

Hasta hoy día no existe en el país un verdadero movimiento o--
brero, hasta hoy día no existe en el país verdaderos sindicatos. No
nos detendremos a analizar las razones por las cuales éstos no se --
han desarrollado, sino nada más diremos que los trabajadores salva-
doreños no han comprendido hasta la fecha lo que significa tener de
recho a una indemnización por despido injusto, a un séptimo día de
descanso remunerado, a prestaciones emanadas del Seguro Social.

Los líderes obreros se han preocupado más que todo por crear
mareas en un vaso de agua, en vez de orientar su actividad a la --
creación de leyes internas en las empresas, por medio de la contra-
tación colectiva.

Muchos líderes del movimiento laboral salvadoreño han expresa
do en cónclaves como el del Primer Congreso Nacional del Trabajo, --
que aspiran y no encuentran ninguna razón para que no se les regla-
mente la creación y funcionamiento de federaciones y confedera --
ciones de sindicatos. Sin entrar al estudio constitucional del pro-
blema, diré ¿de qué les servirán las federaciones y las confedera-
ciones de sindicatos a los trabajadores cuando en las organizacio--
nes de primer orden no han sabido o han carecido de fuerza para re-
glamentar y mejorar la situación del hombre que trabaja?

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, existe una --
Sección de Sindicatos y Contratación Colectiva y hasta la fecha creo
en el país no hay más de diez contratos colectivos. No es esto una
demostración palpable de la ausencia de vida en las organizaciones
obreras?

Todas las cuestiones anteriormente tratadas no son ajenas al fondo de este convenio; nos demuestran que continuar otorgándoles situaciones favorables al trabajador salvadoreño van en perjuicio de él. Ya se dijo que todos los pueblos tienen el gobierno que se merecen y los trabajadores salvadoreños tendrán una mayor seguridad en su futuro cuando los sindicatos se preocupen por desarrollar la contratación colectiva.

Vistas así las cosas no es conveniente adoptar por ahora este convenio.

El Convenio N^o.95 se refiere a la protección del salario.

Sus principios se encuentran conformes con la Ley de Contratación Individual de Trabajo, no habiendo ningún obstáculo para que sea ratificado.

El concepto de salario, la no embargabilidad del mismo, la prohibición que los patronos limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario, son principios incorporados en nuestras leyes de trabajo.

El apartado 2^o. del Art.13 de éste prohíbe el pago de salarios en las tabernas u otros establecimientos similares; nuestras leyes no contienen ninguna prohibición de este tipo, puesto que la Ley de Jornadas de Trabajo dice que el salario debe pagarse en el lugar donde se efectúen las labores o en el previamente convenido en el contrato, sin agregar más. Nos parece muy humana la prohibición consignada en aquél y estamos de acuerdo con todos los principios que contiene.

El Convenio N^o.96 se refiere a las agencias retribuidas de colocación y tiene como finalidad específica la supresión progresiva de éstas cuando tengan fines lucrativos. En el país hasta la fecha no existen y por ende carece de importancia para nosotros.

El Convenio N^o.97 se refiere a los trabajadores migrantes y es típicamente benéfico para los países europeos, ya que se interesa primordialmente por la situación de las personas que emigran y bien sabemos que son los habitantes del viejo continente los que se dirigen a América en busca de oportunidades de trabajo y no los americanos a Europa.

No estoy de acuerdo con compromisos internacionales de esta índole por ser partidario de limitar hasta donde sea posible la entrada de extranjeros al país, para evitar que desplacen al salvadoreño de las oportunidades de trabajo.

El Convenio N^o.98 se refiere a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Encontramos aquí como en el Convenio 87 el principio de que la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el mismo, en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. Como decíamos, nos llama mucho la atención estas disposiciones y mientras no se tenga una perfecta interpretación de ellas nos debemos de abstener de ratificar estos convenios.

En la Trigésima Tercera Reunión de 1950, se adoptó el Convenio N^o.99, relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Nuestro criterio sobre la conveniencia o in-

conveniencia de la fijación de salarios mínimos ya lo expresamos anteriormente; solo agregaremos que si ello es un problema en la industria y el comercio, en el campo la situación es mucho más difícil.

El Convenio N^o.100 se refiere a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. La Constitución, dice en el numeral 1^o. del Art.183 que a igual trabajo debe corresponder igual remuneración. A primera vista podría estimarse que este Convenio reglamentaría tal principio constitucional; sin embargo el apartado b) del Art. 1^o. dice: "La expresión igual remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo." La expresión tasas de remuneración nos está indicando que el Estado debe determinar el valor de la mano de obra en las industrias y aplicárselo indistintamente al hombre y a la mujer, siendo necesario no solamente para ratificar este Convenio que nuestra Constitución establezca que a igual trabajo corresponde igual remuneración, sino que además el Estado debe de valorar el importe de la mano de obra y aplicárselo igualmente a ambos sexos. En situación tal, El Salvador no está en posibilidad de adherirse al Convenio N^o.100.

En la Trigésima Quinta Reunión, celebrada en Ginebra en 1952, se adoptó el Convenio 101, relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura. Considero muy justo que el trabajador agrícola tenga derecho a vacaciones pagadas, pero antes de otorgarle esta presta--

ción es conveniente extenderle otros beneficios más importantes, tales como un séptimo día remunerado, limitación de jornadas de trabajo, descanso pre y post-natal para la mujer embarazada y la prohibición del pago por medio de fichas.

El Convenio N^o.102 se refiere a normas mínimas de seguridad social. Sus principios son de carácter tan avanzados que nada más nos pueden servir a nosotros como guía en la evolución social salvadoreña.

El Convenio N^o.103 se refiere a la protección de la maternidad, estableciendo que la mujer trabajadora sea casada o no, que labore en empresas industriales o comerciales, públicas o particulares, no deberá trabajar cierto tiempo después del parto. La Ley de Contratación Individual ha regulado ya los períodos durante los cuales la mujer debe tener su descanso pre y post-natal. Estimo no sería conveniente adoptarlo, por estar nuestro país en su fase inicial del desarrollo de la seguridad social, que traerá progresivamente la derogación de las disposiciones de la Ley de Contratación Individual de Trabajo.

La Ley del Seguro Social y sus reglamentos tendrán que extenderse a todo el país y tendrán asimismo que variar muchas veces el alcance de las prestaciones que otorguen. Ojalá tengan un completo éxito en el país para bien de todos los salvadoreños y armonía entre el capital y trabajo.

Por tal cuestión en este último Convenio, como en tantos otros anteriormente citados, tenemos el criterio de que lo más convenien-

te al país, es primordialmente estudiar el resultado de la experien
cia laboral salvadoreña, para después tener la firme convicción que
las obligaciones internacionales adquiridas serán cumplidas en su -
integridad.

ooooooo
ooooo
o

A P E N D I C E

I. CONVENIOS.

PRIMERA REUNION (WASHINGTON 1919)

1. Horas de trabajo (industria) 1919.
2. Desempleo, 1919.
3. Protección de la maternidad, 1919.
4. Trabajo nocturno (mujeres), 1919.
5. Edad mínima (industria), 1919.
6. Trabajo nocturno de los menores (industria) 1919.

SEGUNDA REUNION (GENOVA, 1920)

7. Edad mínima (trabajo marítimo), 1920.
8. Indemnización de desempleo (naufragio), 1920.
9. Colocación de la gente de mar, 1920.

TERCERA REUNION (GINEBRA, 1921)

10. Edad mínima (agricultura), 1921.
11. Derecho de asociación (agricultura), 1921.
12. Indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921.
13. Cerusa (pintura), 1921.
14. Descanso semanal (industria), 1921.
15. Edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921.
16. Examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921.

SEPTIMA REUNION (GINEBRA, 1925)

17. Indemnización por accidentes del trabajo, 1925.
18. Enfermedades profesionales, 1925.
19. Igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.
20. Trabajo nocturno (panaderías), 1925.

OCTAVA REUNION (GINEBRA, 1926)

21. Inspección de los emigrantes, 1926.

NOVENA REUNION (GINEBRA, 1926)

22. Enrolamiento de la gente de mar, 1926.
23. Repatriación de la gente de mar, 1926.

DECIMA REUNION (GINEBRA, 1927)

24. Seguro de enfermedad (industria), 1927.
 25. Seguro de enfermedad (agricultura), 1927.
-

UNDECIMA REUNION (GINEBRA, 1928)

26. Métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.

DUODECIMA REUNION (GINEBRA, 1929)

27. Indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929.
28. Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes,
1929.

DECIMOCUARTA REUNION (GINEBRA, 1930)

29. Trabajo forzoso.
30. Horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.

DECIMOQUINTA REUNION (GINEBRA, 1931)

31. Horas de trabajo (minas de carbón), 1931.

DECIMOSEXTA REUNION (GINEBRA, 1932)

32. Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes
(revisado), 1932.
33. Edad mínima (trabajos no industriales), 1932.

DECIMOSEPTIMA REUNION (GINEBRA, 1933)

34. Agencias retribuidas de colocación, 1933.
35. Seguro de vejez (industria, etc.) 1933.
36. Seguro de vejez (agricultura), 1933.
37. Seguro de invalidez (industria, etc.) 1933.
38. Seguro de invalidez (agricultura) 1933.
39. Seguro de muerte (industria, etc.) 1933.
40. Seguro de muerte (agricultura), 1933.

DECIMOCTAVA REUNION (GINEBRA, 1934)

41. Trabajo nocturno (mujeres) (revisado) 1934.
42. Enfermedades profesionales (revisado) 1934.
43. Fabricación de vidrio, 1934.
44. Desempleo, 1934.

DECIMONOVENA REUNION (GINEBRA, 1935)

45. Trabajos subterráneos (mujeres) 1935.
46. Horas de trabajo (minas de carbón) (revisado), 1935.
47. Cuarenta horas, 1935.
48. Conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935.
49. Reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935.

VIGESIMA REUNION (GINEBRA, 1936)

50. Reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936.
51. Reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936.
52. Vacaciones pagadas, 1936.

VIGESIMA PRIMERA REUNION (GINEBRA, 1936)

53. Certificados de capacidad de los oficiales, 1936.
54. Vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936.
55. Obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936.
56. Seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936.
57. Horas de trabajo a bordo y dotación, 1936.

VIGESIMA SEGUNDA REUNION (GINEBRA,1936)

58. Edad mínima (trabajo marítimo) (revisado), 1936.

VIGESIMA TERCERA REUNION (GINEBRA,1937)

59. Edad mínima (industria) (revisado), 1937.
60. Edad mínima (trabajos no industriales) (revisado); 1937.
61. Reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937.
62. Prescripciones de seguridad (edificación), 1937.

VIGESIMA CUARTA REUNION (GINEBRA,1938)

63. Estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938.

VIGESIMA QUINTA REUNION (GINEBRA,1939)

64. Contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939.
65. Sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939.
66. Trabajadores migrantes, 1939.
67. Horas de trabajo y descanso (transporte por carretera),1939.

VIGESIMA OCTAVA REUNION (Seattle, 1946)

68. Alimentación y servicio de fonda (tripulación de buques),1946.
69. Certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946.
70. Seguridad social de la gente de mar, 1946.
71. Pensiones de la gente de mar, 1946.
72. Vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946.
73. Examen médico de la gente de mar, 1946.
74. Certificado de marinero preferente, 1946.
75. Alojamiento de la tripulación, 1946
76. Salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1946

VIGESIMA NOVENA REUNION (Montreal, 1946)

77. Examen médico de los menores (industria), 1946.
78. Examen médico de los menores (trabajos no industriales),1946.
79. Trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales),1946.
80. Revisión de los artículos finales, 1946.

TRIGESIMA REUNION(Ginebra,1947)

81. Inspección del trabajo, 1947.
82. Política social (territorios no metropolitanos),1947
83. Normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
84. Derecho de asociación (territorios no metropolitanos),1947

85. Inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
86. Contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947.

TRIGESIMA PRIMERA REUNION (San Francisco, 1948)

87. Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948
 88. Servicio del empleo, 1948
 89. Trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948.
 90. Trabajo nocturno de los menores (industria) (revisado), 1948.
- Instrumento de Enmienda (1948) al Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos).

TRIGESIMA SEGUNDA REUNION (Ginebra, 1949)

91. Vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949
92. Alojamiento de la tripulación (revisado), 1949.
93. Salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949
94. Cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949.
95. Protección del salario, 1949
96. Agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949.
97. Trabajadores migrantes (revisado), 1949.
98. Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

TRIGESIMA CUARTA REUNION (Ginebra, 1951)

99. Métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
100. Igualdad de remuneración, 1951

TRIGESIMA QUINTA REUNION, (Ginebra, 1952)

101. Vacaciones pagadas en la agricultura, 1952
102. Norma mínima de la seguridad social, 1952
103. Protección de la maternidad (revisado) 1952.

II. RECOMENDACIONES.

PRIMERA REUNION (Wáshington, 1919)

1. Desempleo, 1919
2. Reciprocidad de trato, 1919
3. Prevención del carbunco, 1919
4. Saturnismo (mujeres y niños), 1919
5. Inspección del trabajo (servicios de higiene), 1919
6. Fósforo blanco, 1919

SEGUNDA REUNION (Génova, 1920)

7. Horas de trabajo (pesca), 1920
8. Horas de trabajo (navegación interior), 1920
9. Estatutos nacionales de la gente de mar, 1920.
10. Seguro de desempleo (gente de mar), 1920

TERCERA REUNION (GINEBRA, 1921)

11. Desempleo (agricultura), 1921
12. Protección de la maternidad (agricultura), 1921
13. Trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921
14. Trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921
15. Enseñanza técnica (agricultura), 1921
16. Alojamiento (agricultura), 1921
17. Seguro social (agricultura), 1921
18. Descanso semanal (comercio), 1921

CUARTA REUNION (GINEBRA, 1922)

19. Estadísticas de migraciones, 1922

QUINTA REUNION (GINEBRA, 1923)

20. Inspección del trabajo, 1923

SEXTA REUNION (GINEBRA, 1924)

21. Utilización del tiempo libre, 1924

SEPTIMA REUNION (GINEBRA, 1925)

22. Indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925
23. Indemnización por accidentes del trabajo (jurisdicción), 1925
24. Enfermedades profesionales, 1925.
25. Igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925

OCTAVA REUNION (GINEBRA, 1926)

26. Protección de los emigrantes a bordo de buques, 1926

NOVENA REUNION (GINEBRA, 1926)

27. Repatriación de capitanes y aprendices, 1926
28. Inspección del trabajo (gente de mar), 1926

DECIMA REUNION (GINEBRA, 1927)

29. Seguro de enfermedad, 1927

UNDECIMA REUNION (GINEBRA, 1928)

30. Métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.

DUODECIMA REUNION (GINEBRA, 1929)

31. Prevención de los accidentes del trabajo, 1929.
32. Dispositivos de seguridad de las máquinas, 1929
33. Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), 1929.

34. Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (consulta a las organizaciones), 1929

DECIMOCUARTA REUNION (GINEBRA, 1930)

35. Imposición indirecta del trabajo, 1930
36. Reglamentación del trabajo forzoso, 1930
37. Horas de trabajo (hoteles, etc.), 1930
38. Horas de trabajo (teatros, etc.), 1930
39. Horas de trabajo (hospitales, etc.), 1930

DECIMOSEXTA REUNION (GINEBRA, 1932)

40. Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes - (reciprocidad), 1932
41. Edad mínima (trabajos no industriales), 1932

DECIMOSEPTIMA REUNION (GINEBRA, 1933)

42. Agencias de colocación, 1933
43. Seguro de invalidez, vejez y muerte, 1933

DECIMOCTAVA REUNION (GINEBRA, 1934)

44. Desempleo, 1934

DECIMONOVENA REUNION (GINEBRA, 1935)

45. Desempleo (menores), 1935.

VIGESIMA REUNION (GINEBRA, 1936)

46. Supresión del reclutamiento, 1936
47. Vacaciones pagadas, 1936.

VIGESIMA PRIMERA REUNION (GINEBRA, 1936)

48. Condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936
49. Horas de trabajo a bordo y dotación, 1936

VIGESIMA TERCERA REUNION (GINEBRA, 1937)

50. Obras públicas (colaboración internacional), 1937
51. Obras públicas (organización nacional), 1937
52. Edad mínima (empresas familiares,) 1937
53. Prescripciones de seguridad (edificación), 1937
54. Inspección (edificación), 1937
55. Colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937
56. Enseñanza profesional (edificación), 1937

VIGESIMA QUINTA REUNION (GINEBRA, 1939)

57. Formación profesional, 1939
58. Contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939

59. Inspección del trabajo (trabajadores indígenas), 1939.
60. Aprendizaje, 1939
61. Trabajadores migrantes, 1939
62. Trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939
63. Cartillas de control (transporte por carretera), 1939
64. Trabajo nocturno (transporte por carretera), 1939
65. Métodos para reglamentar las horas de trabajo (transporte por carretera), 1939.
66. Descanso (conductores de coches particulares), 1939

VIGESIMA SEXTA REUNION (FILADELFIA, 1944)

67. Seguridad de los medios de vida, 1944
68. Seguridad social (fuerzas armadas), 1944
69. Asistencia médica, 1944
70. Política social en los territorios dependientes, 1944
71. Empleo (transición de la guerra a la paz), 1944
72. Servicio del empleo, 1944
73. Obras Públicas (organización nacional), 1944

VIGESIMA SEPTIMA REUNION (París, 1945)

74. Política social en los territorios dependientes (disposiciones complementarias), 1945

VIGESIMA OCTAVA REUNION (Seattle, 1946)

75. Acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946
76. Asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar, 1946
77. Formación profesional de la gente de mar, 1946
78. Suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946

VIGESIMA NOVENA REUNION (Montreal, 1946)

79. Examen médico de los menores, 1946
80. Trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946

TRIGESIMA REUNION (Ginebra, 1947)

81. Inspección del trabajo, 1947
82. Inspección del trabajo (minas y transporte), 1947

TRIGESIMA PRIMERA REUNION (SAN FRANCISCO 1948)

83. Servicio del empleo, 1948.

TRIGESIMA SEGUNDA REUNION (Ginebra, 1949)

84. Cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949.

85. Protección del salario, 1949.
86. Trabajadores migrantes (revisado), 1949
87. Orientación profesional, 1949

TRIGESIMA TERCERA REUNION (GINEBRA, 1950)

88. Formación profesional (adultos), 1950

TRIGESIMA CUARTA REUNION (GINEBRA, 1951)

89. Métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
90. Igualdad de remuneración, 1951
91. Contratos colectivos, 1951
92. Conciliación y arbitraje voluntarios, 1951

TRIGESIMA QUINTA REUNION (GINEBRA, 1952)

93. Vacaciones pagadas en la agricultura, 1952
94. Consulta y colaboración entre empleados y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952
95. Protección de la maternidad, 1952

TRIGESIMA SEXTA REUNION (GINEBRA, 1953)

96. Edad mínima de admisión a los trabajos subterráneos de las minas de carbón, 1953
97. Protección de la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, 1953.

TRIGESIMA SEPTIMA REUNION (GINEBRA, 1954)

98. Vacaciones pagadas, 1954.

ooooo0ooooo