

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2009
PLAN DE ESTUDIO 1993.



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

“APLICACIÓN DE TRATADOS INTERNACIONALES Y CONVENIOS DE LA OIT, EN LAS SENTENCIAS EMITIDAS POR LOS JUZGADOS DE LO LABORAL, EN EL ÁREA DE SAN SALVADOR EN LOS AÑOS 1999-2008”.

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR AL TITULO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS.

PRESENTAN:

DURAN RIVAS RENATO UBALDO.
MORALES RODRIGUEZ ROBERTO EDUARDO.
ZAMORA CASTILLO GUSTAVO ALONSO.

LIC. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, ABRIL DE 2010.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

INGENIERO RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ.
RECTOR.

ARQUITECTO MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS
VICERRECTOR ACADÉMICO.

LICENCIADO OSCAR NOÉ NAVARRETE ROMERO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO.

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ
SECRETARÍA GENERAL

DOCTOR RENÉ MADECADEL PERLA JIMENEZ.
FISCAL GENERAL.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

DOCTOR JOSÉ HUMBERTO MORALES.
DECANO.

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS
VICEDECANO.

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS.
SECRETARIO.

DR. JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO
DIRECTOR ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS.

LICENCIADA JUANA ISABEL RIVAS VARGAS.
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO.

AGRADECIMIENTOS.

Quiero agradecer primeramente, a DIOS Y A LA VIRGENCITA MARIA, por ayudarme espiritualmente y darme fuerzas en todo momento, en este proceso de mi formación profesional.

A MIS PADRES, Rogelio y Gloria, por su educación, paciencia, amor y por enseñarme que con la ayuda de Dios se pueden alcanzar los sueños.

A MIS HERMANOS, Rami, Dany, Roger, Alirio y Paty quienes son, para mí un modelo a seguir.

A MIS PROFESORES por su enseñanza a lo largo de mi formación profesional.

A MIS AMIGOS, en especial Grace, Roberto, Aman, Imelda y Carito, quienes han sido excelentes personas, excelentes amigos y me han dado su apoyo incondicional siempre.

Y de una manera muy especial quiero agradecer al Licenciado Salvador Iglesias quien nos brindo su ayuda en los momentos más difíciles de este proceso, y a la vez a la Lic. Juana Vargas, asesora del seminario de graduación.

Renato Ubaldo Durán Rivas.

A DIOS TODOPODEROSO, por ser mí guía y darme la fortaleza en los momentos más difíciles a lo largo de mi vida así como también la sabiduría y la capacidad para salir adelante en toda mi formación académica.

A MIS PADRES, Por el apoyo incondicional que me brindaron desde siempre y es a ellos que quiero dedicar este logro personal, papá y mamá saben que los quiero mucho y estaré eternamente agradecidos con Uds.

A MIS HERMANOS, Con mucho cariño también dedico este logro.

A MI SOBRINO, Yiga con mucho cariño.

A NUESTROS ASESORES DE TESIS, Lic. Salvador Iglesias por ser quien nos facilito nuestra investigación de forma responsable y amable de revisar nuestro trabajo puntualmente, como también a la Licda. Juana Vargas.

A MIS AMIGOS, Gracia, Amanda, Carito, Renato y Sergio por la confianza y apoyo que me brindaron en todo momento y por tener a los mejores amigos que Dios me puso en mi camino. Gracias.

A todos los lectores que en más de alguna ocasión consultaran nuestro trabajo, para su enriquecimiento académico.

Roberto Eduardo Morales Rodríguez.

Agradezco a nuestro señor Jesucristo por ser fiel a su palabra y abundante en misericordia al proveer absolutamente todo para mis estudios.

A mi madre Roxana María Castillo de Zamora por su esfuerzo y entereza para con sus hijos, gracias mami por dar todo por nosotros.

A mi padre Jesús Alonso Zamora, quien me dio su apoyo incondicional en todos los momentos.

A mi hermano, Luis Francisco por ser mi compañero y amigo del alma.

A mi abuela “Mamita”, por su apoyo incondicional.

A toda mi familia y amigos, Rodolfo, Alcides, Sarai y demás, mil gracias por sus constantes oraciones.

A la Licenciada Juana Isabel Vargas, por su dirección en esta tesis.

Al Licenciado Salvador Iglesias, por su oportuna y desinteresada ayuda.

A mis compañeros de tesis Renato y Roberto, por su inigualable amistad.

Gustavo Alonso Zamora Castillo

INDICE.

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	i
CAPITULO I	1
1.1 PLANTEAMIENTO, ENUNCIADOY DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2 Planteamiento del problema.....	1
1.3 Enunciado del problema.....	2
1.4 Delimitación de la investigación.	2
1.5 Justificación de la investigación y objetivos.....	3
1.6 Objetivos	5
1.7 Sistema de hipótesis.	5
1.8 Metodología utilizada.....	6
1.9 Procedimientos de ejecución.....	7
CAPITULO II	8
2.1 DESARROLLO DE LA SOCIEDAD EN LA ANTIGÜEDAD.	8
2.1.1 La sociedad en la antigüedad.	8
2.2 El Derecho Internacional Público.	9
2.2.1 Antigüedad.....	9
2.2.2 Derecho Internacional Clásico.	11
2.2.3 Derecho Internacional Contemporáneo.	12
2.3 Orígenes del Derecho Internacional.....	14
2.4 Fundamentos del Derecho Internacional Público (D.I.P).....	17
2.4.1 La función social, fundamento del Derecho Internacional Público.	18
2.4.2 Funciones del Derecho Internacional Público.....	18
2.5 Historia de los Tratados Internacionales.	19
2.5.1 Finalidad de los Tratados Internacionales.	22

2.5.2 Primeros tratados y convenios ratificados en el país.	22
2.6 El Derecho Laboral.....	23
2.6.1 Origen del Derecho Laboral.....	23
2.7 Principios del Derecho Laboral.....	26
2.7.1 Desarrollo de los Principios	27
2.8 Historia de la OIT	37
2.8.1 La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	37
CAPITULO III.....	40
3.1 TRATADOS,DEFINICIONES, ELEMENTOS, SUJETOS DEL D.I .P.	40
3.1.1 Los Tratados internacionales.....	40
3.2 Definición de tratado internacional	40
3.2.1 Elementos de un tratado internacional.....	43
3.3 Teorías del Derecho Internacional.....	45
3.3.1 Teoría pura del derecho.....	46
3.3.2 Teoría de la responsabilidad.....	46
3.4 Sujetos de Derecho Internacional.	46
3.5 Las Organizaciones Internacionales.	49
3.5.1Características que identifican a Organizaciones internacionales.	49
3.5.2 Clasificación de las Organizaciones Internacionales.	50
3.6 Naturaleza jurídica y finalidad de la OIT.	51
3.6.1 Funcion mediadora de la OIT en los conflictos laborales.....	51
3.6.2 Órganos que conforman la OIT	52
3.7 El Libro Blanco.	57
CAPITULO IV	59
4.1 REGULACIÓN JURIDICA DE LOS DERECHOS Y TRATADOS INTERNACIONALES, EN EL AMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL. .	59
4.1.1 Marco normativo-jurídico, sobre los derechos laborales y los tratados internacionales.....	59
4.2 Los tratados internacionales en la Constitución de El Salvador.....	62

4.2.1 Partes de un tratado.	65
4.2.2 Proceso de celebración de un tratado.	65
4.3 Mecanismo de fiscalización que existe para la aplicación y observancia de los convenios de la OIT por parte de los Jueces de lo laboral	68
4.4 Función del Ministerio de Trabajo y Prevision Social, en la aplicación de los convenios de la OIT.....	70
4.5 Normativa que debería imperar en las Resoluciones judiciales.	72
4.6 Normativa internacional que se aplican en El Salvador.	73
4.7 Convención de Viena sobre el Derecho de los tratados.....	75
4.7.1 Puntos más importantes tratados en dicha convención.....	76
4.8 La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	78
4.9 Convenios inoperantes en El Salvador.	79
CAPITULO V.	80
5.1 ANALISIS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO. ...	80
5.2 Entrevista a Jueces y Magistrados de lo laboral	80
5.3 Entrevista a Defensores de la Procuraduria General de la Republica.	87
5.4 Entrevista al personal del Ministerio de Trabajo y Prevision Social....	93
5.5 Entrevistas realizadas a Diputados de la Asamblea Legislativa.....	100
5.6 Entrevistas realizadas a estudiantes universitarios.	107
CAPITULO VI	115
6.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	115
6.2 Conclusiones.....	115
6.3 Recomendaciones.....	118
BIBLIOGRAFÍA.	120
ANEXOS	123

INTRODUCCIÓN

El presente informe final de investigación titulado “**Aplicación de Tratados Internacionales y Convenios de la OIT, en las Sentencias emitidas por los Juzgados de lo Laboral en el área de San Salvador en los años de 1999-2008**”, tiene como objetivo presentar un estudio, sobre la influencia que tiene la aplicación de Tratados Internacionales y Convenios de la OIT, en las Sentencias que emiten los Jueces de lo Laboral en San Salvador, así como también proporcionar una fuente de cultura General para los lectores sobre el tema en referencia. Con este trabajo se procura abonar, en cierta medida, al estudio de las instituciones encargadas de velar por la protección de los Derechos Laborales, específicamente en lo referente a la aplicación de tratados internacionales y convenios de la OIT en las sentencias que emiten los juzgados de lo Laboral en el área de San Salvador.

Además se tiene el propósito de parte de los autores en cumplir con el requisito de graduación, para poder optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas.

El informe final se encuentra redactado en seis capítulos que se describen a continuación:

El Primer Capítulo contiene el planteamiento del problema y manejo metodológico, donde se identifica la problemática, los objetivos, las hipótesis y la metodología utilizada con el método hipotético deductivo.

El Segundo Capítulo contiene el Marco Histórico, que desarrolla la Historia del Derecho Internacional Público, en esta etapa, surgen las primeras manifestaciones de la existencia de la Sociedad, al expresar que el ser humano es por naturaleza un ser sociable, por lo tanto para hacer valer sus Derechos, tiene que aliarse y formar grupos para defender sus derechos, el Marco Histórico también desarrolla, el Derecho Internacional Clásico, Derecho Internacional Contemporáneo, los orígenes del Derecho

Internacional, fundamentos del Derecho Internacional Público, dentro del fundamento del Derecho Internacional podemos mencionar la función social.

El Marco Histórico, a la vez desarrolla las funciones del Derecho Internacional Público, Historia de los Tratados internacionales, historia de los primeros Tratados Internacionales ratificados por El Salvador, el Derecho Laboral, sus orígenes y los Principios del Derecho Laboral.

El Tercer Capítulo, describe el marco Teórico conceptual, que desarrolla las diferentes definiciones de los Tratados Internacionales aportadas por celebres tratadistas, en estas definiciones cada tratadista aporta su conocimiento y desarrolla una definición de tratado, dejando de lado ciertos elementos necesarios que deben desarrollarse, es por ello que se crea una definición que contempla todos los aspectos necesarios, el Marco Teórico también desarrolla elementos de un tratado internacional, Teorías del Derecho internacional, Organizaciones Internacionales, la OIT y organismos que la conforman.

El Cuarto Capítulo contiene el Marco Jurídico. que desarrolla los Derechos Laborales y los Tratados Internacionales en la Constitución de la Republica, los procesos de celebración de un Tratado en este apartado se desarrollan los pasos que se siguen para celebrar un tratado, el Marco Jurídico a la vez desarrolla mecanismos de fiscalización y observancia de los convenios de la OIT, función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la aplicación de los Convenios de la OIT, normativa que debería de imperar en las Resoluciones Judiciales, Normativa Internacional que también se aplica en nuestro país, y la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.

El Quinto Capítulo contiene el análisis de los resultados de la investigación de campo, está se divide en entrevistas a los cinco Jueces de lo Laboral y Magistrados de las Cámaras Primero y Segundo de lo Laboral en área de San Salvador, entrevista a Defensores Públicos, entrevistas a Funcionarios de la oficina de las Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entrevista a Diputados de la Asamblea Legislativa y a estudiantes de último año de la carrera de Licenciatura Jurisprudencia y Ciencias Sociales .

El Sexto y último capítulo lo conforman las Conclusiones y Recomendaciones a las que se llegaron con la investigación realizada, la bibliografía utilizada y los anexos del formulario de entrevista utilizado en la investigación de campo, un listado del total de Convenios que ha ratificado EL Salvador hasta la fecha, y todos los Convenios con sus respectivos artículos que han entrado en vigencia en El Salvador

CAPITULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ENUNCIADO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Los Estados Americanos, con el propósito de reformar la consolidación de este continente dentro del cuadro de las Instituciones democráticas,(en un régimen de libertad personal y de Justicia Social, fundado en el respeto de los Derechos esenciales del hombre), tienen como fundamento los atributos de la persona humana, y es por esto que se justifica una protección de carácter internacional de naturaleza convencional, coadyuvante o complementaria de la que ofrece el Derecho interno del Estado salvadoreño.

En el devenir histórico de la Humanidad, y la consolidación del sistema capitalista, ha conllevado en su desarrollo, multiplicidad de luchas antagónicas, la clase patronal (o empleadores), contra la clase trabajadora ha sido una de ellas, el poderío económico y principalmente político que conlleva el poseer los medios de producción, ha sido la principal disyuntiva en esta desigual pugna de clases.

Conocida es la subordinación de las legislaciones de muchos estados a los sectores económicamente productivos, arrastrando con ello a la clase trabajadora desprovista de sistemas normativos jurídicos, que proporcionen una adecuada aplicación de justicia por los encargados de impartirla.

La constante lucha de los trabajadores, por la reivindicación de sus derechos ha conllevado, a la creación y adopción de sistemas jurídicos internacionales que provean ese contrapeso en las innumerables veces que se suscitan resoluciones judiciales desproporcionadas.

1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

Por lo anteriormente expuesto, se formula el problema de investigación de la siguiente manera:

“En qué medida los Convenios de la OIT y los Tratados Internacionales, son efectivos para la justicia salvadoreña, influyendo en las decisiones que toman los jueces de lo laboral en el área de San Salvador”

1.4 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION.

1.4.1 Delimitacion Espacial.

Para el desarrollo de la investigación se tomara como unidad de análisis el órgano encargado de impartir justicia, en este caso los cinco Juzgados de Lo Laboral, del área de San Salvador, es decir, cómo se ven subordinados estos juzgados a aplicar el Derecho Internacional al momento de deliberar algún proceso.

1.4.2 Delimitacion Temporal

Este estudio de investigación se realizará en los cinco juzgados de lo laboral del área de San Salvador a partir de la última década, es decir desde 1999 hasta el año 2008 partiendo de lo establecido tanto en la Constitución de la Republica en su Art. 144 al expresar que: “los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales constituyen leyes de la república, al entrar en vigencia conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución”

De igual manera lo que establece el Código de Trabajo en el Art. 418 al mencionar que las sentencias serán fundadas según el orden siguiente:

Numeral: 3. “En las legislaciones diferentes de la legislación laboral, en cuanto no contraríe los principios de esta”, haciendo referencia de esta manera a todo tipo de Convenios y Tratados ratificados en dicha materia.

En cuanto a las *unidades de observación*, serán todas aquellas personas encargadas de impartir justicia, en este caso los cinco Jueces y los dos Magistrados en el área laboral en el municipio de San Salvador, los agentes auxiliares de la Procuraduría General de la Republica, personal del Ministerio de Trabajo, Diputados de la Asamblea Legislativa y estudiantes de ultimo año de la carrera de Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS

1.5.1 Justificación de la Investigación.

Al decidimos a realizar un estudio sobre la influencia que tiene la aplicación del marco internacional, en las resoluciones que emiten los Jueces en el ámbito laboral, tuvo su motivación, en la poca importancia que se le da al tema, y la trascendencia del mismo ya que el legislador laboral como aplicador de justicia, muchas veces, prefiere tomar una decisión basada en patronos establecidos, que benefician nada más a una de las partes en conflicto, dejando de lado la legislación internacional ratificada en el país, no por el hecho que la desconozca sino por el hecho de evitar contratiempos al momento de utilizar un convenio o tratado ratificado en el país, pues esto requiere de una compenetración más profunda y equitativa.

Así mismo en virtud de lo expresado, es de suma importancia hacer un análisis critico del marco internacional que influye en las resoluciones emitidas, de ahí la importancia de esta investigación, como un precedente que propicie un marco estadístico de los conflictos laborales solucionados por los Juzgados de lo Laboral de San Salvador, que han tenido su asidero en la multiforme legislación internacional vigente ratificada por El Salvador.

En la realidad salvadoreña no es de extrañarse, que se den todo tipo de conflictos, en el área Laboral tampoco es la excepción, por lo general este tipo de conflictos surgen entre empleadores y trabajadores y por algún tipo

de prestación que estos desarrollen recíprocamente. El tener que asumir la responsabilidad en los conflictos, implica que ambas partes quieren una solución viable, o para la que se considere más agraviada, es por ello que en el sistema jurídico salvadoreño, se regula este tipo de conflictos llevándose a una instancia mayor, en este caso: los Juzgados de lo Laboral en donde EL Juez con sus conocimientos en la materia, dará la solución que considere más viable para ambos.

Es por ello que se considera importante, investigar si existe o no aplicación de tratados internacionales o convenios ratificados por El Salvador en materia Laboral, a la hora de emitir resoluciones para dirimir los conflictos laborales, ya que muchas veces la legislación nacional vigente no da abasto o no contempla ciertas particularidades que las leyes internacionales si, es ahí cuando el legislador deberá considerar conveniente ponerlas en práctica o no, para que la resolución emitida sea el mecanismo idóneo para dirimir los conflictos que se den , pero también profundizar, e identificar los motivos que obstaculizan a los legisladores en materia laboral, para considerar conveniente aplicar o no estos instrumentos jurídicos internacionales.

En este sentido este trabajo de graduación, se orienta a una investigación teórica- práctica ya que de esa forma, es posible realizar un análisis e interpretación de los resultados obtenidos y de esta manera, divulgarse y transmitirse esta información para conocimiento de futuras generaciones, para que tengan una idea de la efectividad e importancia de la ratificación de tratados internacionales por parte del Estado.

La expectativa de la investigación a efectuarse es que sirva de base para la realización de posteriores estudios, que de alguna manera tengan similitud a la que se pretende realizar.

Por consiguiente, la investigación goza de las diferentes disposiciones teóricas y doctrinarias que pueden brindarnos interesantes datos, además de la investigación de campo.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo General:

Presentar un estudio, sobre la influencia que tiene, la aplicación de Tratados Internacionales y Convenios de la (OIT) en las sentencias que emiten los Jueces de lo Laboral en San Salvador en la última década.

1.6.2 Objetivos específicos:

- Conocer el marco Histórico de aplicación de Tratados Internacionales en los tribunales de lo laboral de San Salvador.
- Identificar el marco Jurídico-regulatorio que contiene los aspectos en que se basa el juez, para dictaminar un fallo.
- Identificar qué tipo de Tratado o Convenio tienen mayor aplicación en las resoluciones que emiten los jueces de lo laboral.
- Conocer la influencia que tiene los convenios de la OIT al momento de dar un fallo.
- Identificar el número de procesos y resoluciones que emiten al año los juzgados de lo laboral en el área de San Salvador en la Última década, y si se ha aplicado la normativa internacional en dichos procesos.

1.7 SISTEMA DE HIPOTESIS.

1.7.1 HIPÓTESIS GENERAL:

En los Juzgados de lo Laboral de San Salvador, las Sentencias que emitan los Jueces, tendrán mayor efectividad si se apegan a los Tratados y Convenios Internacionales.

1.7.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

1. La aplicación de Tratados Internacionales, contribuyen a que las resoluciones sean más apegadas al Estado de Derecho.
2. Una adecuada resolución en materia laboral, implica conocimiento del contexto Jurídico internacional aplicable.
3. A mayor conocimiento de los Jueces de lo Laboral, sobre Tratados y convenios Internacionales, mayor robustez en las resoluciones emitidas.
4. La falta de ratificación de algunos Tratados o Convenios, da como resultado una resolución poco efectiva.

1.8 METODOLOGIA UTILIZADA.

El método hipotético- deductivo tiene varios pasos esenciales:

Observación del fenómeno a estudiar, creación de hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos, comparándolos con la experiencia. Este método obliga a combinar la reflexión racional (formación de hipótesis y deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (observación y verificación).

Con la técnica de la investigación documental se realizó la consulta y análisis de documentos y bibliografía referente al tema de estudio, para establecer su fundamento teórico. El diseño de la muestra se ha estructurado

bajo el criterio del muestreo no probabilística, que consiste en obtener datos relevantes para el estudio por medio de entrevistas a informantes claves, para que esto se lleve a cabo, se escogerán a aquellos elementos, que ofrezcan mayor información sobre los indicadores que se exploran, por ejemplo: Jueces y Magistrados de lo Laboral, Procuradores auxiliares de la PGR, Diputados de la Asamblea Legislativa y otros. El instrumento utilizado para la recolección de la información por su idoneidad y pertinencia fue el cuestionario.

1.9 PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION.

Para la elaboración de la investigación se inició con la selección del tema, asegurándonos de la no existencia del tema a desarrollar, posteriormente se elaboro el planteamiento del problema y su respectiva delimitación espacial, temporal y conceptual. Es así como se realiza la justificación de la investigación, detallando la influencia que tienen los tratados internacionales y convenios de la OIT en las resoluciones emitidas por los juzgados de lo Laboral en el área de San Salvador. Posteriormente se elaboró el Objetivo General y los Objetivos Específicos con el objeto de manifestar lo que se pretende alcanzar con el estudio de la problemática planteada; para luego desarrollar el marco de referencia, que contiene: Marco Histórico, Marco Teórico-Conceptual y Marco Normativo- Jurídico. Luego se identificaron los métodos e Instrumentos utilizables para el desarrollo de la investigación, mencionando la población, muestra y unidades de análisis objeto de estudio; estructurando además el nivel y tipo de la investigación, lo que ayudó para la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO II

2.1 DESARROLLO DE LA SOCIEDAD EN LA ANTIGÜEDAD.

2.1.1 LA SOCIEDAD EN LA ANTIGÜEDAD.

En todo momento ha sido reconocida la índole esencialmente de la naturaleza humana, a través de la historia de la Humanidad se comprueba que el hombre siempre ha buscado la asociación con los demás seres humanos , motivado por la necesidad de alcanzar y salvaguardar intereses comunes. Vemos surgir así las primeras agrupaciones sociales el clan y la gens como un desarrollo de la unidad social por excelencia, la familia y, posteriormente, las primeras agrupaciones socio- políticas, las tribus etc.

Estas agrupaciones a su vez, entran en relaciones recíprocas con el fin de hacer frente a necesidades en las que la familia y sus agrupaciones sociales derivadas son insuficientes.¹

A través de la historia de la humanidad, llegamos a la edad moderna y con ella vemos surgir la forma más acabada de agrupación política: El Estado. Para entonces y con la Paz de Westfalia de 1648, considerada por algunos autores como la fuente original del Derecho de Gentes, surge la Comunidad Internacional dotada de nuevos y trascendentales matices determinados por la consideración de las relaciones interestatales con criterios de multiplicidad e independencia entre los Estados.

En este largo proceso de creación de la Sociedad de Estados juega además un papel sumamente importante, la realidad económica del mundo en que se vive. Es así que la Ley de la ventaja comparativa nos explica como, determinados por la distribución de la riqueza natural entre las distintas

¹ Nolasco Quezada José Roberto, Introducción a la teoría General de los Tratados, 1973 Pág. 5

zonas del planeta, los países buscan producir aquellos bienes para los cuales poseen una natural aptitud de producción que les da una ventaja comparativa sobre los demás. Es de esta manera que nace la necesidad del Comercio Internacional con fines de intercambiar los bienes que necesitan los distintos países y, al mismo tiempo, la necesidad de una regulación jurídica de esas relaciones mercantiles. Hoy en día, con el nacimiento y proliferación de las comunidades económicas regionales y subregionales, estas relaciones interestatales de contenido fundamentalmente económico se han visto notablemente incrementadas, al grado de hablarse en la actualidad, del nacimiento de una nueva rama del Derecho, enfocada exclusivamente sobre las relaciones surgidas al amparo de convenios integracionistas, estamos hablando del Derecho Comunitario.

En la etapa más avanzada de las relaciones entre los Estados, éstos buscan asociarse, a su vez, con otros Estados dando lugar al nacimiento de nuevos sujetos de las relaciones interestatales, dotados de personalidad jurídica, estos sujetos son: las Organizaciones Internacionales, las que al mismo tiempo entran a formar parte de la amplia gama de relaciones jurídicas que se dan en la vida internacional, ora con personas naturales, con Estados y con otras organizaciones de la misma índole.

Hemos arribado al momento actual en que se establece un complejo sistema jurídico, destinado a regular las relaciones jurídicas dentro de la Comunidad Internacional.

2.2 EL DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO.

2.2.1 ANTIGÜEDAD.

En la antigüedad no existía un derecho internacional propiamente dicho, ya que no existía una comunidad internacional. Si tomamos en cuenta las más

grandes civilizaciones de la época, llegamos a Grecia y Roma, civilizaciones que consideraban a los pueblos aledaños como vasallos o pueblos dominados. Sin embargo, la historia comprueba la aplicación, en los primeros grupos primitivos, de un principio denominado "ubi jus ibi societas " (en español: "donde hay derecho hay sociedad ").

Entre las fuentes más antiguas del Derecho internacional, que se hayan comprobado encontramos el tratado de Eannatum, rey de Lagash en Mesopotamia, y Umma, en el año 3100 A.C. El punto más importante del tratado fue la inviolabilidad de las fronteras. Los tratados en esa época se escribían sobre tablas de yeso o en los diversos monumentos, la mayor parte de los tratados consistían en acuerdos sobre fronteras, en el establecimiento de estados vasallos, tratados de paz (como el de la alianza, celebrado en 1,292 AC, entre Ramsés II y Hatusil), y se establece una noción de arbitraje, asilo, misiones diplomáticas, la extradición y la protección a extranjeros. La mayor parte de estos tratados se formalizaban bajo actos o juramentos religiosos.

La India: En el año 100 A.C. Entra en vigencia el Código de Manu, en el que se establecían ciertos preceptos; por ejemplo los correspondientes a las guerras entre tribus: 1) un guerrero digno no ataca al enemigo dormido, 2) un guerrero digno no ataca al enemigo que ha perdido su escudo, su arma o que se ha dado a la fuga. En tiempo de guerra se acostumbraba en la India respetar los cultivos y las viviendas, así como sus habitantes civiles.

Judea: Para la regulación de la guerra y la paz, el pueblo judío tenía ciertos principios. En el Deuteronomio se alude a las Guerras Santas, que luego fueron incluidas en el Islam, en el Cristianismo y en las Cruzadas. Una de las profecías de Isaías señala que después del advenimiento del Señor,

"convertirán sus espadas en fajas de arados y sus lanzas en podadoras; no desenvainarán sus espadas contra el pueblo, no se alistarán en la guerra". Esta predicción influyó profundamente en el Cristianismo y es la raíz del pacifismo moderno.

2.2.2 DERECHO INTERNACIONAL CLÁSICO.

Las relaciones internacionales en este período, se caracterizan por integrarse en un esquema homogéneo de equilibrio de poder multipolar, con epicentro en Europa, donde las potencias compiten entre sí, limitadas por estrictas reglas de juego, a partir de esas reglas se lanzan a la conquista y colonización de la periferia.² Para regular estas relaciones, Europa crea un sistema jurídico: el Derecho Internacional Clásico, que es impuesto también, a los demás estados no europeos, ya sea por gravitación de poder o a través del dominio colonial.

Los Tratados de Westfalia (1648), suscritos por la mayor parte de las potencias europeas, ponen término a la Guerra de los Treinta Años. Se trata de acuerdos que en un principio tuvieron un carácter más político que jurídico, y que constituyeron el punto de partida hacia un nuevo sistema político y jurídico internacional.

Los Tratados de Westfalia sirvieron para el desarrollo del Derecho internacional público, y constituyen la base de la sociedad internacional moderna, integrada por múltiples Estados, que disponen del atributo de soberanía y se reconocen como jurídicamente iguales.

Durante el siglo XVII la política de los Estados fomenta la práctica de reunir congresos internacionales. El Derecho de los tratados adquiere un nuevo

² [http://www. Tratados Internacionales y sus Derechos.](http://www.TratadosInternacionalesysusDerechos)

impulso renovador, negociándose en congresos, aunque todavía no se concluyan acuerdos multilaterales. También cobran importancia elementos jurídicos, tales como: el dogma de la santidad de los acuerdos y el de la inviolabilidad de los tratados.

La Primera Guerra Mundial demostró la fragilidad del sistema de seguridad en el que se confiaba para evitarla, y las violaciones de los acuerdos evidenciaron que el equilibrio ya no era un regulador óptimo. A su término, se intenta realizar un reordenamiento de los centros de poder, afianzando las organizaciones internacionales, afirmando el Derecho y estableciendo un sistema de seguridad colectiva que procure la paz por otras vías distintas a aquellas que fracasaron. Se crea la Sociedad de Naciones, sobre la idea de la cooperación internacional, dando facultades a sus órganos para prevenir y evitar la guerra, e instaurando el primer sistema de solución pacífica de controversias: La Corte Permanente de Justicia Internacional.

A pesar de los intentos por restaurar el sistema de equilibrio internacional, no se logran los objetivos y se produce la Segunda Guerra Mundial.

2.2.3 DERECHO INTERNACIONAL CONTEMPORÁNEO.

En este período se crea la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que pretende constituir un foro universal y democrático en el que se encuentren representados todos los Estados.³

Los artículos primero y segundo de la Carta de las Naciones Unidas constituyen la base ideológica que propiciará cambios jurídicos revolucionarios. La Carta sienta los siguiente principios: Cooperación internacional de todos los estados para el mantenimiento de la paz y

³ Ibidem.

seguridad internacionales; reafirmación del principio de igualdad soberana y jurídica de los Estados; se prohíbe el uso y la amenaza del uso de la fuerza en las relaciones internacionales.

A partir de la década de 1960, y basándose en la Carta de la ONU, una gran cantidad de Estados nacen a la vida independiente, cuando se produce el fenómeno político de la descolonización. Con el surgimiento de estos nuevos Estados, la ecuación política de poder en el mundo cambia. El Derecho Internacional empezó a desarrollarse a partir del Siglo XVI, en esta época aparecen en Europa los primeros Estados nacionales. Sin embargo, hasta principios del Siglo XX se desarrolló bajo el Principio de la soberanía, lo que no facilitaba la creación de una sociedad internacional. Las tentativas hechas hasta entonces para regularizar las relaciones internacionales, se caracterizaban por su empirismo y por su estrecha relación con la política. Las siguientes manifestaciones realizadas en la Época Moderna, donde suceden acontecimientos históricos para el Derecho Internacional y donde éste se enriqueció con nuevos aportes (se estableció la igualdad religiosa, se adoptó el idioma francés como lenguaje diplomático, se establecieron las embajadas permanentes, entre otras), que van desde el Imperialismo Universal (Imperio Napoleónico) hasta los compromisos ideados por la Diplomacia (Santa Alianza) dichos aportes, no fueron suficientes para que se asegurara de una manera más sólida, la paz estable. El derrumbamiento del sistema diplomático tradicional por la Primera Guerra Mundial en 1914, provocó la formación de nuevas bases, en las que los gobiernos asentaron sus relaciones internacionales. El fracaso de la Sociedad de Naciones y de la política de Seguridad Colectiva condujo a la Segunda Guerra mundial, la coalición de los pueblos libres cerró el paso a las tentativas de hegemonía universal. Desgraciadamente, la victoria de las democracias occidentales no ha sido completa, y hoy, como ayer, sigue en

pie el problema de saber si el mundo se federará libremente o si, una vez más tendrá que resistir por la fuerza a las amenazas del Neo imperialismo totalitario. De la solución de este dilema dependen el destino de Europa y el mundo entero y del mantenimiento del Derecho Internacional, e incluso del Derecho mismo.

2.3 ORÍGENES DEL DERECHO INTERNACIONAL.

Es importante conocer aunque sea someramente, los orígenes de cualquier rama del Derecho, esto contribuye a identificar y comprender su evolución a lo largo de la Historia.⁴

Existen dos Escuelas con tendencias marcadas cada una con seguidores de mucha aceptación y autoridad en el Derecho Internacional, por una parte aquellos que enfocan el origen del Derecho Internacional haciéndolo coincidir con el nacimiento de los Estados mas antiguos, tales como Egipto, Fenicia, Esparta, Atenas, Babilonia, India, China etc.

Otros que enfocan el origen del Derecho Internacional con la formación de los modernos Estados Europeos en el siglo XVI de nuestra era, ambos tienen seguidores de mucha autoridad, en la primera escuela mencionamos a Oppenheim, Potemkim, Cisneros, Fenwich, en la segunda escuela mencionamos a Verdross, Von Litz, Rousseau y Sepúlveda.

El Derecho Internacional, nació con la desintegración del sacro imperio romano que dio lugar a la formación de diferentes unidades con diferentes denominaciones: naciones como Gran Bretaña y Francia, Ducados, Principados, Reinados, Republicas etc. A esto se sumó el despertar del Comercio Internacional, que conllevó al desplazamiento de personas a navegar en los mares, el descubrimiento de nuevas tierras con los reclamos

⁴ Ochantia Larios Carlos, Derecho Internacional Publico, Guatemala Pág. 4.

de soberanía, el desplazamiento de la fuerza de trabajo por medio de la trata de esclavos, etc.

Los anteriores factores condujeron a la necesidad de establecer principios, instrumentos y prácticas que normaran la conducta de los pueblos, el respeto de otros, etc. Dichos principios fueron plasmados en tratados de Paz, comerciales, intercambio de embajadores, reconocimientos expresos de soberanía en las tierras descubiertas y conquistadas u ocupadas.

El Derecho internacional público, como rama del Derecho, ha sido conceptualizado doctrinariamente de varias formas, atendiendo a diversos criterios por diferentes tratadistas entre estos se mencionan:

Charles G. Fenwick lo ha definido “como un cuerpo de principios generales y reglas específicas que vinculan y obligan a los miembros de la Comunidad Internacional en el ejercicio de sus relaciones mutuas”.

Juan Jacobo Rousseau, célebre internacionalista de la Facultad de Derecho de París, define al Derecho Internacional como: el conjunto de normas jurídicas “que se ocupa, esencialmente, de regular las relaciones entre los Estados o mejor entre los sujetos de Derecho Internacional, puesto que ambos términos no son sinónimos”.

El tratadista Diena, al tratar este tema, hace un doble enfoque para la conceptualización del sistema jurídico que ocupa nuestra atención: como ciencia y como Derecho positivo. Desde el primer enfoque define al Derecho Internacional como: “la ciencia que tiene por objeto, el estudio de los principios jurídicos destinados a regular las relaciones entre los miembros de la comunidad jurídica internacional”.

Bajo el segundo enfoque, lo define como “el conjunto de normas que por voluntad recíproca de los Estados y de los otros entes que forman parte de la comunidad jurídica internacional, están obligados a respetarse en sus relaciones mutuas”.

Villagrán Kramer, internacionalista guatemalteco, por su parte, define al Derecho Internacional como “el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados soberanos y aquellas otras entidades a las que se les ha concedido personalidad internacional”.

Al lado de las anteriores definiciones, que son constitutivas de la teoría dominante hoy en día, existe otras definiciones de autores no alineados precisamente dentro de la postura moderna sobre el problema y que con un criterio, que sin ánimo peyorativo, pudiéramos calificar de clásico, dan singular importancia a la razón y la justicia como elementos connotadores de la definición de la materia que nos ocupa.

Tratándose del Derecho Internacional Público, las descripciones proporcionadas por los diferentes autores son múltiples, algunas más exactas que otras, a continuación una serie de descripciones explicativas:⁵

El Derecho Internacional Público es, el conjunto de normas que procuran una convivencia pacífica entre los Estados.

El Derecho Internacional, (también llamado Público, o Derecho de Gentes), es el ordenamiento Jurídico que regula las relaciones entre Estados.

Los Estados solían ser los únicos entes con Derechos y obligaciones internacionales, pero el actual Derecho Internacional, también atribuye Derechos y obligaciones a las organizaciones internacionales, las sociedades mercantiles y a los individuos, al obtener el individuo, de forma excepcional, la capacidad de reclamar la protección de los Derechos humanos fundamentales, ante instancias internacionales específicas y al iniciarse la creación de organizaciones internacionales, la definición de Derecho Internacional Público (DIP), sufre un inevitable cambio por lo tanto podemos definir al Derecho Internacional Público, desde la posición de los modernistas de la siguiente manera: es el conjunto de normas jurídicas que regulan no

⁵ Ibidem Pág.3.

sólo la relación entre los Estados (ya que no son las únicas entidades del DIP) sino que también regulan las relaciones entre otros sujetos que a continuación se mencionan:

1. Los organismos internacionales.
2. Los grupos beligerantes. (Naciones que están en guerra): para que puedan adquirir Derechos y obligaciones internacionales deben cumplir ciertas condiciones: un mando responsable, ocupar parte de relaciones del Estado, realizar actos de gobierno y conducirse de acuerdo a las Leyes de la Guerra; estas condiciones le otorgan capacidad internacional.)
3. Los territorios fideicometidos. (Territorios que se encuentran administrados por una potencia, pero respetando su soberanía. Ej.: Puerto Rico).
4. CICR.: Comité Internacional de la Cruz Roja.
5. La Santa Sede (Vaticano).
6. La soberana orden de Malta.
7. Las Organizaciones internacionales. (Personalidad jurídica).
8. El individuo. (Destinatario real de toda norma jurídica).

2.4 FUNDAMENTOS DEL DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO.

A partir del conocimiento del Derecho Internacional Público (DIP), muchos de los grandes autores se han interesado en su estudio, así como en la explicación del fundamento o base que pueda dar razón a su existencia. Muchos autores han creado doctrinas sobre el fundamento del DIP, entre ellas La Función Social como Fundamento del DIP del tratadista Nelson González, que por ser considerada la más apta, trataremos de explicar con mayor exactitud.

2.4.1 LA FUNCIÓN SOCIAL COMO FUNDAMENTO DEL DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO.

El Derecho Internacional Público, tiene su base en la necesidad de los Estados (y de todos los sujetos del Derecho Internacional Público, DIP) de vivir en armonía, de mantener un ambiente de paz, en el que se garanticen los Derechos fundamentales de toda la comunidad internacional. Por esa razón se dice que el fundamento del Derecho Internacional Público está representado por la función social, precisamente por la necesidad de evitar actos de violencia, para lograr una convivencia respetuosa y agradable entre las partes.

El pensar en conceptos como paz y armonía hace suponer la necesidad absoluta de elementos como la cooperación; sin la voluntad de ayudarse mutuamente los Estados, se hace prácticamente imposible lograr sus objetivos.

Hoy en día, existen organizaciones encargadas de promover los principios e ideales fundamentales del Derecho Internacional Público, tales como la ONU., que han asumido esta misión y ponen sus esperanzas en el espíritu de cooperación de los países integrantes. Aún cuando existen diferencias en el ámbito ideológico, es posible lograr acuerdos en otros renglones (económico, social y moral).

2.4.2 FUNCIONES DEL DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO.

Anteriormente, las funciones del Derecho Internacional Publico (DIP), sólo alcanzaban a regular las relaciones entre los Estados. Hoy en día, tal como lo afirma el tratadista Vergara, pueden resaltarse las siguientes funciones:

- Establecer los Derechos y deberes de los sujetos de la Comunidad internacional.
- Promover la defensa de los Derechos humanos
- Garantizar la paz universal.
- Regular las relaciones entre los Estados y las de los Estados con los demás sujetos del Derecho internacional.
- Reglamentar la competencia de los Organismos Internacionales.

Proporcionar a los sujetos del D.I.P soluciones pacíficas para no recurrir a la Guerra, sometiéndolos a arbitraje (método de carácter jurídico en donde dos Estados en conflicto nombran un árbitro para solucionar sus litigios.) Actualmente, la función del Derecho Internacional va más allá de regular las relaciones entre los Estados, su función ha llegado al campo interinstitucional, con el nacimiento de las organizaciones internacionales y organismos especializados, que fueron creados con la finalidad de establecer la cooperación política, económica y administrativa internacional, asimismo por la conciencia que han tomado los Estados de la necesidad de una sociedad mundial organizada.

En El Salvador, el Derecho Internacional, fue incorporado a raíz de la ratificación del Convenio 12 de la Organización Internacional del Trabajo, que trata sobre la indemnización por accidentes del trabajo, el 11 de octubre de 1955, de esta manera, El Salvador se incorpora al contexto internacional.

2.5 HISTORIA DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES.

Los Tratados han sido desde tiempo inmemorables un fenómeno que se ha dado en toda cultura y civilización, la historia nos permite ver cómo en la antigüedad, hace alrededor de cuatro mil quinientos años, se celebró el primer Tratado conocido (el tratado de delimitación de fronteras). De

acuerdo a lo investigado y analizado, se relata que el rey de Lagash llamado Eannatum, derrotó al señor de la vecina ciudad de Umma y fue en la llamada Estela de Vulture en que se grabó un Tratado de Delimitación de Fronteras en beneficio del vencedor Ensi de Lagash. Desde entonces se han descubierto por historiadores y Arqueólogos muchos otros Tratados, entre otros, de vasallaje, paz, alianza, comercio, amistad y cooperación.⁶

El Alemán H. Winckler. En una aldea de Ankara el mencionado descubridor, halló alrededor de cincuenta textos de Tratado elaborados en un período de doscientos años, en la mitad del segundo milenio antes de Cristo, existiendo entre ellos un Tratado de Paz y Amistad, defensa mutua, entre el rey Hitita Jattusil III y Ramsés II, Faraón Egipcio. Es fascinante este hallazgo que demuestra que en un lapso de tiempo relativamente corto, se registró un gran número de acuerdos con trascendencia para estas sociedades del pasado.

De acuerdo a las Fuentes del Derecho internacional, los tratados forman la principal fuente del Derecho internacional, la Corte Internacional de Justicia de la Haya, en el artículo treinta y ocho determina: *“La Corte Internacional de Justicia, cuya función es decidir conforme al Derecho Internacional las controversias que le sean sometidas, deberá aplicar“:*

- a. Las Convenciones Internacionales, sean generales o particulares, que establecen reglas expresamente reconocidas por los Estados litigantes;
- b. La costumbre internacional como prueba de una práctica generalmente aceptada como Derecho;
- c. Los Principios generales del Derecho reconocidos por las naciones civilizadas;

⁶ Umaña De Arvidson Claudia Beatriz, Tesis Aspectos Generales sobre el Derecho de los Tratados, 1991. Pág. 6

d. Las decisiones judiciales y las doctrinas de los publicistas de mayor competencia de las distintas naciones, como medio auxiliar para la determinación de las reglas del Derecho.

En relación a la Constitución de la Republica de El Salvador, en su art. 144 los Tratados internacionales son instrumentos internacionales, en virtud de ello, los Estados u organismos internacionales se relaciona entre si, y una vez entren en vigencia, según lo dispuesto por el mismo instrumento o el Derecho interno, son leyes de la Republica de ahí deviene su carácter obligatorio. La Convención de Viena, sobre el Derecho de los tratados en 1969 y 1986 hace referencia con un carácter mas preciso a tales instrumentos.

Al manifestar, la Constitución de la Republica, que una vez vigentes, son leyes de la Republica, significa que están sometidos a todos los mecanismos jurídicos de control, como bien podría ser una inaplicabilidad de parte de un Juez, o una inconstitucionalidad, con lo que sin duda estaríamos contradiciendo el espíritu de las normas internacionales, a las que el Derecho interno no debería oponérsele, tal como lo señala el art. 27 de la Convención de Viena de 1969, que no ha sido ratificado. Para establecer una definición legal de lo que es un Tratado Internacional, a manera de ejemplo se mencionan los artículos 2.1.a) de la Convención de Viena sobre el derecho de los Tratados; en relación al art. 144 de la Constitución de la Republica de El Salvador, de ellas se desprende los sujetos que los pueden suscribir y su ámbito (temporal, espacial, o material) de aplicación.

Las disputas que surgen con más frecuencia en relación con los tratados es referente a su interpretación; la interpretación de los tratados ha ocupado la atención de los Tribunales internacionales, más que cualquier otro tema. También se ha escrito mucho sobre su interpretación. No obstante, se duda bastante si el Derecho internacional tiene algunas reglas que rijan la materia

o si cualesquiera reglas de ese tipo obligatorio pueden deducirse de la gran cantidad de decisiones disponibles. ¿No tienen ellas que ceder siempre, en un caso determinado, ante una prueba contraria con respecto a la intención de las partes? el criterio definitivo del significado de un tratado es la intención común de las partes. Pero, después de dicho esto, todavía cabe la discusión: ha de considerarse que ellas sólo quedan obligadas por lo que puede llamarse el sentido objetivo del texto de tratado.

Un tratado, por decirlo así, debe suponerse que tiene algún significado, aunque su contenido en términos de la obligación jurídica, con frecuencia, puede resultar bastante limitado.

2.5.1 FINALIDAD DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES.

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado, un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo: la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el *fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad*. En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos.⁷

2.5.2 PRIMEROS TRATADOS INTERNACIONALES Y CONVENIOS RATIFICADOS EN EL PAIS.

De acuerdo a datos históricos, obtenidos en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el área de relaciones Internacionales, el primer convenio ratificado en la historia de El Salvador fue el Convenio número 12 de la OIT, sobre la indemnización por accidentes de Trabajo agrícola 1921, que fué

⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social Relaciones Internacionales.

ratificado el 11 de octubre del año de 1955, los convenios numero 104, sobre la Abolición de las sanciones penales (en los trabajadores indígenas), ratificado en 1955, el convenio numero 105, sobre la Abolición del trabajo forzoso, ratificado en 1957, y el convenio numero 107, sobre poblaciones indígenas y tribales, que fué ratificado el 18 de noviembre de 1958.⁸

2.6 EL DERECHO LABORAL.

2.6.1 ORIGEN DEL DERECHO LABORAL.

El deber de todo trabajo forma, sin duda, el centro de la vida humana como regla de toda actividad, aunque esté presente, en diversos aspectos tales como: Trabajo servil, trabajo doméstico y trabajo industrial.

El ser humano durante las diversas épocas que ha pasado, ha tenido que luchar de diversas formas para hacer valer los Derechos que como individuo le corresponden, y desde tiempos remotos tuvo que luchar contra el que se denominaba él más fuerte, así pasa a la época donde era esclavo y los tratos eran de lo más cruel y ruin, donde su único y miserable pago era el de especie y no era realmente vasto como para poder tener una vida adecuadamente alimentada.

El primer documento importante que se tiene él es Código de Humarabi, rey de Babilonia, más de 2000 años A. De C., en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo, tales como:

El salario mínimo, aprendizaje, formas de ejecución de algunas labores, Jornadas de los obreros dedicados a la elaboración de ladrillos, marineros, carpinteros, pastores, etc.

El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que él mas fuerte se hiciera servir por los débiles en las

⁸ Ibidem.

faenas que le resultaban mas molestas. Así encontramos como en ciertas sociedades el hombre encargó a la mujer las tareas materiales, mientras que el se ejercitaba en la caza y en la guerra. Los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sometimiento y en algunos pueblos, para hacer ofrendas a los dioses. Mas tarde se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles, así sus amos, quedaban en libertad para cultivar el músculo o el espíritu, o bien para disfrutar de los placeres sensuales. Quizá por eso ese trabajo fue despreciado por pensadores como Aristóteles, Platón y Cicerón.

En Grecia se admiró principalmente la actividad agrícola y mercantil, que eran de las actividades más fuertes y más reconocidas de la antigua Grecia, otros de los grandes pensadores de la época Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales.

En la antigua Roma se presenta una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente en casi todo el mundo, admitiendo hoy en día la influencia de sus principios. El trabajo fue considerado como una "res" (cosa) y por ello se identifica en cierta forma como una mercancía, tanto aplicable a quién ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo.

En la Biblia, encontramos en los libros de Pentateuco y Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo, dichas reglas son: el pago del salario oportunamente, los descansos en las festividades religiosas, sin olvidar brindarle un tiempo necesario a Dios.

En la edad media, cobró importancia el oficio del artesanado y vemos como nacieron los gremios que regulaban el trabajo, aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, es indudable que ya vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordó cuando, ya extinguidos los

gremios por la Ley Chapelier en 1791 se inició la Revolución Industrial que abarca en su desarrollo franco todo el siglo pasado.

La Revolución Francesa destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista para respetar los principios de libertad, impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por si mismo, pero confiado en que las sabias leyes de la Naturaleza resolverán los problemas sociales como resuelven los problemas físicos. En ese momento, los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen, aparece la maquinaria y se desborda, una corriente de febril actividad que transforma radicalmente usos y formas de vida.

La nueva organización requiere de grandes capitales indispensables para construir las maquinas, para instalarlas, para comprar las materias primas y necesita las actividades y al conjunto de individuos que obedeciendo sus ordenes, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o servicios de cada negociación. Aparece así, la primera relación obrero patronal y los problemas que suscita tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas.

Para el jurista de esa época, no había si no el concepto del "Alquiler de servicios", heredado desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo del Derecho Civil. Era natural entonces, que dichos problemas tratarán de resolverse según las normas del Derecho Civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así, que hubo que crear una rama distinta del Derecho, que tomaría a su cargo una serie de Fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, que hoy conocemos como: Derecho del Trabajo.

2.7 Principios del Derecho Laboral

La importancia de estudiar los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo recién nacimiento, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual, asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la JUSTICIA SOCIAL de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador.

Estos principios son de orden público e irrenunciables para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías.

Podemos definir los **principios** generales como: "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho"⁹, para el profesor Américo Rodríguez, los Principios del Derecho del Trabajo son : "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar (orientar) la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."

⁹ Rodríguez Américo, Principios del Derecho de Trabajo, Ediciones De Palma, Buenos Aires 1978 Pág. 9

De tales definiciones, pueden extraerse las características que tienen dichos principios y se podría resaltar que son:

a) Enunciados básicos; en este enunciado pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una en particular, de forma que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempo, etc.

b) Propios del Derecho del Trabajo y por lo tanto, diversos de los que existen en otras ramas del Derecho, sirven para justificar la autonomía del Derecho del Trabajo y su peculiaridad, son especiales. Aunque pudiera suceder que algunos de ellos existan en forma similar o ligeramente variables en más de una rama del Derecho.

c) Los principios tienen un sentido lógico, conexo, poseen una armonía entre sí.

Entre las FUNCIONES de dichos Principios podemos señalar que cumplen con las siguientes tareas:

a) Informadora: inspira al legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) Normativa: actúan como fuentes supletorias, en caso de ausencia de ley.

c) Interpretadora: Operan como criterios operadores del Juez.

2.7.1 DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS:

1) PRINCIPIO PROTECTOR¹⁰:

¹⁰ Ibidem Pág. 10

Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.¹¹

La explotación del trabajador, que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador, hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una especial necesidad de protección.

COUTURE, estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Es por ello, que en esta rama del Derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica. La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- a. El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia)

¹¹ Ibidem Pág. 11

- b. El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.

Dicho principio posee las siguientes reglas o características

- a) REGLA DEL “IN DUBIO PRO OPERARIO”.

Es el criterio que debe utilizar el Juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea mas favorable al trabajador. Sólo se puede recurrir a este principio en caso de DUDA, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del "*onus probandi*" es decir: ¿a quién corresponde la carga de la prueba? La posición tradicional sostiene, que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello, si el legislador estableció presunciones, que suponen una inversión de la carga de la prueba.

b) REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE:

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas. Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria, de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso, que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las EXIGENCIAS DE ORDEN PÚBLICO. Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

c) REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA:

Constituye el criterio en el que, la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada. Debemos diferenciar 2 situaciones:

1) Aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.

2) Las que se otorgan por la mera liberalidad del empleador, sin crear Derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento de las ganancias en la empresa. Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos "Derechos adquiridos" de los trabajadores, es decir, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador, por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

2) PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los Derechos concedidos por la legislación laboral.¹² Este principio

¹² Ibidem Pág. 12

constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del Derecho de otras; pues no es permitido privarse, aún por la propia voluntad del ser humano, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la Ley Laboral. La irrenunciabilidad de Derechos se ha convertido en un principio ÚNICO, PROPIO Y ESPECÍFICO del Derecho del Trabajo.

En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas se mencionan:

- a) Implica una indisponibilidad de los Derechos que la ley otorga. Esto significa que atendiendo al carácter que los Derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador y su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos Derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos.
- b) También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo.

Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.

3) PRINCIPIO DE CONTINUIDAD:

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen, precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, como lo veremos más adelante, tiene íntima conexión con otro importante principio que es el de la "primacía de la realidad".

Por lo tanto partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera, sino que supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo, es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que también redunde en el interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible, en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene especial connotación, si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y Derechos de los trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

4) PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD:

Este principio significa, que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos, (lo que ocurre en la práctica), se prefiere lo último. Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no podemos por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un CONTRATO REALIDAD. El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

5) PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, proceda y deba proceder conforme a la razón, en el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

1) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra, mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas y confusas: son las famosas zonas grises del Derecho Laboral y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio

distintivo en situaciones límites o confusas, en las que deba distinguirse la realidad de la simulación.

Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse, especialmente para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado.

2) También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades. La esencia misma de la relación de trabajo que consiste en que una persona se pone al servicio de otra, durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ESE PODER DE DIRECCION que posee el patrono dentro de los cauces adecuados. Este poder de dirección de la Empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una DISCRECIONALIDAD en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad. El principio de razonabilidad, tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del empleador en la toma de decisiones, que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Este principio tiene gran aplicación en casos de:

1. JUS VARIANDI, que consiste en la posibilidad que tiene el empleador, de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de la empresa, pero sin que esto signifique una arbitrariedad, pues debe justificar razonablemente ese cambio.

2. PODER DISCIPLINARIO, nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

6) PRINCIPIO DE LA BUENA FE.

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe, por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como SUPUESTO DE TODO ORDENAMIENTO JURIDICO. Fluye de múltiples normas, aunque no se le mencione expresamente.

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea Derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la CONFIANZA RECIPROCA, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe. Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada. No basta el dicho de la persona, pues si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe, sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad. El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

2.8 HISTORIA DE LA OIT

2.8.1 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su finalidad es alcanzar la unificación y defensa de los Derechos de todos los trabajadores, su objetivo principal es lograr el reconocimiento efectivo de los Derechos contenidos en sus convenios

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.¹³ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sus objetivos principales son promover los Derechos laborales, fomentar oportunidades de empleos dignos, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

¹³ Vásquez Cano, Vilma Yolanda, Tesis Los Derechos de los trabajadores, a la Luz de los Convenios de la OIT, a partir de la firma de los acuerdos de Paz. Pág. 75

También se basó en motivaciones de carácter político, asentando que de no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia “constituye una amenaza para la paz y armonía universal”.

Los participantes en la Conferencia de la Paz aportaron un motivo adicional para la creación de la OIT, motivo relacionado con el final de la Primera Guerra Mundial de 1914, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución: “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”. La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los Estados Miembros envió dos representantes gubernamentales, uno de las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, al desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres y a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria.

La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920. En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas, mecanismo que aún existe en nuestros días. La Conferencia creó una Comisión de Expertos, compuesta por juristas independientes y cuya misión consistía en examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio

informe a la Conferencia. La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo, presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos:

- Formación y rehabilitación profesionales;
- política de empleo;
- administración del trabajo;
- legislación del trabajo y relaciones laborales;
- condiciones de trabajo;
- desarrollo gerencial;
- cooperativas;
- seguridad social;
- estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo.¹⁴

Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

¹⁴ Ibidem Pág. 76.

CAPITULO III

3.1 TRATADOS INTERNACIONALES, SUS DEFINICIONES, ELEMENTOS, Y SUJETOS DEL DERECHO INTERNACIONAL. (D.I.P.)

3.1.1 LOS TRATADOS INTERNACIONALES.

El tratado es la fuente primordial del Derecho Internacional positivo, cuando en un acuerdo de voluntades manifestada en forma expresa se da la concertación y firma de uno de estos instrumentos internacionales.¹⁵

3.2 DEFINICION DE TRATADO INTERNACIONAL.

Existen una diversidad de definiciones de Tratado que se pueden mencionar, a continuación se desarrollan definiciones proporcionadas por celebres tratadistas:

Para Charles Rousseau: “un Tratado se define por el procedimiento utilizado para que se formalice o se concluya, es decir por su forma y no por su contenido”, reservándose la denominación técnica de tratados a los compromisos internacionales, concluidos por la intervención formal del órgano que se haya investido de competencia para concluir convenios.

Para Antonio Remiro Brotons, Tratado es la manifestación por escrito de voluntades, imputables a dos o más sujetos de Derecho Internacional de la que derivan obligaciones y derechos para las partes según las reglas del Derecho Internacional.¹⁶

Para Bidart Campos: “Tratado en sentido lato, comprensivo es todo acuerdo entre sujetos o personas internacionales, es decir, entre miembros o partes de la comunidad internacional; y un sentido más estrecho y formalista reservado para los acuerdos internacionales celebrados de conformidad con

¹⁵. Umaña de Arfvidson, Claudia Beatriz, ob.cit. Pág. 7

¹⁶ Ibidem Pág. 8.

el procedimiento especial que cada Estado arbitra en su ordenamiento interno.

Para el francés, Paúl Reuter, Tratado es una manifestación de voluntades concordantes imputables a dos o más sujetos de Derechos Internacional y destinada a producir efectos jurídicos dentro de las reglas del Derecho Internacional.

Hans Kelsen, define un tratado como: un acuerdo concertado normalmente por dos o más Estados conforme al Derecho Internacional general. Agrega además, “el Tratado, como el contrato, es una transacción jurídica, debido a que las partes contratantes, intentan establecer obligaciones y derechos recíprocos. El efecto legal que el derecho otorga a esa transacción jurídica, es que las partes contratantes están legalmente obligadas y, por lo tanto, autorizadas a conducirse como ellas han declarado que se conducirán, es decir, que el contrato o tratado crea las obligaciones y derechos que han tenido en mira las dos partes.

La Convención de Viena, también ha formulado su respectiva definición de Tratado: “Tratado es un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos, conexos y cualquiera que sea su denominación particular”.

En muchos casos lo que es un Tratado es difícil de delimitar en un nivel generalizado, ya que el término cambia de un país a otro, de una constitución a otra, no en el nombre en sí, sino que lo que éste representa.

La definición de Rousseau, antes mencionada, contempla un carácter demasiado formalista, refiriéndose de manera casi exclusiva al procedimiento y órgano competente siendo de esta manera incompleto, Bidart Campos, también asume una posición formalista, enfatizando en lo mismo que Rousseau, para la Convención de Viena, como la de Hans Kelsen, únicamente señalan a los Tratados celebrados por los Estados, y no a los

concluidos por otros sujetos de Derecho internacional, así también la definición de la Convención de Viena, excluye un elemento básico como lo es que todo Tratado debe estar destinado a producir efectos jurídicos entre las partes contratantes.

Un **Tratado internacional** es un acuerdo escrito entre ciertos sujetos de Derecho internacional y que se encuentra regido por éste, que puede constar de uno o varios instrumentos jurídicos conexos, y siendo indiferente su denominación. Como acuerdo implica siempre que sean, como mínimo, dos personas jurídicas internacionales quienes concluyan un Tratado internacional, por ejemplo los gobernantes de cada país se reúnen para ponerse de acuerdo con sus límites de países para no tener problemas con sus territorios¹⁷. Lo más común suele ser que tales acuerdos se realicen entre Estados, aunque pueden celebrarse entre Estados y organizaciones internacionales o entre organizaciones internacionales. Los primeros están regulados por la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969; los segundos, por la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados celebrados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales.

Como grupo de investigación hemos estructurado una definición de Tratado internacional, que de acuerdo a nuestro parecer contempla los elementos necesarios para una definición, un **TRATADO INTERNACIONAL**, *es un acuerdo de voluntades que se celebra entre sujetos de Derecho Internacional, (como por ejemplo los Estados de cada país), encaminados a producir efectos jurídicos y regidos por el Derecho Internacional que deberá constar por escrito.*

¹⁷ López Jiménez Ramón, Tratado de Derecho Internacional Publico Pág. 140

3.2.1 ELEMENTOS DE UN TRATADO INTERNACIONAL.

- a) Acuerdo de voluntades.
- b) Que las partes intervinientes sean sujetos del Derecho Internacional.
- c) Destinado a producir efectos jurídicos.
- d) Que sea regido por el Derecho Internacional, y
- e) Que conste por escrito.

Es necesario el acuerdo de voluntades, tiene que haber una conciencia en el deseo de las partes en contratar, es por ello que el consentimiento en obligarse por un Tratado debe expresarse libremente. El segundo elemento manifiesta que para que sea verdaderamente un Tratado y no un simple acto jurídico, las partes deben tener la calidad de sujetos de Derecho Internacional, como es el caso de los Estados o de las Organizaciones internacionales, por ejemplo: un acuerdo entre Estados y empresas transnacionales, técnicamente no pueden ser considerados como Tratado. El tercer elemento es que produzca efectos jurídicos, es decir crear, modificar, o extinguir una situación de Derecho. Los Tratados deben estar regidos por el Derecho Internacional; es decir que sus disposiciones sean propias del Derecho Internacional y no del Derecho interno de un Estado”, no es un Tratado, por ejemplo, la compra que un Estado le pueda hacer a otro de un inmueble para instalar su embajada, acto jurídico éste que se rige íntegramente por las leyes internas del Estado en que se encuentra ubicado el inmueble.”

En la elaboración de la Definición se dejó por último el elemento que fueran por escrito los Tratados, esto se debe a que prácticamente es imposible que los Tratados no se celebren por escrito. A pesar que teóricamente podría un tratado celebrarse oralmente, pero esto sería poco común y es por ello que la Convención de Viena salvaguarda el valor

jurídico de los “acuerdos internacionales no celebrados por escrito” pero específicamente aclara que un Tratado es por excelencia “un acuerdo internacional celebrado por escrito.” Se critica el término “Tratado Internacional” por considerarse redundante, ya que va invitado al tratado el que sea internacional. La práctica internacional nos enseña que no todos los acuerdos internacionales que propiamente constituyen Tratados son llamados así. Para comprender la definición de Tratado, no importa el nombre que lleve; pues puede ser llamado por ejemplo: convenciones, convenios, acuerdos, cartas, actas, ajustes y protocolos, estatutos, declaraciones, *modus vivendi*, arreglos, pactos, memorándums, minutas aprobadas, canjes de notas, programas de acción conjunta, etc. Se tiene que tener bien en cuenta que la Convención de Viena al definir al Tratado le dio el sentido genérico del término.¹⁸ Existen estudiosos del Derecho que los diferencia, por ejemplo: si una de las partes que intervienen en el Tratado es la Santa Sede, el tratado se denomina concordato, si este se concluye en forma abreviada y el texto consta de dos o más instrumentos a este tratado se le llamará Notas Reversales o Cambio de Canje de Notas. Por eso Antonio Remiro Brotons nos dice: “No falta en la bibliología especializada los estudios dedicados a analizar estadísticamente el empleo de los términos más comunes y a inducir los criterios en que se basa la preferencia por uno y otro; la tradición del consentimiento, el rango de las personas que participan en la celebración...” y añade que “con propósitos puramente descriptivo, podría decirse que el acuerdo de la cabecera de Estado se circunscribe habitualmente a los acuerdos bilaterales entre Estados que afectan a materias de importancia o sobre las que existe una secular tradición convencional (paz, amistad, neutralidad, establecimiento, límites, extradición), dentro de un

¹⁸. Umaña de Arfvidson, Claudia Beatriz ob.cit. cit Pág.11.

instrumento solemne que contiene cláusulas de ratificación y es concluido por el jefe de Estado.” Se considera que lo esencial es estudiar el fenómeno en sí, independientemente del nombre, ya que por lo general en derecho las cosas son y se caracterizan por sus elementos y no es el nombre el que las califica. Los términos comúnmente usados son Tratados, Convenio y Acuerdo.

La convención de Viena, establece en el concepto de Tratado internacional que anteriormente se desarrollo, que no existe diferencia al definir al Tratado Internacional ya sea convenio o acuerdo, por lo tanto no existe ninguna diferencia entre una y otra definición.¹⁹ Ambas son denominaciones que son usadas por los sujetos del derecho internacional (sujetos típicos y atípicos) por medio de ellas, contraen derechos y obligaciones que al igual que los contratos cuentan con elementos de existencia y validez.

3.3 TEORIAS DEL DERECHO INTERNACIONAL.

De acuerdo a lo establecido por el Derecho internacional clásico los únicos destinatarios de normas internacionales son los Estados, dicha posición no satisface en la actualidad, ya que existen otras comunidades, organismos internacionales organizaciones religiosas y humanitarias a las que el Orden internacional les reconoce personalidad jurídica internacional, incluso a las personas naturales propiamente como tal. Algunos autores ofrecen distintas definiciones de sujetos de Derecho Internacional Publico, (recordando que el Derecho Internacional Publico es el conjunto de normas jurídicas que regulan no sólo la relación entre los estados, sino que también regulan las relaciones entre otros sujetos), los cuales pueden clasificarse en dos grandes

¹⁹ Convención de Viena 1969

grupos, los que se orienten por la teoría pura del Derecho y la teoría de la responsabilidad.²⁰

3.3.1 TEORIA PURA DEL DERECHO.

En la teoría pura del Derecho de Hans Kelsen, establece los ámbitos de validez de la norma jurídica. Uno de estos es el personal, que está desarrollado por la persona cuya conducta es regulada por dicha norma, esta noción se encuentra vinculada al concepto de sujeto de Derecho internacional, y se dice que un individuo es sujeto de Derecho, si su conducta esta descrita en el Ordenamiento jurídico. En síntesis esta teoría considera sujeto de orden jurídico internacional a toda entidad o individuo que sea destinatario directo de dicho orden²¹.

3.3.2 TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD.

Esta teoría establece que para que una persona sea considerada como Sujeto de Derecho internacional, debe encontrarse en alguna de estas situaciones:

1. Ser titular de un Derecho y poder hacerlo valer mediante reclamación internacional.
2. Ser titular de un deber jurídico y tener capacidad de cometer un delito internacional.

3.4 SUJETOS DE DERECHO INTERNACIONAL.

1. EL ESTADO.

El Estado, se define como una colectividad organizada política y jurídicamente, de forma permanente en un territorio y bajo el ejercicio de un poder político determinado, los elementos que lo integran son los siguientes: Territorio, población y el poder político.

2. LA SANTA SEDE.

²⁰Loretta Ortiz Ahlf, Derecho Internacional Publico Pág. 62

²¹Ibidem Pág. 63

La subjetividad internacional de la Santa Sede, se remonta a la época de Teodosio, quien por un edicto del año 380 convierte el cristianismo en la religión oficial del imperio, desde entonces ha participado hasta nuestros días en las relaciones internacionales²².

3. LA CIUDAD DEL VATICANO.

Igual que en la Santa Sede, celebra tratados internacionales y es miembro de organismos internacionales. Sin embargo no tiene representación diplomática y consular propia, esta la realiza la Santa Sede, poseyendo personalidad internacional.

4. LA SOBERANA ORDEN DE MALTA.

Esta entidad es de orden religiosa, y depende de la Santa Sede. Posee una amplia autonomía que le permite adquirir Derechos y Obligaciones, frente a terceros que la reconocen, La mayoría de Tratados son con el fin de llevar a cabo su actividad hospitalaria.

5. LA COMUNIDAD BELIGERANTE.

Para que una comunidad beligerante sea reconocida como sujeto de Derecho Internacional Público, de acuerdo a las normas internacionales debe reunir los siguientes requisitos:

1. Que el movimiento beligerante revista importancia y continuidad.
2. Debe tratarse de un movimiento auténticamente nacional, no admitiéndose injerencia extranjera.
3. El levantamiento de los beligerantes debe estar regido por las normas y costumbre de guerra, respetándose el Derecho Humanitario, Convención de Ginebra, etc.

²² Ibidem Pág. 67-73

La comunidad beligerante que ha sido reconocida, posee ciertos derechos y obligaciones emanadas del orden jurídico internacional, como por ejemplo, la posibilidad de instruir bloqueos tomar presas, cobro de impuestos, etc. Esto evidencia que la comunidad beligerante posee el carácter de un sujeto de Derecho Internacional ejerciendo supremacía de hecho en el territorio bajo su control. Como obligaciones puede decirse que debe comportarse de acuerdo al Derecho Internacional Publico en lo que se refiere al uso de la violencia, etc.

6. LOS MOVIMIENTOS DE LIBERACION NACIONAL.

Estos movimientos nacen a mediados del siglo XX donde se inicia un proceso de descolonización, fundamentalmente en África, Asia y la región del Caribe, estos tienen el propósito de liberarse de los procesos colonizadores que no permiten autodeterminarse como pueblo libre y autónomo, su máxima manifestación se dio con el Frente de Liberación Argelino, en 1961, contra la Republica Francesa, de igual forma con un movimiento de Zimbabwe con el Reino Unido, que realizaron tratados a fin de lograr su independencia.

7. ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.

Esta es una organización voluntaria de sujetos de Derecho Internacional, constituida mediante actos internacionales y está reglamentada en sus relaciones, entre las partes por normas de Derecho Internacional, que se concreta en un sujeto de carácter estable, provisto de un ordenamiento jurídico interno propio y dotado de órganos e instituciones propias que a través de ellos (los ordenamientos y órganos), desarrollan fines comunes a los miembros de la Organización mediante la realización de particulares

funciones y del ejercicio de los poderes necesarios que le hayan sido conferidos.

8. LA PERSONA HUMANA.

Aunque la persona posee en la noción contemporánea del Derecho Internacional personalidad Jurídica internacional, esta es limitada y derivada, limitada por cuanto las facultades que le reconoce el Derecho Internacional (D.I.) están circunscritas a lo prescrito en algunos instrumentos que tienen por objeto principal la protección de los Derechos Humanos, y derivada por cuanto dependen de su conformación, en el mejor de los casos, que el Estado bajo cuya jurisdicción se encuentre, esté dispuesto a suscribir un tratado que asuma varias obligaciones, no hacia otros Estados sino hacia los individuos bajo su jurisdicción, de cualquier nacionalidad que sean.

3.5 LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.

Las Organizaciones Internacionales son sujetos del Derecho Internacional Público (DIP) creados mediante un tratado, con la finalidad de gestionar intereses colectivos de un grupo de Estados o de la Comunidad internacional.

3.5.1 CARACTERÍSTICAS QUE IDENTIFICAN A ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.

1. Se crean mediante un tratado, estatuto o carta en el que generalmente se determina su organización y finalidad.
2. Están integrados por sujetos de Derecho Internacional, generalmente Estados.
3. Gozan de personalidad Jurídica Propia,

4. Están dotados de Órganos permanentes, que son distintos e independientes de los miembros de la organización

5. Los Órganos cumplen los objetivos de la organización y en ellos se forma la voluntad objetiva y colectiva de la propia organización que jurídicamente es distinta de la de los miembros de la organización.²³

3.5.2 CLASIFICACION DE LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.

Las organizaciones internacionales se pueden clasificar, entre otros criterios de acuerdo a los fines que persiguen o atendiendo al ámbito territorial en el que actúan.

Cuando actúan en relación a los fines perseguidos por las Organizaciones internacionales, están aquellas que se proponen lograr fines de carácter general y aquellas que persiguen fines específicos o particulares.

Entre las organizaciones internacionales con fines generales, se encuentran: La ONU cuyos objetivos básicos son mantener la Paz y Seguridad internacional, además de la cooperación en los ámbitos económico, social, cultural y humanitario.

La OEA tiene también fines generales en un ámbito territorial mas reducido, entre sus objetivos podemos mencionar: seguridad continental, la solución pacífica de controversias y la cooperación en diversas áreas. En este sentido la liga árabe y el consejo de Europa también son organizaciones con fines internacionales.

Entre las organizaciones con fines específicos cabe distinguir:

1. Las de cooperación económica, por ejemplo la Organización para el Desarrollo y Cooperación Económica, La Comunidad Económica Europea el Banco Internacional para la reconstrucción y el desarrollo etc.

²³ Ibidem Pág. 196

2. Las de cooperación en las áreas social, cultural y humanitaria por ejemplo: la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, La Organización Internacional del Trabajo OIT, y la Organización Mundial de la Salud.

3. Las de cooperación técnica, por ejemplo: la Unión Postal Universal, Unión Internacional de Telecomunicaciones Agencia Internacional de energía Atómica etc.

3.6 NATURALEZA JURIDICA Y FINALIDAD DE LA OIT.

Decimos que su naturaleza es meramente social, pues al promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización persiste en su misión fundadora: *la paz laboral es esencial para la prosperidad*. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores, su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso.

3.6.1 FUNCION MEDIADORA DE LA OIT EN LOS CONFLICTOS LABORALES.

La OIT tiene una estructura tripartita, única en el sistema de las Naciones Unidas, en virtud de esa estructura los representantes de los empleadores y de los trabajadores es decir “los interlocutores sociales”, participan en pie de igualdad con los gobiernos en la formulación de las políticas y programas.²⁴

La OIT fomenta también el tripartismo dentro de cada Estado Miembro, promoviendo un “diálogo social” en el que las organizaciones sindicales y de empleadores participan en la formulación y, cuando proceda, en la aplicación de las políticas nacionales en los ámbitos social y económico.

²⁴ MINTRAB, RR INT. Op. Cit

3.6.2 ÓRGANOS QUE CONFORMAN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (OIT)

1. Conferencia Internacional

La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano superior de la OIT. Se reúne anualmente, en junio, en Ginebra. Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente. De este modo, la mitad de los integrantes de la Conferencia representan a los gobiernos, en tanto que una cuarta parte integra el *bloque de trabajadores*, y la otra cuarta parte integra el *bloque de empleadores*.²⁵

A la Conferencia Internacional le corresponde la sanción de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente convenios y recomendaciones por las dos terceras partes de sus miembros.

También corresponde a la Conferencia Internacional, examinar las memorias anuales que cada país debe presentar sobre el estado de la aplicación de las normas internacionales en cada país, y eventualmente aprobar recomendaciones en los casos en que existen deficiencias. En esa tarea la Conferencia cuenta con la ayuda de la importante Comisión de Expertos que debe examinar cada memoria y producir un informe a la Conferencia recomendando los cursos de acción en cada caso. A partir de 1998 la Conferencia debe examinar el Informe Global sobre lo que ordena la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que debe preparar la Oficina, debiendo dar cuenta, cada año en forma rotativa, sobre el estado en que se encuentran cada uno de estos puntos:

²⁵ Principios, Normas y Procedimientos de la OIT en Materia de Libertad Sindical. Ginebra, 1992. Pág. 140

- Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil,
- La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

2. Comisión de Expertos

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (**CEACR**) es un organismo permanente asesor de la Conferencia Internacional, integrado por juristas especialistas en Derecho Internacional del Trabajo. La función de la Comisión de Expertos, es examinar las memorias que todos los países tienen la obligación de presentar cada año, detallando el estado en que se encuentra la aplicación de los convenios internacionales en cada país. Cada año la Comisión de Expertos debe presentar su informe a la Conferencia, con la opinión que le merece cada situación y las recomendaciones que propone en cada caso. Las opiniones de la Comisión de Expertos han adquirido gran importancia jurídica para la interpretación de las normas internacionales y se encuentran recopiladas como jurisprudencia en cada convenio.

3. Consejo de Administración

El Consejo de Administración está integrado por 56 personas. De los 28 integrantes que corresponden a los gobiernos, 10 son designados directamente por los diez países de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia) y el resto por los delegados gubernamentales, en la Conferencia. Los otros 28 miembros corresponden en partes iguales a los trabajadores y empleadores y son elegidos por los bloques correspondientes en la

Conferencia. Los miembros se renuevan cada tres años, este órgano administrativo de la OIT, se reúne cada cuatro meses y actúa a través de la Oficina Internacional del Trabajo.

3.1.1 Comité de Libertad Sindical

El Comité de Libertad Sindical (**CLS**) es un importante organismo que depende del Consejo de Administración, integrado por nueve de sus miembros, pertenecientes por partes iguales a los tres bloques. Su función es intervenir en las quejas relacionadas con la libertad sindical, derivadas de las potenciales violaciones a los Convenios Internacionales N° 87 y 98 y aquellos que resultan complementarios.

La importancia del CLS radica en el alto perfil político de sus miembros, y en la facultad que tiene para producir recomendaciones críticas a los gobiernos, cuando determina que la libertad sindical ha sido afectada. Existe un procedimiento específico para procesar las quejas por violaciones a la libertad sindical.

3.1.2 Oficina Internacional del Trabajo y Director General

La Oficina Internacional del Trabajo está dirigida por el Director General, elegido por la Conferencia Internacional en mandatos de cinco años, quien a su vez contrata el personal de acuerdo a estrictas normas de concursos. La Oficina Internacional del Trabajo es el staff o personal permanente de apoyo, a la tarea de la Conferencia Internacional y el Consejo de Administración.

3.1.3 Normas, convenios, recomendaciones y declaraciones.

La Constitución de la OIT, sancionada en su redacción original en 1919, es la norma que establece el funcionamiento y la organización de la OIT. Allí se

establecen los órganos de gobierno de la OIT (Conferencia General, Consejo de Administración y Oficina Internacional del Trabajo), la composición tripartita de los órganos colegiados, los procedimientos para sancionar convenios, recomendaciones y sus efectos, el sistema de control regula mediante memorias anuales, el procedimiento de quejas, entre los temas más importantes. Como Anexo a la Constitución se encuentra la Declaración de Filadelfia, sancionada en 1944, donde figuran los principios y fines fundamentales de la OIT. Allí se encuentra el famoso principio estableciendo que «el trabajo no es una mercancía» (I,a). Entre otros principios y declaraciones fundamentales establece que «la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos» (I,b), que «todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades» (II,b) y que «cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental» incumbiendo a la OIT «examinar y considerar cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero» (II,d), y fomentar el pleno empleo²⁶.

A lo largo de su historia la OIT ha promulgado 187 convenios internacionales y 198 recomendaciones. Las mismas pueden ser consultadas en la base de datos.²⁷

La salud, la seguridad laboral y la seguridad social son asuntos prioritarios regulados por varios Convenios. Sobre la protección de la maternidad fue

<http://www.actividadnormativa.de.la.OIT.en.la.era.de.la.mundialización>, Memoria del Director General a la 85ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1997.

²⁷ Ibidem.

aprobado en el año 2000 el Convenio 183. Han sido consideradas situaciones especiales, como la migración laboral (Convenios 21 de 1926, 48 de 1945, 66 de 1939, 97 de 1949 y el Convenio 143 de 1975 sobre los trabajadores emigrantes), así como el trabajo nocturno, y las condiciones de trabajo en las minas, empresas químicas, los puertos, el mar y el sector agropecuario. El Convenio 141 aprobado en 1975 trata sobre las organizaciones de trabajadores rurales y reconoce "que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida"²⁸. En 1957 la OIT aprobó el Convenio 107 sobre poblaciones indígenas y tribales, sustituido por el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales, aprobado en la 76ª reunión el 7 de junio de 1989, este convenio constituye hasta ahora el principal instrumento de derecho internacional para la defensa de los pueblos indígenas del mundo y sus territorios.

De gran importancia resulta también la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, realizada en 1998, en vista de los graves problemas acarreados por la globalización sobre los derechos laborales. La Declaración dispuso brindar especial atención a la efectiva aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores, que a continuación se mencionan:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- Abolición efectiva del trabajo infantil; y

²⁸ <http://www.oit.org>

- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La meta principal de la OIT hoy en día es promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La organización busca promover la creación de empleos, regular de mejor manera los principios y derechos de los trabajadores, mejorar la protección social y promover el diálogo social al igual que proveer información relevante, así como técnicas de asistencia y de entrenamiento. En la actualidad, la OIT esta organizada para trabajar en cuatro grupos o sectores temáticos, estos son:

- Principios y Derechos estándares en el trabajo;
- Empleo;
- Protección Social;
- Diálogo social.

3.7 EL LIBRO BLANCO.

El Libro Blanco es un informe con recomendaciones tendientes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región.²⁹

Este documento tiene su origen en la declaración conjunta de los ministros de comercio y trabajo, en los países de Centroamérica y Republica Dominicana, que firmaron en julio de 2004, en la que instaban a sus viceministros a formar un grupo de trabajo y a emitir un informe, con recomendaciones orientadas a mejorar la aplicación y cumplimiento de los derechos laborales y a fortalecer las entidades laborales en la región.

Tomando como base los hallazgos del documento “Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral en Costa

²⁹ Libro Blanco, La Dimensión Laboral en Centroamérica y la Republica Dominicana.2004 Pág. 3

Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Republica Dominicana, publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2003, y los avances mas recientes en materia de normativa laboral, y su aplicación, los países desarrollaron un proceso que tenia como objetivo “ identificar aquellas áreas relacionadas con la implementación y la creación de capacidades que exigen mayores esfuerzos, concretar un plan de trabajo y los recursos necesarios para avanzar en dichas áreas, y asegurar que los esfuerzos conjuntos de los Ministerios de Comercio y Trabajo, se abordaran en la agenda laboral de Centroamérica y Republica Dominicana de manera estratégica y continua.

Cada país identificó retos y recomendaciones para las siguientes áreas prioritarias:

- Legislación laboral y su aplicación.
- Necesidades presupuestaria y de personal de los Ministerios de Trabajo.
- Fortalecimiento del sistema judicial en materia laboral.
- Garantías de protección contra la discriminación en el trabajo.
- Peores formas de trabajo infantil.
- Fomento de una cultura de cumplimiento.

Las recomendaciones para El Salvador fueron las siguientes³⁰:

1. Al Ministerio de Trabajo.

Modernización y recursos:

Incrementar el presupuesto base del Ministerio de Trabajo.

Establecer oficinas de trabajo, regionales adicionales y foros tripartitos locales.

³⁰ Ibidem Pág. 12

Implementar los resultados de la evaluación de reorganización realizada por la OIT.

2. A la Administración de la justicia laboral.

Recursos:

Establecer un programa permanente de creación de capacidades para agentes involucrados en la Administración de la Justicia laboral.

Realizar un diagnóstico para evaluar la posibilidad de crear un mecanismo unificado, de resolución alterna de conflictos.

Evaluar las necesidades de crear más cortes laborales, en las áreas de mayor concentración de trabajo.

Establecer una campaña de sensibilización, sobre las opciones legales para reivindicar derechos laborales.

Evaluar el procedimiento para la ejecución de sentencias, para lograr un proceso mas expedito, y establecer un programa de capacitación para garantizar el cumplimiento de las sentencias.

Unificar la jurisprudencia emitida por diferentes autoridades, sobre los derechos y obligaciones laborales y publicar una edición comentada del Código de Trabajo citando dichas decisiones.

CAPITULO IV

4.1 REGULACION JURIDICA DE LOS DERECHOS Y TRATADOS INTERNACIONALES, EN EL AMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL.

4.1.1 MARCO NORMATIVO-JURÍDICO, SOBRE LOS DERECHOS LABORALES Y LOS TRATADOS INTERNACIONALES.

En El Salvador la lucha entre clase patronal y obrera ha existido desde tiempos inmemorables; esto ha impulsado profundos cambios a nivel económico, político, social y jurídico. El verdadero sentido de las luchas antagónicas se refleja en el tipo de legislación que se produce al momento de

gestarse los cambios anhelados. A nivel internacional existe toda una gama de instrumentos jurisdiccionales en el área de las relaciones laborales. Por lo tanto la relación y armonía que debe existir entre un sistema normativo nacional e internacional es inapelable.

Las relaciones entre patronos y trabajadores han constituido en todas las épocas y en todos los tiempos, una fuente inagotable de problemas, muchos de esos problemas surgieron por circunstancias diversas de difícil solución; también se han escuchado voces autorizadas en defensa de los trabajadores, unas para salvaguardar la sana disciplina y la elevada moral en el trabajo; otras, para pedir que se establezcan las condiciones precisas para que el trabajador se desarrolle de una manera eficaz en su centro de trabajo, otras propugnando la orientación, la enseñanza y la formación necesaria para que el futuro trabajador, emprenda su vida laboral en las condiciones posibles; de esta forma comienzan a surgir los derechos.

Reconocida la importancia que tiene los derechos ya sea en instrumentos jurídicos de carácter nacional como lo son la Constitución de la República y las leyes secundarias e instrumentos de carácter internacional, entre ellos: los Tratados, convenios y pactos internacionales y las obligaciones y derechos que surgen de ellos, para estos dos tipos de clases, la primera la clase trabajadora y la segunda los empleadores, la norma que ha nacido a la vida jurídica les reconoce plenamente sus derechos y deberes por lo tanto estos pueden exigirlos al momento de necesitar protección integral por parte de la sociedad y el Estado, en el caso en que la legislación salvadoreña lo considere conveniente podrá auxiliarse de las normas y leyes internacionales que estén ratificados por el país.

La Constitución de El Salvador, es un ordenamiento jurídico que manda prohíbe o permite Art. 8 Cn. Consagrando así la grandeza de la libertad individual.

El Art. 1 Cn. Contempla lo que es para el Estado la Persona Humana, así como los fines del mismo y reza así:

El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la Constitución de la Justicia, de la Seguridad Jurídica y del bien común.

En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, el trabajo, la salud, la cultura el bienestar económico y la justicia social.

Como primer instrumento garante de estos Derechos tenemos la Constitución de la República que en su Art.2 nos dice....”Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo...” podemos observar que para nuestra legislación uno de los Derechos primordiales de todo ser humano es el Derecho al trabajo y este es el medio por el que las personas a través de prestar un servicio reciben una compensación económica, que es denominada salario; En el Art. 9 de la Constitución nos dice “Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento...” este tipo de prestaciones que todo trabajador realiza tienen su apartado en la Constitución de la república en los Arts. 37 Al 52, estos artículos marcan la pauta de lo que son las prestaciones que todo trabajador posee, o mejor dicho los Derechos y obligaciones que los trabajadores poseen para con sus patronos y viceversa. De esta serie de artículos surgen las leyes secundarias, que dan un mayor soporte a las leyes de carácter laboral como lo es el Código de Trabajo, regulado en el Art.38 de la Constitución de El Salvador, que expresa: “El trabajo estará regulado por un código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus Derechos y obligaciones...”

En el Art. 39 de la Constitución de El Salvador menciona las condiciones en las que se celebraran los contratos colectivos de trabajo y dichas

estipulaciones deberán ser aplicables a todo los trabajadores; así como también en su Art. 49 Cn. “se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos...” esta jurisdicción especial es la que nosotros conocemos como los Juzgados de lo Laboral y las Autoridades encargadas de aplicar dicha justicia, son los Jueces de lo Laboral. La acción jurisdiccional de un juez de lo laboral debe ir revestida de un conocimiento de toda la legislación nacional en materia laboral, inclusive aquellas leyes o reglamentos que repercutan cierta significancia para el juzgador.

4.2 LOS TRATADOS INTERNACIONALES EN LA CONSTITUCION DE EL SALVADOR.

Recientemente a los Tratados, se les ha logrado dar un trato específico en el título VI Capítulo I sección tercera de la Constitución Política de 1983 y aparecen cinco artículos, dedicados exclusivamente a los Tratados internacionales (Art. 144-149 Cn).

En esta sección se reúnen todas las disposiciones, que aparecían en la Constitución de 1962 (pues la Constitución de 1962 en su título VI regulaba cierta relación con los Tratados Internacionales), además de incluir nuevos principios que anteriormente no habían sido considerados y que serían plasmados en la nueva Constitución de la República.

Dentro de los nuevos principios que quedaron establecidos en la nueva Constitución se menciona que una vez entra en vigencia un Tratado (siempre que esté conforme a sus mismas disposiciones y la Constitución) se vuelve ley de la República de El Salvador. Aceptándose así que los Tratados que reúnen todos los requisitos para ser válidos y que son ratificados llegan a

ser parte del orden jurídico salvadoreño. Este principio es reconocido en el artículo 144 de la Constitución de El Salvador que expresa:

“Los Tratados Internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo Tratado y de esta Constitución.”

Como segundo principio vemos que se determina la posición de los Tratados en el orden jerárquico de las leyes que conforman el sistema jurídico de El Salvador, estableciéndose así en forma terminante que tienen una jerarquía mayor los Tratados a las leyes secundarias, ya sean anteriores o posteriores a su vigencia.

Esto está contemplado en la segunda parte del artículo 144 de la Constitución de El Salvador, que reza así:

“La Ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratados vigente para El Salvador en caso de conflicto entre el tratado y la ley prevalecerá el Tratado”.

Por ello el Tratado puede derogar la ley secundaria anterior, pero ninguna legislación secundaria puede derogar o modificar las disposiciones del Tratado. Si surgiera algún conflicto entre ambos, prevalecerá el Tratado.

De acuerdo a lo estipulado anteriormente el orden de jerarquía sería el siguiente:

1. Constitución.
2. Tratados Internacionales.
3. Leyes Secundarias.

El artículo 149 Cn. plantea el caso de la inaplicabilidad de los Tratados que podrá ser declarada por los Tribunales siempre que las disposiciones del Tratado sean contrarias a los preceptos constitucionales. En su segundo párrafo advierte la declaratoria de inconstitucionalidad de un Tratado de un modo general y obligatorio, que se hará en igual forma que para las leyes,

decretos y reglamentos tal y como lo indica la misma Constitución. Por lo que será la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia la competente para hacerlo. La Comisión se basó en los siguientes argumentos para la elaboración de este artículo:

1. Se acepta como principio el de la supremacía de la Constitución en el territorio de El Salvador, puesto que no concibe que mediante la violación de la propia Constitución pueda sobreponerse otro orden jurídico distinto que obligue a los tribunales nacionales.

2. El admitir que los Tratados pueden tener una jerarquía superior al orden Constitucional, equivale a abrir la puerta para que pueda modificarse la Constitución sin las formalidades en ella previstas. A manera de ejemplo: Si llegara a ratificarse con todas las formalidades constitucionales un tratado en que se establezca la extradición de salvadoreños, y si no se deja claramente consignada la supremacía de la Constitución, la Corte Suprema de Justicia o el Tribunal correspondiente podría, basado en la teoría de la supremacía del Derecho internacional, conceder esta extradición. Casos similares pueden suceder en las materias relativas a la soberanía, el territorio, de los derechos humanos y a cualquier otro aspecto constitucional.

3. La comisión reconoce que desde el punto de vista del Derecho Internacional, el incumplimiento por parte de El Salvador de un Tratado celebrado de buena fe con otra parte, y que es contrario a los preceptos constitucionales salvadoreños, da derecho a una reclamación internacional de reparación por dicho incumplimiento, en los términos aceptados por el propio Derecho Internacional que regula esta situación.”

4.2.1 PARTES DE UN TRATADO.

PREAMBULO: Es el que contiene la enumeración de las partes, la terminología general, la acreditación de las partes contratantes, exposición de motivos etc.

PARTE DISPOSITIVA: Es el contenido sustantivo del instrumento.

CIERRE: Contiene las disposiciones de carácter provisional, vigencia, deposito o registro, ratificación, adhesión y denuncia etc.

ANEXOS: No son necesarios en todos los tratados, pueden ser los glosarios de terminología de uso frecuente, o también, la declaración del Órgano Ejecutivo del instrumento que una vez legalizado, procederá a aplicarse.

4.2.2 PROCESO DE CELEBRACION DE UN TRATADO.

De la iniciativa de un tratado, establece el artículo 168 ordinales cuarto y quinto de la Constitución de El Salvador, que “le corresponde al Presidente de la República celebrar tratados y convenciones internacionales; así como la conducción de las relaciones exteriores”.³¹

FASES:

LA NEGOCIACION: Tiene por objeto lograr un acuerdo entre las partes, a fin de determinar las cláusulas del tratado; estas generalmente se realizan vía diplomática, o por plenipotenciarios (persona con plenos poderes) designados por cada Estado.

LA ADOPCION DEL TEXTO: Una vez negociado el tratado y haber llegado a un acuerdo entre los Estados se adopta como definitivo al tratado (art. 9C.V.)

AUTENTICIDAD DEL TEXTO: Es el acto, en el que establece como definitivo un tratado y se certifica que el texto es correcto y autentico (art. 10 C.V.)

³¹ Loretta Ortiz Ahlf, Op. Cit. Pág. 18

LA MANIFESTACIÓN DEL CONSENTIMIENTO, en este acto los Estados se obligan a cumplir el tratado, la Convención de Viena señala como formas de manifestación del consentimiento, el carácter obligatorio que emana del consentimiento³²:

LA FIRMA: Una vez autenticado el texto del tratado, los representantes estatales proceden a firmarlo y con ello, expresan la intención de continuar los trámites posteriores. Art. 10 C.V. De conformidad a nuestra legislación salvadoreña, en el art. 168 ordinal 4^{to}, le corresponde al Presidente de la República, realizar esta fase de celebración de los tratados.

El tratado que ha sido firmado no es obligatorio para los Estados, es necesario manifestar el consentimiento para obligarse de las cláusulas que establece el mismo, este consentimiento se expresa comúnmente por la ratificación o por la adhesión.

LA RATIFICACION En esta etapa, el Estado hace constar en el ámbito internacional, su consentimiento en obligarse por un tratado que ha sido firmado por sus plenipotenciarios, Art. 14 C.V. El art. 131 ordinal 7 de nuestra Constitución establece que le corresponde a la Asamblea Legislativa, ratificar los tratados que el Presidente haya celebrado, para el caso se necesitan los votos de la mayoría simple para hacerlos, es decir 43, salvo los casos de los artículos 147, 148 de nuestra Constitución, que necesitan mayoría calificada para que se ratifiquen.

LA ADHESION: En este acto, el Estado hace constar su consentimiento en obligarse por un tratado, dicho Estado no ha sido parte del proceso de celebración del mismo, es decir, no ha sido parte fundadora y esta, solo puede tener lugar cuando el mismo tratado lo prevé. (Art. 15 C.V.)

³² Ibidem. Pág. 19

EL CANJE DE NOTAS: se realiza en los tratados bilaterales, consiste en la notificación que se hacen los Estados partes en que se ha ratificado el tratado correspondiente. (Art. 16 C:V).

EL DEPÓSITO: De igual forma es posterior a la ratificación y se da en los tratados multilaterales, por las circunstancias sería muy largo notificar a cada estado por lo que mejor se opta por depositar el tratado, en un gobierno que el tratado designe, o en un organismo internacional que puede ser la ONU o la OEA y con ello se determina la ratificación del mismo (art. 16 CV).

Entre otras leyes secundarias que se aplican en materia laboral encontramos:

Código Civil.

Código de Familia No. 677

Código de Trabajo No.15

Decreto No. 611 (Reformas al Código de Trabajo)

Decreto No. 62 (Régimen de Salud)

Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos No.17

Ley de Compensación Económica por los Servicios Prestados en el Órgano Judicial No. 550

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social No. 682

Ley de Servicio Civil No. 507

Ley del Seguro Social No. 1263

Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en... No. 459

Ley Temporal de Compensación Económica por Servicios Prestados en el Sector Público No. 471

Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social No.44, leyes que son garantes para los trabajadores y de ellas los trabajadores pueden auxiliarse a la hora que surgiese un conflicto de carácter laboral.

4.3 MECANISMO DE FISCALIZACIÓN QUE EXISTE PARA LA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS CONVENIOS DE LA OIT POR PARTE DE LOS JUECES DE LO LABORAL

Primero, para contestar la interrogante es importante realizar un estudio muy detenido en relación a las funciones que le son otorgadas a los jueces, ya que no son los Jueces los que fiscalizan la aplicación de las leyes nacionales, así como la normativa internacional (convenios de la OIT), tal como lo establece nuestra Constitución de la República en su Art. 172.- La Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás tribunales que establezcan las leyes secundarias, integran el Órgano Judicial.³³ Corresponde exclusivamente a este Órgano la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materias Constitucional, Civil, Penal, Mercantil, Laboral, Agrario y de lo Contencioso-Administrativo, así como en las otras que determine la ley.³⁴

En este sentido es preciso aclarar que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que Ejecuta la Supervisión del cumplimiento de la Normativa Laboral nacional e internacional, tal como lo establece el Reglamento interno del Órgano Ejecutivo en su Art. 40.- Compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- 1.- Formular y ejecutar la política laboral y de previsión social en coordinación con la política general del Estado, mediante planes y programas adecuados;
- 2.- Armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores;
- 3.- Promover la conciliación y el arbitraje, como medios para la solución de los conflictos de trabajo, de acuerdo con los legítimos intereses de los trabajadores, de los patronos y de la economía nacional.

³³ Constitución de la República de El Salvador Pág. 47

³⁴ MINTRAB RR INTER. Op. Cit

Para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, podrá establecer juntas administrativas especiales de Conciliación y Arbitraje, integradas en la forma que la Ley disponga;

4.- Conocer y resolver administrativamente en materia de trabajo, seguridad y previsión social;

5.- Vigilar el cumplimiento de las normas, resoluciones y acuerdos de trabajo, seguridad y de previsión social y sancionar a los infractores de conformidad a la Ley;

Así mismo la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en su Art. 8.- expresa en los siguientes ordinales que: son funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social³⁵:

a) Formular y dirigir la política socio laboral en función del plan nacional de desarrollo económico y social, en concordancia con otros Ministerios y organismos pertinentes;

e) Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo;

f) Velar porque se fijen y reajusten los salarios mínimos en forma periódica, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, y de acuerdo a lo establecido por el Código de Trabajo;

g) Promover la política nacional de empleo y de migraciones laborales;

³⁵ Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y previsión social.

h) Formular, ejecutar, supervisar la política relativa a asuntos internacionales del trabajo;

j) Ilustrar a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas laborales;

k) Vigilar y coordinar con otros sectores, el desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo;

Además, los mecanismos de supervisión los encontramos en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en el Art. 33.- Para la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, la Dirección General de Inspección de Trabajo, tendrá la ayuda de los Departamentos de Inspección de Industria y Comercio, del Departamento de la Inspección Agropecuaria y con las Oficinas Regionales de Trabajo y dispondrá de un cuerpo de supervisores, inspectores y de los empleados que exijan las necesidades del servicio.

Las Oficinas Regionales de Trabajo tendrán, en su respectiva jurisdicción, todas las facultades que competen a los citados Departamentos de Inspección, excepto cuando la ley le dé a éstos exclusivamente determinadas facultades. Así mismo la función Inspectoral la encontramos en el Artículo 34 y siguientes de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

4.4 FUNCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, EN LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT.

Tal como lo establece el Reglamento interno del Órgano Ejecutivo en su Art. 40, numerales 4^{to} y 5^{to} Compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

4.- Conocer y resolver administrativamente en materia de trabajo, seguridad y previsión social;³⁶

5.- Vigilar el cumplimiento de las normas, resoluciones y acuerdos de trabajo, seguridad y de previsión social y sancionar a los infractores de conformidad a la Ley;

Además, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en su Art. 8, expresa en los siguientes literales, que son funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

a) Formular y dirigir la política socio laboral en función del plan nacional de desarrollo económico y social, en concordancia con otros Ministerios y organismos pertinentes;

e) Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo;

h) Formular, ejecutar y supervisar la política relativa a asuntos internacionales del trabajo;

j) Ilustrar a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas laborales;

k) Vigilar y coordinar con otros sectores, el desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo.

³⁶ Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo art. 40

4.5 NORMATIVA QUE DEBERÍA IMPERAR EN LAS RESOLUCIONES JUDICIALES.

Lo que prevalece en la aplicación de la normativa laboral no es un criterio de sentido común sino que lo que prevalece es la aplicación de una norma apegado a Derecho es decir que para aplicar la norma hay que basarse en la ley (criterio jurídico).

Basándonos en la Constitución de la Republica, en su Art. 144.- Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución. La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley prevalecerá el tratado.

Esto significa que será el Juez, el que valore que norma aplicar en un momento determinado, tomando en consideración que si se encuentran en conflicto una ley secundaria y un tratado, prevalecerá el tratado según la jerarquía que nuestra ley ya determinó

En cuanto a normas secundarias se refiere, el Código de Trabajo regula el ámbito laboral en El Salvador y las autoridades encargadas de aplicar justicia en este ámbito son los Jueces de lo Laboral y Magistrados de las Cámaras de lo Laboral, debemos hacer referencia a los Arts. 417 y 418³⁷ del Código de Trabajo, que en nuestro procedimiento común ha sido la forma en que el Juez debe fundamentar sus resoluciones al momento de pronunciar un fallo. Sin embargo, cuando lo considere conveniente y si a su percepción considera necesaria, la aplicación de tratados o convenios laborales de la (OIT), perfectamente y de acuerdo con la Constitución de la República en su Art. 144 puede aplicarlos siempre y cuando El Salvador los haya ratificado y

³⁷ Código de Trabajo de El Salvador.

adoptados como suyos, pues lo hacen trascender de las formas comunes del proceso, desarrollando este tema más ampliamente, al grado de otorgar al Juez de lo laboral facultades para un mejor desarrollo del proceso y la toma de una decisión más favorables para las partes intervinientes en el proceso.

4.6 NORMATIVA INTERNACIONAL QUE SE APLICAN EN EL SALVADOR.

El Derecho al trabajo no solo en nuestra Constitución de la República lo podemos observar, también se encuentra muy implícito en otros instrumentos jurídicos internacionales que son las máximas garantías de los Derechos fundamentales del hombre, entre estos Derechos podemos mencionar: el Derecho al trabajo y el acceso a la pronta justicia, el primer instrumento en velar por esos derechos es la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en su Art. 23 reza de la siguiente manera: “Toda persona tiene Derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”³⁸ La Declaración de los derechos humanos como máximo exponente de las garantías constitucionales, es el mecanismo jurídico internacional que permite ayudar y mejorar las legislaciones nacionales, (en este caso la salvadoreña) y dentro de ella lo que es la legislación laboral vigente; en el sentido que ayude a los aplicadores del Derecho, como lo son los jueces de lo Laboral y magistrados de las Cámaras de lo Laboral, a que realicen una mejor función y que sus resoluciones, sean viables para ambas partes que se encuentren en conflicto.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Art. 6 expresa que todos los Estados que son parte de este Pacto,

³⁸ Declaración Universal de los Derechos Humanos. Art. 23

reconocen la importancia del Derecho al trabajo, la importancia de ganarse un salario con dicho trabajo y las medidas que se deben adoptar para garantizar dicho Derecho, dichas medidas son los instrumentos jurídicos nacionales, así mismo en su Art. 7 reconocen el Derecho a toda persona al goce de “condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”³⁹, por condiciones equitativas y satisfactorias debemos tener en cuenta que se hace referencia a lo relacionado a: salario, condiciones de igualdad entre géneros, higiene y seguridad, así como también la igualdad de oportunidades. Tópicos ya tomados en cuenta por nuestra Constitución de la República y Código de Trabajo. Es importante observar, como estos instrumentos jurídicos de carácter internacional tienen ciertas similitudes, ya que en sí, buscan proteger el bien jurídico: el Derecho al trabajo y proteger al trabajador para que goce de condiciones justas y equitativas y de no ser así, proporcionan los mecanismos necesarios para dirimir conflictos que pudieran darse entre trabajador y empleador a través del proceso laboral.

Otro instrumento jurídico internacional, que El Salvador ha ratificado y que avala el Derecho al trabajo como garantía fundamental es: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su Art. XIV que dice: “toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto le permitan las oportunidades existentes de empleo, toda persona que trabaja tiene Derecho a recibir una remuneración que, en relación a su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”⁴⁰ así mismo en dicha declaración también se toma mucha importancia, que toda persona tiene derecho al acceso a la Justicia y Protección Judicial, en los casos que se vulneren o violenten sus garantías fundamentales, como lo es el trabajo y esto lo encontramos regulado en el Art. 18 de dicha declaración que reza lo

³⁹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Art.7

⁴⁰ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Art. XIV

siguiente: "Toda persona puede acudir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo debe disponer de un procedimiento sencillo y breve, en el que la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violenten en perjuicio de la persona, algunos de los Derechos fundamentales consagrados constitucionalmente", ⁴¹ es fundamental que a todo ser humano se le respeten sus garantías fundamentales, como lo es el trabajo y en dicho lugar el empleador debe de mantener buenas relaciones con sus trabajadores respetando sus Derechos y haciendo cumplir sus obligaciones.

4.7 CONVENCION DE VIENA SOBRE EL DERECHO DE LOS TRATADOS

La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados fue suscrita en Viena (Austria) el 23 de mayo de 1969 y entró en vigencia el 27 de enero de 1980. Ella define como tratado al "*acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular*". Es claro por tanto que regula los acuerdos entre Estados. La convención de Viena, fue elaborada por una conferencia internacional reunida en Viena, sobre la base de un proyecto preparado, durante más de quince años de trabajo, por la Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas. Su objetivo fue codificar el Derecho internacional consuetudinario de los Tratados y, además, desarrollarlo progresivamente. El artículo segundo de dicha Convención define al tratado como un "*acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular*"⁴², por tanto sus disposiciones son aplicables sólo a tratados por

⁴¹Ibidem. Art. 18

⁴² Convención de Viena sobre el Derecho de los tratados .Art. 2

escrito entre Estados; quedan excluidos de la definición antes descrita, aquellos que no constan por escrito y los acuerdos entre un Estado y otros sujetos de derecho internacional (como las organizaciones internacionales) o entre esos otros sujetos de derecho internacional.

No obstante, la misma Convención precisa que el hecho que no se aplique en tales casos, no afecta el valor jurídico de tales acuerdos, la aplicación a los mismos de cualquiera de las normas enunciadas en ella a que estuvieren sometidos en virtud del derecho internacional independientemente de la Convención y la aplicación de la Convención a las relaciones de los Estados entre sí en virtud de acuerdos internacionales en los que fueren asimismo partes otros sujetos de Derecho internacional.

La Convención, en cuanto tal no posee efecto retroactivo, pues sólo se aplica a los Tratados celebrados después de su entrada en vigor y no a los celebrados con anterioridad (sin perjuicio de la aplicación de cualesquiera normas enunciadas en ella a las que estén sometidos los tratados en virtud del derecho internacional independientemente de la Convención). Cuando las Naciones Unidas firmaron la Convención de Viena previeron que era importante hacer valer los derechos que contiene, por lo que en varios artículos difusos (es decir que no hay un capítulo que los contenga en orden), establecen las acciones, los recursos ante juez o arbitro.

4.7.1 PUNTOS MÁS IMPORTANTES TRATADOS EN DICHA CONVENCION.

- Sólo es aplicable a tratados entre Estados, sin embargo dispone que no afecta el valor de otros acuerdos internacionales no regulados por la misma, por ejemplo los celebrados entre Estados y Organizaciones Internacionales.

- No tiene carácter retroactivo.
- La capacidad para perfeccionar un tratado se basa únicamente en las normas de las organizaciones o naciones implicadas.
- En la gran mayoría de ocasiones, la totalidad de las normas relativas a un tratado (autenticación, fecha de entrada en vigor, consecuencias, cláusulas, etcétera) dependen exclusivamente de la regulación incluida en el mismo tratado.
- Cualquier intento de violación de un tratado por las partes implicadas queda prohibido, aunque se lleve a cabo antes de la puesta en vigor de éste.
- Si un Tratado es firmado por un representante aparente de una organización, pero careciendo de los poderes de representación necesarios, el tratado queda anulado a no ser que la organización decida que está de acuerdo con él.
- Si un Tratado fue realizado incurriendo en error verificable queda igualmente anulado.

Debemos mencionar que el Estado de El Salvador, es ratificante de dicha convención, para poder celebrarla nuestro país tuvo que someterse a todos los requisitos que dicha ley exige, entre ellos destacan los siguientes:

Capacidad de los Estados para celebrar tratados, esto quiere decir que el país por tener carácter de Estado soberano tiene la capacidad necesaria y suficiente para poder suscribir un tratado.

Plenos poderes; en el sentido que para la adopción, autenticación del texto de un tratado y para manifestar el consentimiento del Estado en obligarse por un tratado, se considerará que una persona representa a un Estado y la

persona que muchas veces o en su mayoría representa a un Estado es el Presidente de la República o en otros casos el Primer Ministro de una nación.

Adopción del texto, La adopción del texto de un tratado se efectuará por consentimiento de todos los miembros que conformen un Estado soberano como lo son el Parlamento y los Diputados.

Autenticación del texto, El texto de un tratado quedará establecido como auténtico y definitivo, mediante el procedimiento que se prescriba en él, o que convengan los Estados que hayan participado en su elaboración.

Consentimiento en obligarse por un tratado manifestado mediante la ratificación, la aceptación o la aprobación: El consentimiento de un Estado en obligarse por un tratado se manifestará mediante la ratificación, dicha ratificación debe aprobarse por el parlamento de dicho Estado y ser firmado por el Presidente o Primer Ministro de ese Estado.

4.8 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La OIT, esta compuesta hasta el año 2008 por 180 Estados miembros⁴³. La Conferencia Internacional del trabajo, es un órgano tripartito compuesto por los delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Esta Conferencia es la forma de consulta hacia todos los Estados miembros para adoptar convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, estos convenios están abiertos a la ratificación por parte de los Estados.

El Estado debe respetar las obligaciones internacionales que ha aceptado al ratificar un convenio. Las recomendaciones, por el contrario proponen pautas

⁴³ <http://www.ilo.org>

no obligatorias pero importantes para orientar la acción nacional y eventualmente complementarse con los convenios.

4.9 CONVENIOS INOPERANTES EN EL SALVADOR.

De los 29 convenios y un Protocolo ratificados por nuestro país es importante manifestar que el Convenio Número 104 de la OIT, relativo a la Abolición de las Sanciones Penales (Trabajadores Indígenas) adoptado por la OIT en 1955 y Ratificado por nuestro país el 18 de Noviembre de 1958, es un convenio que ya no es aplicable a nuestro ordenamiento jurídico, puesto que entra en controversia con el Artículo 3 de la Constitución de la República de El Salvador, en cuanto a la violación del principio de Igualdad, dicho convenio es positivo pero no vigente⁴⁴

⁴⁴ MINTRAB RR. INTERN. Op. Cit.

CAPITULO V.

5.1 ANALISIS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.

Los capítulos anteriores de esta Tesis, versaron sobre aspectos Teóricos fundamentados en la bibliografía pertinente.

El objeto del presente capítulo es exponer los resultados de la investigación empírica realizada, que proviene después de haber aplicado un instrumento de entrevista a una muestra selectiva de informantes claves: una integrada por los cinco jueces de lo Laboral y los dos Magistrados de las Cámaras de lo Laboral en el área de San Salvador, la otra integrada por los Procuradores auxiliares de la Procuraduría General de la Republica, los empleados del Ministerio de Trabajo en el área de Relaciones Internacionales, Diputados de La Asamblea Legislativa y estudiantes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de los últimos niveles.

Los resultados se presentan en cuadros estadísticos, para facilitar su análisis, organizado conforme se han presentado en el respectivo formulario de entrevistas, a continuación se desarrollan los resultados:

5.2 ENTREVISTA A JUECES Y MAGISTRADOS DE LO LABORAL.

Pregunta uno.

¿Considera necesaria la observancia de la normativa internacional en la solución de conflictos laborales por medio de una Sentencia Definitiva?

CUADRO No. 1.

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	7	100.0
NO	0	00.0
TOTAL	7	100.0

El 100 % de los encuestados consideran que si es importante la necesidad de la observancia de la normativa internacional. Al preguntar el porque, de su respuesta respondieron:

Que al tomar en cuenta los Tratados y Convenios de la OIT, otorgan un mayor asidero sustantivo jurídico, a la Sentencia, y por el hecho de ser Normas internacionales, que han sido ratificadas por El Salvador, deben aplicarse a la normativa nacional, y ya que la Constitución de El Salvador regula los Tratados internacionales como leyes secundarias, deben de tomarse en cuenta por ser fuente de Derechos y Obligaciones.

Pregunta dos.

¿Considera usted que existe en materia laboral, complementariedad entre la legislación interna y la internacional?

CUADRO 2.

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	6	85.7
NO	1	14.3
TOTAL	7	100.0

Al preguntar el porque de su respuesta, la mayoría de los entrevistados es decir el 85.7% opino que si existe complementariedad entre la legislación interna y la internacional, pues consideran que los tratados internacionales están armonizados con la Constitución de El Salvador, mencionando también, que la técnica de la normativa o el objeto de la normativa, es que exista complementariedad entre las leyes tanto internacionales como nacionales. En cambio el 14.28% consideró que no existe complementariedad pues a su modo de ver consideran que todo esta regulado en la Legislación Laboral.

Pregunta tres.

¿Utiliza usted Legislación internacional en la resolución de una Sentencia Definitiva?

CUADRO 3.

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	5	71.4
NO	2	28.6
TOTAL	7	100.0

El 71.4% de los entrevistados manifestaron que si utilizan la legislación internacional, pues consideran que son fuentes de Derecho Internacional, ya que han sido ratificados por la Legislación interna, trayendo a cuenta que la mayoría de los entrevistados coinciden en que debe haber armonización entre la Constitución de El Salvador y los Tratados internacionales, por otra parte el 28.6% de los entrevistados consideran que no utilizan ningún

convenio, ya que manifiestan que el ordenamiento jurídico interno regula todos los casos, por tanto evitan complicaciones al utilizar un Tratado o Convenio.

Pregunta cuatro.

¿Cuál es el instrumento jurídico internacional que usted utiliza con mayor frecuencia en la resolución de una Sentencia Definitiva?

CUADRO 4.

Juzgado	Instrumento internacional
Primero de lo Laboral	La Carta de Bogota
Segundo de lo Laboral	Convención Americana, sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador,
Tercero de lo Laboral	Convenio sobre la protección del Salario mínimo, y convenios que protegen a los trabajadores contra el despido injustificado
Cuarto de lo Laboral	Ninguno o poco
Quinto de lo Laboral	No llevan estadísticas de aplicación de Convenios o Tratados
Cámara Primero de Lo Laboral	Utiliza los convenios dependiendo de la naturaleza del Juicio.
Cámara Segundo de Lo Laboral	Todos los Convenios de la OIT

Como podemos apreciar al preguntar en los Juzgados y Cámaras de lo Laboral, cual instrumento internacional utilizaban con mayor frecuencia, se puede apreciar en el cuadro cuatro que el Juzgado Primero de lo Laboral utiliza la Carta de Bogota con mayor frecuencia, el Juzgado Segundo de lo Laboral utiliza la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, el Juzgado Tercero de lo Laboral expreso que utiliza los convenios que protegen el Salario mínimo de los trabajadores,

como por ejemplo: el Convenio 100, sobre la igualdad de Remuneraciones, y los convenios que protegen el despido injustificado, a manera de ejemplo podemos mencionar el Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación). El Juzgado Cuarto de lo Laboral manifestó no usar ningún convenio de la OIT, el Juzgado Quinto de lo Laboral expreso No llevar estadísticas de aplicación de Convenios o Tratados, En cuanto a la Cámara Primero de lo Laboral, expreso que utiliza los convenios dependiendo de la Naturaleza del Juicio, sin dar ninguna especificación, de el convenio que utiliza con más frecuencia y la Cámara Segundo de lo Laboral expreso Utilizar todos los Convenios de la OIT.

Pregunta cinco.

¿A su criterio la observancia de los Convenios del a OIT proveen robustez jurídica a la resolución de una Sentencia Definitiva?

CUADRO 5.

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	7	100.0
NO	0	00.0
TOTAL	7	100.0

Como podemos apreciar, al preguntar el porque de su respuesta, el 100% de los entrevistados consideran que los convenios ratificados por el país en materia laboral, si proveen robustez jurídica haciendo mas firme una Sentencia por ser el Convenio o Tratado fuente de Derechos, pues lo que se pretende al implementar un convenio o Tratado, es defender y garantizar los

Derechos fundamentales Laborales, es así que al ser una ley vinculante debería ser obligatoria su aplicación si ha sido ratificada por el país.

Pregunta seis.

¿En un rango de 1% al 100% mencione cual es el porcentaje en que usted ha utilizado un Tratado o Convenio Internacional en la ultima década?

CUADRO 6.

Juzgado	Porcentaje de aplicación en la ultima década de los tratados	
	Si	no
Primero de lo Laboral	10	90
Segundo de lo Laboral	90	10
Tercero de lo Laboral	40	60
Cuarto de lo Laboral	10	90
Quinto de lo Laboral	10	90
Cámara Primero de Lo Laboral	10	90
Cámara Segundo de Lo Laboral	50	50

En la anterior tabla de porcentajes se aprecia la influencia que tiene los convenios y Tratados de la OIT en los Juzgados de lo Laboral, debido a la cantidad de sentencias que emitió cada juzgado desde 1999-2008, se nos fue imposible el acceso a tal información, para lo cual cada Juzgado delimito el uso de los tratados en un porcentaje significativo durante esos años, siendo así que el Juzgado Primero de lo Laboral, toma en cuenta los

convenios y tratados en un 10% y en un 90% no los utilizó, el Juzgado Segundo de lo Laboral manifestó que en la última década hizo uso de los tratados en un 90%, el tercero de lo Laboral los utiliza en un 40%, en el Juzgado Cuarto de lo Laboral manifiestan utilizarlos en un 10%, el Juzgado Quinto de lo Laboral expresó que esas estadísticas no las manejan, y de llegar a usar un Convenio dependería del tipo de caso en conflicto para poder usarlo dando un aproximado del 10% en la última década. Respecto a las Cámaras, la Cámara Primero de lo Laboral utiliza los Convenios en un 10% y la Cámara Segunda de lo Laboral los utiliza en un 50%.

Pregunta siete.

¿Que cantidad de Procesos con Sentencias Definitivas emite al año este Juzgado?

CUADRO 7.

Juzgado	cantidad
Primero de lo Laboral	300
Segundo de lo Laboral	254
Tercero de lo Laboral	400
Cuarto de lo Laboral	350
Quinto de lo Laboral	264

Como podemos observar al año se emiten alrededor de 1,568 procesos con Sentencias Definitivas, es decir que en la última década se ha emitido aproximadamente 15,680 Sentencias, dentro de esas Sentencias la utilización de Convenios y Tratados es en realidad mínima, por el tipo de procesos que se ventilan en los cinco Juzgados del área de San Salvador,

donde la mayoría de procesos es por despido injustificado, y por la respectiva indemnización.

5.3 ENTREVISTA A LOS DEFENSORES PÚBLICOS DE LA PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA.

1. ¿Cree usted que los tratados y convenios de la OIT ayudan a que el juez dicte una Sentencia Definitiva que sea más efectiva?

CUADRO No. 1

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	1	11.1
NO	8	88.8
TOTAL:	9	100.0

Al presentarse el porqué de las respuestas, el 88. 8%, de los encuestados manifestó que NO, porque considera que la efectividad de una sentencia dependerá del cumplimiento de la misma sin ser vinculante con el cumplimiento del Tratado. Mientras tanto solamente el 11. 1% manifestó que la aplicación del tratado ayuda al análisis y perfeccionamiento de la sentencia.

2. ¿Considera usted que la aplicación del marco jurídico internacional influye en una adecuada resolución?

CUADRO No. 2

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	8	88.8
NO	1	11.1
TOTAL:	9	100.0

Al preguntar el porqué de las respuestas, el 88. 8% de los encuestados expresó que SI, porque considera que la aplicación de un marco jurídico Internacional ayuda a fundamentar una sentencia. Por otra parte, únicamente el 11. 1% de los encuestados manifestó que NO, porque considera que todo depende la disponibilidad del Juez para que exista una adecuada resolución y no de la aplicación de normas internacionales.

3. ¿Considera usted que el Estado debería ratificar más convenios que protejan los intereses de los trabajadores?

CUADRO No. 3

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	9	100.0
NO	0	00.0
TOTAL:	9	100.0

Al presentarse el porqué la respuesta, la totalidad, el 100% de los encuestados manifestó que SI, ya que al existir más Convenios que protejan los intereses de los trabajadores el Juzgador poseerá en ese mismo sentido más herramientas para la fundamentación de sus resoluciones en pro del trabajador.

4. ¿Considera usted que en las resoluciones que emiten los Juzgados de lo Laboral, influyen factores extrajurídicos (ejemplo: doctrina, intereses personales, factores políticos etc.)?

CUADRO No. 4

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	2	22.2
NO	7	77.7
TOTAL:	9	100.0

Al indagar el porqué de las respuestas, manifestaron el 77.7% de los encuestados que NO, debido a que la ley establece parámetros para las resoluciones que emitan los Juzgados de lo Laboral, lo cual impide la influencia de factores extrajudiciales. Mientras tanto solamente el 22.2% de los encuestados manifestó que SI, ya que las deficiencias que presenta el

sistema judicial del país, permiten la intromisión de factores extrajurídicos en una resolución.

5. ¿Cree usted que en las resoluciones que emite el juzgador se inclinan hacia los patronos?

CUADRO No. 5

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	1	11.1
NO	8	88.8
TOTAL:	9	100.0

Al presentar el porqué de la respuesta manifestaron el 88. 8% de los encuestados que NO, debido a que éstos actúan bajo lineamientos de objetividad e imparcialidad. Mientras tanto sólo el 11. 1% manifestó que SI, ya que el Juzgador, no aplica bien la Ley, debido a que éste la interpreta y como consecuencia emite una resolución a favor del patrono.

6. ¿Cree usted que la aplicación de un tratado o convenio por parte de los Jueces de lo Laboral, contribuyen a que una resolución sea mas apegada a Derecho?

CUADRO No. 6

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	2	22.2
NO	7	77.7
TOTAL:	9	100.0

Al preguntar el porqué de la respuesta manifestaron el 77. 7% de los encuestados que NO, debido a que la legislación nacional es suficiente para que una resolución judicial sea apegada a Derecho. Por otra parte solamente el 22. 2% de los encuestados manifestó que SI, debido a que un convenio o tratado contiene principios universales que generan un mayor apego a Derecho.

7. ¿Considera usted que existe mayor robustez en las resoluciones emitidas por los Juzgados de lo laboral, al aplicar un tratado o convenio para solucionar un conflicto?

CUADRO No. 7

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	8	88.8
NO	1	11.1
TOTAL:	9	100.0

Al presentar el porqué de la respuesta, el 88.8% de los encuestados respondió que SI, porque considera que al aplicar un Tratado o Convenio Internacional este provee de mayor robustez a las resoluciones por los Juzgados de lo Laboral. Mientras tanto solo un 11. 1% de los encuestados respondió que NO, debido a que los Convenios y Tratados no se aplican en materia laboral.

8. ¿Considera usted que en el país se les da la debida importancia, a los tratados y convenios ratificados en El Salvador en materia Laboral?

CUADRO No. 8

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	1	11.1
NO	8	88.8
TOTAL:	9	100.0

Al consultarse el porqué de la respuesta, manifestaron el 88. 8% de los encuestados que NO, razonando que los Juzgadores desconocen la forma de aplicar un tratado o convenio en materia laboral, por tanto le restan importancia a éstos. Mientras tanto únicamente el 11. 1% de los encuestados respondió que si, debido a que los Tratados y convenios protegen Derechos

fundamentales, y asimismo se encuentran establecidos en la normativa nacional.

9. ¿Cree usted que debería ser obligatorio que los jueces de lo laboral, se apeguen a los tratados o convenios que mejor se adecuen a la problemática para solucionar un conflicto?

CUADRO No. 9

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	9	100.0
NO	0	00.0
TOTAL:	9	100.0

Al consultarse el porque de la respuesta el 100% manifestó que SI debe ser obligatorio para los jueces de lo Laboral apegarse a los tratados o convenios que mejor se adecuen a la problemática, debido a que al ratificar un Tratado o Convenio este forma parte de las leyes de la República, y es indispensable que el Juez conozca y aplique los tratados y convenios para la solución de conflictos laborales.

5.4 ENTREVISTA AL PERSONAL DE LA OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE EL SALVADOR.

1. ¿Cree usted que los tratados y convenios de la OIT ayudan a que el juez dicte una Sentencia Definitiva que sea más efectiva?

CUADRO No. 1

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	4	80.0
NO	1	20.0
TOTAL:	5	100.0

Al preguntarse el por qué de la respuesta, los encuestados manifestaron el 80% que Si, debido a que la efectividad de toda resolución radica en la fuente de los preceptos en que han sido inspirados. Mientras tanto únicamente el 20% de los encuestados manifestó que NO, ya que considera que la efectividad de toda resolución está dada en cuanto a su cumplimiento independientemente de la normativa aplicada.

2. ¿Considera usted que la aplicación del marco jurídico internacional influye en una adecuada resolución?

CUADRO No. 2

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	5	100.0
NO	0	00.0
TOTAL:	5	100.0

Al preguntarse el porqué de la respuesta el 100% de los encuestados manifestó que si, ya que todo marco jurídico internacional es vinculante a una adecuada resolución por los principios de carácter universal que contiene la normativa internacional en materia laboral.

3. ¿Considera usted que el Estado debería ratificar más convenios que protejan los intereses de los trabajadores?

CUADRO No. 3

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	3	60.0
NO	2	40.0
TOTAL:	5	100.0

Al preguntarse el porqué de la respuesta, el 60% de los encuestados manifestó que si, ya que cada convenio que se ratifica individualiza un área de derechos desprotegidos de los trabajadores. Por otra parte el 40% de los encuestados manifestó que no, en el sentido que existen convenios en materia laboral que ya han sido ratificados por el Estado y estos no se aplican así que carece de sentido la ratificación de más tratados.

4. ¿Considera usted que en las resoluciones que emiten los Juzgados de lo Laboral influyen factores extrajurídicos (ejemplo: doctrina, intereses personales, factores políticos etc.)?

CUADRO No. 4

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	2	40.0
NO	3	60.0
TOTAL:	5	100.0

Al presentarse el porqué de la respuesta, el 60% de los encuestados manifestó que no, ya que la ley, imprime un carácter objetivo e igualitario en materia laboral. Por otra parte un 40% manifestó que si, ya que resulta difícil que intereses personales políticos o económicos, no se inmiscuyan en la resolución de un conflicto laboral.

5. ¿Cree usted que en las resoluciones que emite el juzgador se inclinan hacia los patronos?

CUADRO No. 5

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	2	40.0
NO	3	60.0
TOTAL:	5	100.0

Al preguntarse el porqué de la respuesta, el 60% de los encuestados respondió que no, debido a que la legislación nacional en materia laboral impide a los jueces emitir resoluciones que favorezcan a los empleadores. En cambio el 40% respondió que si, debido a que el poder económico predomina en materia de justicia.

6. ¿Cree usted que la aplicación de un tratado o convenio por parte de los Jueces de lo Laboral, contribuyen a que una resolución sea mas apegada a Derecho?

CUADRO No. 6

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	5	100.0
NO	0	00.0
TOTAL:	5	100.0

Al indagarse el porqué de la respuesta, el 100% de los encuestados respondió que sí, porque considera que el Juez al tener más herramientas jurídicas de carácter internacional, posee un mayor conocimiento que implica mayor apego a Derecho, dada la actualización de las normativas internacionales.

7. ¿Considera usted que existe mayor robustez en las resoluciones emitidas por los Juzgados de lo laboral, al aplicar un tratado o convenio para solucionar un conflicto?

CUADRO No. 7

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	4	80.0
NO	1	20.0
TOTAL:	5	100.0

Al preguntarse el porqué de la respuesta, el 80% de los encuestados respondió que si, debido a que considera que un Tratado o Convenio dado su carácter universal, imprime mayor robustez jurídica a las resoluciones de los jueces de lo Laboral cuando éstos aplican dichos instrumentos. Solo un 10% respondió que NO, debido a que considera que la robustez jurídica de una resolución judicial se la da el contenido de la legislación nacional.

8. ¿Considera usted que en el país se les da la debida importancia, a los tratados y convenios ratificados en El Salvador en materia Laboral?

CUADRO No. 8

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	2	40.0
NO	3	60.0
TOTAL:	5	100.0

Al preguntarse el porqué de la respuesta, el 60% de los encuestados manifestó que no, debido a que jurídicamente el país no se encuentra apto para dar la importancia respectiva a los convenios en materia laboral ya que no existe una cultura del imperio de la ley. Por otra parte únicamente el 40% respondió que sí, ya que considera que los jueces en sus resoluciones le dan la importancia debida a los convenios ratificados.

9. ¿Cree usted que debería ser obligatorio que los jueces de lo laboral, se apeguen a los tratados o convenios que mejor se adecuen a la problemática para solucionar un conflicto?

CUADRO No. 9

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	2	40.0
NO	3	60.0
TOTAL:	5	100.0

Al preguntarse el porqué de la respuesta, el 60% de los encuestados manifestó que no, al considerar que al hacer obligatorio el apego de los jueces a los tratados se les estaría vulnerando la independencia jurisdiccional. Por otra parte únicamente el 40% de los encuestados respondió que sí, debido a que considera que el criterio de los jueces está sujeto a error.

5.5 ENTREVISTAS REALIZADAS A DIPUTADOS DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

1-¿Cree usted que los tratados y convenios OIT ayudan a que el juez dicte una mejor sentencia?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No. 1

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	6	100.0
No	0	0.0
TOTAL	16	100.0

Al preguntarles el por qué de su respuesta, los Diputados manifestaron el 100% que SI ayudan los tratados y Convenios de la OIT al momento de que el Juez dicte una Sentencia, porque al ampararse en el Derecho internacional brinda mayor solidez a la sentencia.

2-¿Considera usted que la aplicación del marco jurídico internacional influye en una adecuada resolución?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No. 2

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	6	100.0
No	0	0.0
TOTAL	6	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 100% que SI ya que todo marco jurídico es influenciado por normativa

internacional y más si está encaminada a la protección de los derechos de los trabajadores.

3-¿Considera usted que el Estado debería de ratificar mas convenios que protejan los intereses de los trabajadores?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No. 3

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	4	88.0
No	2	12.0
TOTAL	6	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 88% que SI se deberían de ratificar mas convenios y tratados ya que hoy en día con el surgimiento de nuevas formas de trabajo la normativa internacional también va creando mecanismos de protección para dichas formas de trabajo y todo país ratificante de tratados y convenios de la OIT tendrían la obligación de ratificarlos como suyos. Mientras que el 12% considera que NO se deberían ratificar nuevos convenios, ya que en si no son aplicados a la normativa nacional.

4-¿Considera usted que en las resoluciones que emiten los juzgados de lo Laboral influyen factores extrajurídicos (ejemplo: doctrina, intereses personales, factores políticos etc.)?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No. 4

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	4	88.0
No	2	12.0
TOTAL	6	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 88% que SI influyen factores extrajurídicos ya que cada Juez es libre de aplicar la ley y la normativa en la manera que considere mas conveniente y muchas veces, pueden ser en cierta forma subjetivos al aplicar una Sentencia y a la vez pueden estar influenciados por factores ajenos que vician el proceso, entre esos factores se encuentran intereses personales, económicos etc.. Mientras que el 12% considera que NO influyen factores extrajurídicos ya que el juez debe ser lo más objetivo posible a la hora de dictar una Sentencia.

5-¿Cree usted que en las resoluciones que emite el juzgador se inclina hacia los empleadores?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No. 5

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	5	91.0
No	1	9.0
TOTAL	6	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 91% que SI tienen inclinación hacia los empleadores pero en el sentido que muchas veces, los trabajadores mienten para poder salir beneficiados en los juicios, por lo tanto los empleadores deben ser los beneficiados en dichos conflictos. Mientras que el 9% considera que NO se inclinan hacia el empleador, ya que tanto el juzgador como la ley deben inclinarse hacia la parte que más vulnerable en un conflicto ya sea el empleador o el trabajador ya que la naturaleza de la Ley es ser imparcial.

6-¿Cree usted que la aplicación de un tratado o convenio por parte de los jueces de lo Laboral, contribuyen a que una resolución sea más apegada a Derecho?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No. 6

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	6	100.0
No	0	0.0
TOTAL	6	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 100% que SI, ya que una de las funciones de los tratados y convenios de la OIT, es ayudar a la normativa nacional del país ratificante a solventar los conflictos de la mejor manera.

7-¿Considera usted que existe mayor robustez en las resoluciones emitidas por los juzgados de lo Laboral, al aplicar un tratado o convenio para solucionar un conflicto?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No.7

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	4	88.0
No	2	12.0
TOTAL	6	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 88% que SI brindan mayor robustez ya que los tratados y convenios de la OIT lo que buscan es proteger y velar por los Derechos de los trabajadores y auxiliar a los juzgadores con la normativa nacional. Mientras que el 12% considera que NO dan mayor robustez, ya que ocasionan confusión al juzgador y si ya hay una normativa nacional no es necesario aplicar normas de carácter internacional.

8-¿Considera usted que El Salvador le da la debida importancia a los tratados y convenios OIT ratificados en El Salvador en materia Laboral?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No.8

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	6	100.0
No	0	0.0
TOTAL	6	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 100% que SI tienen mucha importancia ya que el país como Estado ratificante de dichos convenios respetan las garantías y derechos fundamentales de todos los trabajadores que le son reconocidos tanto a nivel nacional como internacional.

9-¿Cree usted que debería ser obligatorio que los jueces de lo Laboral, se apeguen a los tratados o convenios que mejor se adecuen a la problemática para solucionar un conflicto?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No.9

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	2	12.0
No	4	88.0
TOTAL	6	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 12% que SI debería ser obligatorio que los jueces de lo Laboral se apegaran a los tratados y convenios ya que para eso fueron creados, para auxiliar y resolver de la mejor manera los conflictos laborales. Mientras que el 88% dijo que NO, ya que basta con aplicar la normativa laboral nacional, pues los tratados y convenios tienden a hacer más difícil el trabajo del juzgador, y si fuera obligatorio retrasaría aun más los procesos laborales.

10-¿Alguna recomendación o sugerencia sobre el tema?

En este apartado la mayoría de diputados encuestados coincidieron que si el país es Estado ratificante de dichos Tratados y Convenios de la OIT, tienen que tomarlos en cuenta al momento de dictar una Sentencia los Jueces de lo Laboral. Ya que con eso, se estarían dictando resoluciones con una mayor robustez jurídica y los trabajadores estaría mejor protegidos por la ley. Porque muchas veces son los trabajadores los que salen perjudicados con dichas Sentencias y el resultado no es tan favorable como ellos lo deseaban; así como también saber balancear tanto la Ley Nacional como la Ley Internacional ya que los jueces de lo Laboral como aplicadores de justicia deberían ser capacitados para poder trabajar con ambas leyes y obtener un resultado más eficaz en las Sentencias.

5.6 ENTREVISTAS REALIZADAS A ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE ÚLTIMO AÑO DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS.

1-¿Cree usted que los tratados y convenios OIT ayudan a que el juez dicte una mejor sentencia?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No. 1

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	6	66.0
No	4	34.0
TOTAL	10	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 66% que SI es más efectiva la sentencia que dicta el juez, porque al ampararse en el Derecho internacional se brinda mayor solidez a la Sentencia. Mientras tanto el 34% de los encuestados manifestaron que NO considera que sea efectiva ya que la normativa internacional entorpece a la normativa nacional.

2-¿Considera usted que la aplicación del marco jurídico internacional influye en una adecuada resolución?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No. 2

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	6	66.0
No	4	34.0
TOTAL	10	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 66% que SI ya que todo marco jurídico es influencia por la normativa internacional y más si está encaminada a la protección de los Derechos de los trabajadores. Mientras que el 34% considera que NO influye ya que al final siempre se aplica la Normativa nacional.

3-¿Considera usted que el Estado debería de ratificar mas convenios que protejan los intereses de los trabajadores?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No. 3

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	10	100.0
No	0	0.0
TOTAL	10	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 100% que SI se deberían de ratificar mas convenios y tratados ya que hoy en día con el surgimiento de nuevas formas de trabajo la normativa internacional va desarrollando mecanismos de protección para dichas formas de trabajo y todo país ratificante de tratados y convenios de la OIT tendrían la obligación de ratificarlos como suyos.

4-¿Considera usted que en las resoluciones que emiten los juzgados de lo Laboral influyen factores extrajurídicos (ejemplo: doctrina, intereses personales, factores políticos etc.)?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No. 4

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	8	79.0
No	2	21.0
TOTAL	10	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 79% que SI influyen factores extrajurídicos ya que cada Juez es libre de aplicar la ley y la normativa en la manera que considere conveniente y muchas veces, los jueces pueden ser subjetivos al dar un fallo. Mientras que el 21% considera que NO influyen factores extrajurídicos ya que el juez debe ser objetivo y aplicar los Principios del Derecho Laboral a la hora de dictar una Sentencia.

5-¿Cree usted que en las resoluciones que emite el juzgador se inclina hacia los patronos?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No. 5

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	8	79.0
No	2	21.0
TOTAL	10	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 79% que SI tienen inclinación hacia los patronos pues muchas veces los trabajadores mienten para poder salir beneficiados en los juicios, por lo tanto al comprobar la realidad de los hechos, los patronos son los beneficiados en dichos conflictos. Mientras que el 21% considera que NO se inclinan ya que tanto el juzgador como la ley deben inclinarse hacia la parte que es más vulnerable en un conflicto ya sea, el empleador o el trabajador ya que la naturaleza de la ley es ser imparcial.

6-¿Cree usted que la aplicación de un tratado o convenio por parte de los jueces de lo Laboral, contribuyen a que una resolución sea más apegada a Derecho?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No. 6

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	8	79.0
No	2	21.0
TOTAL	10	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 79% que SI ya que, una de las funciones de los tratados y convenios OIT, es ayudar a la normativa nacional del país ratificante, a solventar los conflictos de la mejor manera. Mientras que el 21% considera que NO contribuyen a que sea más apegada a Derecho ya que podrían causar que la resolución más confusa entorpeciendo la función de juzgador.

7-¿Considera usted que existe mayor robustez en las resoluciones emitidas por los juzgados de lo Laboral, al aplicar un tratado o convenio para solucionar un conflicto?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No.7

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	6	66.0
No	4	34.0
TOTAL	10	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 66% que SI brindan mayor robustez ya que los tratados y convenios de la OIT lo que buscan es proteger y velar por los derechos de los trabajadores y auxiliar a los juzgadores con la normativa Internacional. Mientras que el 34% considera que NO dan mayor robustez, ya que ocasión confusión al juzgador y si ya hay una normativa nacional, no es necesario aplicar normas de carácter internacional.

8-¿Considera usted que el país se le da la debida importancia a los tratados y convenios de la OIT ratificados en El Salvador en materia Laboral?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No.8

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	8	79.0
No	2	21.0
TOTAL	10	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 79% que SI tienen mucha importancia ya que el país, como Estado ratificante de dichos convenios, respeta las garantías y Derechos fundamentales de todos los trabajadores. Mientras que el 21% manifestaron que NO ya que el hecho de que sean ratificados por el país, no quiere decir que los juzgadores estén en la obligación de aplicarlos, pues que no tienen carácter obligatorio.

9-¿Cree usted que debería ser obligatorio que los jueces de lo Laboral, se apeguen a los Tratados o Convenios que mejor se adecuen a la problemática para solucionar un conflicto?

Si__ No__ ¿Por qué?

CUADRO No.9

OPINION	NUMERO	PORCENTAJE
SI	6	66.0
No	4	34.0
TOTAL	10	100.0

Al preguntárseles el por qué de su respuesta, los encuestados manifestaron el 66% que SI debería ser obligatorio que los jueces de lo Laboral, se apeguen a los Tratados y Convenios ya que para eso fueron creados, para auxiliar y resolver de la mejor manera los conflictos laborales. Mientras que el 34% dijo que NO pues solo es necesario aplicar la normativa laboral nacional, ya que los tratados y convenios tienden a entorpecer el trabajo del juzgador.

10-¿Alguna recomendación o sugerencia sobre el tema?

En este apartado la mayoría Estudiantes encuestados coincidió que si el país es Estado ratificante de dichos tratados y convenios de la OIT deberían de implementarse al momento de dictar una Sentencia los jueces de lo Laboral ya que con eso, se estarían aportando mayor robustez jurídica a las Sentencias, aunque cabe aclarar que será el juez quien decida si es conveniente aplicarlos o no. Es preciso también saber balancear tanto la ley nacional como la ley internacional ya que los jueces de lo Laboral como aplicadores de justicia deberían de ser capacitados para poder trabajar con ambas leyes y obtener un resultado eficaz en las sentencias.

CAPITULO VI

6.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El equipo de investigación sobre el tema *“APLICACIÓN DE TRATADOS INTERNACIONALES Y CONVENIOS DE LA OIT, EN LAS SENTENCIAS EMITIDAS POR LOS JUZGADOS DE LO LABORAL, EN EL ÁREA DE SAN SALVADOR EN LOS AÑOS 1999-2008”*.después de haber realizado el estudio antes desarrollado hemos llegado a un conjunto de conclusiones y recomendaciones:

6.2 CONCLUSIONES.

- 6.2.1 La fuente más importante del Derecho Internacional son los Tratados Internacionales, en EL Salvador se han ratificado 29 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y un Protocolo relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, dichos convenios y protocolo a lo largo de esta investigación, han tenido, de acuerdo a los resultados obtenidos una utilidad mínima en la última década, uno de los objetivos que se planteó en esta investigación, era identificar el marco histórico de aplicación de Tratados internacionales en El Salvador, este objetivo se logró al identificar que El Salvador adoptó y tomó en cuenta el primer Tratado en el año 1955, regulando la indemnización por accidentes de Trabajo (convenio No. 12).

- 6.2.2 El Juez como garante de dirimir los conflictos que se suscitan entre empleador y trabajador tiene el deber de considerar los Tratados y Convenios de la OIT para solucionar un conflicto, la influencia de los tratados y Convenios se deja de lado al momento de emitir una Sentencia Definitiva, pues la Sentencia que es la resolución dictada por el Juez de lo Laboral, que decide definitivamente el fondo de la controversia, está basada en parámetros establecidos mayormente por La Constitución de El Salvador y el Código de Trabajo, cumpliéndose así el segundo objetivo planteado en esta investigación, dicho objetivo consistía en identificar, cuál marco regulatorio utiliza con mayor frecuencia el Juez de lo Laboral al momento de dictar un fallo.
- 6.2.3 Existe un marcado desinterés por parte del Estado en velar por el fiel cumplimiento de la Ley internacional vigente y llevar estadísticas de aplicación de los Tratados y convenios de la OIT, de esta manera ,se cumple otro de los objetivos planteados en dicha investigación que es: conocer la influencia que tienen los tratados y convenios de la OIT al momento de dar un fallo, pues se logró identificar que los Juzgados de lo Laboral dejan de lado los tratados internacionales, por considerarlos que solamente hacen más difícil el proceso para llegar a una Sentencia, ya que para el Juzgador es más fácil seguir parámetros ya establecidos en la ley, dicho objetivo se identifica en la investigación de campo que se realizó.
- 6.2.4 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente supervisor del cumplimiento de la normativa laboral, no asume el papel protagónico en la supervisión, para que se cumpla lo preceptuado en

la Ley Primaria y Secundaria así como en los tratados Internacionales y se vuelva eficaz en su labor.

- 6.2.5 Las pocas sentencias definitivas emitidas por los juzgados de lo laboral de San Salvador en el que se hace uso de un convenio, rara vez logran vincular los considerandos en el que se hace mención de la existencia del convenio o tratado internacional con la parte resolutive, pues aproximadamente los 1,568 procesos con Sentencias Definitivas que se emiten anualmente en los cinco Juzgados de lo Laboral, su aplicación es casi nula, ya que solo copian y pegan un párrafo de una convención, y con eso pretenden haber incluido el respaldo de la legislación internacional, de esta manera se cumple otro objetivo que se planteó al inicio de esta investigación, que consistía en identificar el numero de resoluciones que emiten al año los Juzgados de lo Laboral en San Salvador y si se ha aplicado la normativa internacional.
- 6.2.6 La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo digno, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo, mientras en El Salvador esta labor no se realice en coordinación con los órganos del Estado, sus resultados serán mínimos.

6.3 RECOMENDACIONES.

- 6.3.1 Se recomienda que el Estado como principal ente que garantiza el respeto y cumplimiento de las obligaciones por parte del órgano judicial, ejerza un papel más activo en los Tribunales de lo Laboral, a efecto de concientizar a los encargados de dirimir los conflictos en este caso los Jueces de lo Laboral, para que le den reconocimiento a los Convenios y Tratados que han sido ratificados con el fin de contribuir a la protección del trabajador.
- 6.3.2 Los Juzgados de lo Laboral de San Salvador, están en la obligación de llevar un sondeo en el que se pueda identificar si en realidad, un convenio o tratado ha sido tomado en cuenta en la solución de un conflicto laboral por medio de una Sentencia, de esta manera se le facilitaría al interesado tener conocimiento si los tribunales, no dejan de lado la legislación internacional. Y al ser encargados de solucionar conflictos en materia laboral, se les recomienda un mayor soporte jurídico de todo el aparato legislativo ratificado por El Salvador en concepto de protección a los derechos de los trabajadores.
- 6.3.3 Se recomienda que el Órgano Judicial capacite al personal de los Juzgados de lo Laboral, a efecto de tener un conocimiento más profundo de las leyes internacionales, pues de esta manera, el País no solo formara parte del Derecho Internacional, sino, que las resoluciones que se emiten tengan el respaldo internacional para que

en realidad exista una verdadera aplicación de los Convenios de la OIT.

- 6.3.4 Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Promover por medio de su Comité de Dialogo Social, un papel mas protagónico en la solución de conflictos laborales, de acuerdo con los legítimos intereses de los trabajadores, de los empleadores y de la economía nacional, de esta manera se evita que los conflictos pasen a instancias judiciales, esto resulta más efectivo que ratificar grandes cantidades de convenios que a posteriori resultan inoperantes.
- 6.3.5 A la Procuraduría General de la Republica, como garante de la efectiva defensa de los derechos de los trabajadores, prestar mayores diligencias en el estudio de la normativa internacional ratificada por El Salvador en materia laboral.
- 6.3.6 A la Asamblea Legislativa realizar actividades de coordinación con la Corte Suprema de Justicia, el Ministerio de Trabajo y la oficina de OIT en cuanto a la ratificación de convenios, que regulen necesidades reales y concretas en el país para una consecuente solución de conflictos laborales.

BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS.

Benadava Santiago, "Derecho internacional publico", tercera edición, editorial jurídica de Chile 1989.

Cairola, E, Manual sobre Procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, Ginebra, Primera Edición, 1998.

Distafano Miguel, Introducción al Derecho de los Tratados, editorial Ariel, Barcelona 1ª. Edición año 1994.

Libro Blanco, Informe sobre la dimensión Laboral en Centro america y Republica Dominicana, 2004.

López Jiménez, Ramón, Tratado de Derecho Internacional Publico, Tomo I, San Salvador, T.I, 1970.

López Jiménez, Ramón, Tratado de Derecho Internacional Publico, Tomo II, San Salvador, T.I, 1970.

Rodríguez Américo, Principios del Derecho de trabajo, ediciones de palma, Buenos aires, 1978.

Ochantía Larios, Carlos, Derecho Internacional Publico, Guatemala, editorial universitaria, 1989.

Ortiz Alf, Loretta, Derecho Internacional Publico, editorial Harla, edición 1993.

TESIS.

Nolasco Quezada, José Roberto, Tesis: Introducción a la Teoría General de los Tratados, Universidad de El Salvador año 1973.

Umaña de Arvidson, Claudia Beatriz, Tesis: Aspectos Generales sobre el Derecho de los Tratados, Universidad José Matías Delgado. Año 1991.

Vásquez Cano, Vilma Yolanda Tesis: Los Derechos de los trabajadores, a la luz de los Convenios de la OIT, a partir de los acuerdos de Paz, Universidad de El Salvador año 1996.

LEGISLACIÓN.

Código de Trabajo de El Salvador, D.L. N° 15, del 23 de Junio de 1972, publicado en el D.O. del 31 de julio de 1972.

Constitución de la Republica de EL Salvador, D.C. No. 38, 15 de Diciembre de 1983, publicado en el D.O. N°. 281. Del 16 de Diciembre de 1983.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en la novena Conferencia internacional Americana, Bogotá, 1948.

Convención de Viena, sobre el Derecho de los Tratados U.N. Doc. A/CONF. 39/27 (1969).

Declaración Universal de los Derecho Humanos, suscrita por E.S. el 13 de noviembre de 1979, ratificada el 23 de Noviembre del mismo año, mediante decreto legislativo N° 27.

Ley de Organizaciones y Funciones del Sector trabajo y Previsión Social, D.L. N° 682, del 11 de abril de 1996, publicado en el D.O. N° 81, Tomo 331, del 03 de mayo de 1996.

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Firmada por E.S. el 14 de junio de 1975, y ratificada mediante decreto legislativo numero 5, de fecha 15 de junio de 1978, siendo publicada en el Diario Oficial No 113 del 19 de junio de 1978.

Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo. Decreto N° 24 del Consejo de Ministros del 18-04-1989 publicado en el D.O. del mismo día.

OTROS.

Cabanellas Guillermo, Diccionario enciclopédico de Derecho Usual, editorial Porrúa México 1985.

Florentino Meléndez, Conferencia de Derechos Humanos, en el área de los Derechos fundamentales, México 1992.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dpto. de Relaciones Internacionales.

Principios Normas y procedimientos de la OIT, en materia de Libertad sindical, ginebra 1992.

La actividad normativa de la OIT, en la era de la mundialización, 85ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 1997.

<http://www.oit.com>

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

SEMINARIO DE GRADUACION.

Honorable Señor Magistrado de la Cámara _____ de lo Laboral San Salvador, permítanos informarle que se realiza un estudio académico sobre el tema: "Aplicación de tratados y convenios de la OIT en las sentencias emitidas por los Juzgados de lo Laboral en el área de San Salvador en los años 1999-2008", por lo cual solicitamos de su valiosa colaboración para contestar el presente cuestionario, información que será de importante ayuda para el respectivo trabajo de graduación, de antemano Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO.

1. ¿Considera necesaria la observancia de la normativa internacional en la solución de conflictos laborales por medio de una Sentencia Definitiva?

Si ___ No ___

¿Por que?

2. ¿Considera usted que existe en materia laboral complementariedad entre la legislación interna y la internacional?

Si ___ No ___

¿Por que?

3. ¿Utiliza usted legislación internacional en la revisión de una Sentencia Definitiva?

Si ___ No ___

¿Por que?

4. ¿Cual es el instrumento jurídico internacional que usted utiliza con mayor frecuencia en la revisión de una Sentencia Definitiva?

5. ¿A su criterio la observancia de los convenios de la OIT proveen robustez jurídica a la Sentencia Definitiva?

Si ___ No ___

¿Por que?

6. ¿En una escala del uno al cien por ciento, mencione cual es el porcentaje en que usted utiliza un Tratado o Convenio de la OIT en la resolución de una Sentencia Definitiva?

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

SEMINARIO DE GRADUACION.

Honorable señor(a) Juez (a) _____ de lo Laboral de San Salvador, permítanos informarle que se realiza un estudio académico sobre el tema: "Aplicación de tratados y convenios de la OIT en las sentencias emitidas por los Juzgados de lo Laboral en el área de San Salvador en los años 1999-2008", por lo cual solicitamos de su valiosa colaboración para contestar el presente cuestionario, información que será de importante ayuda para el respectivo trabajo de graduación, de antemano Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO.

1. ¿Considera necesaria la observancia de la normativa internacional en la solución de conflictos laborales por medio de una Sentencia Definitiva?

Si ___ No ___

¿Por que?

2. ¿Considera usted que existe en materia laboral complementariedad entre la legislación interna y la internacional?

Si ___ No ___

¿Por que?

3. ¿Utiliza usted legislación internacional en la resolución de una Sentencia Definitiva?

Si ___ No ___

¿Por que?

4. ¿Cual es el instrumento jurídico internacional que usted utiliza con mayor frecuencia en la resolución de una Sentencia Definitiva?

5. ¿A su criterio la observancia de los convenios de la OIT proveen robustez jurídica a la resolución de una Sentencia Definitiva?

Si ___ No ___

¿Por que?

6. ¿En una escala del uno al cien por ciento, mencione cual es el porcentaje en que usted utiliza un Tratado o Convenio de la OIT en la resolución de una Sentencia Definitiva?

7. ¿Que cantidad de procesos con Sentencias Definitivas emite al año este Juzgado?

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

SEMINARIO DE GRADUACION.

Estimado Defensor Publico Laboral adscrito, se realiza un estudio académico sobre el tema: “Aplicación de tratados y convenios de la OIT en las sentencia emitidas por los Juzgados de lo Laboral en el área de San Salvador en los años 1999-2008”, y usted ha sido seleccionado para brindar información, la cual será valiosa para nuestro estudio, de antemano gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO.

1. ¿Cree usted que los tratados y convenios de la OIT ayudan a que el juez dicte una Sentencia Definitiva que sea más efectiva?

Si ___ no ___

¿Porque?

2. ¿Considera usted que la aplicación del marco jurídico internacional influye en una adecuada resolución?

Si ___ no ___

¿Porqué?

3. ¿Considera usted que el Estado debería ratificar más convenios que protejan los intereses de los trabajadores?

Si ___ no ___

¿Porque? _____

4. ¿Considera usted que en las resoluciones que emiten los Juzgados de lo Laboral influyen factores extrajurídicos (ejemplo: doctrina, intereses personales, factores políticos etc.)?

Si _____ no _____

5. ¿Cree usted que en las resoluciones que emite el juzgador se inclinan hacia los patronos?

Si _____ no _____

Porque? _____

6. ¿Cree usted que la aplicación de un tratado o convenio por parte de los Jueces de lo Laboral, contribuyen a que una resolución sea mas apegada a Derecho?

Si _____ no _____

porque? _____

7. ¿Considera usted que existe mayor robustez en las resoluciones emitidas por los Juzgados de lo laboral, al aplicar un tratado o convenio para solucionar un conflicto?

Si _____ no _____

porque? _____

8. ¿Considera usted que en el país se les da la debida importancia, a los tratados y convenios ratificados en El Salvador en materia Laboral?

Si _____ no _____

¿Porque? _____

9. ¿Cree usted que debería ser obligatorio que los jueces de lo laboral, se apeguen a los tratados o convenios que mejor se adecuen a la problemática para solucionar un conflicto?

Si _____ no _____

¿Porqué? _____

10. ¿Alguna recomendación o sugerencia que, sobre el tema podría proporcionar?

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

SEMINARIO DE GRADUACION.

Estimado señor(a) Diputado(a), de la Asamblea Legislativa se realiza un estudio académico sobre el tema: “Aplicación de tratados y convenios de la OIT en las sentencia emitidas por los Juzgados de lo Laboral en el área de San Salvador en los años 1999-2008”, y usted ha sido seleccionado para brindar información, la cual será valiosa para nuestro estudio, de antemano gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO.

1. ¿Cree usted que los tratados y convenios de la OIT ayudan a que el juez dicte una Sentencia Definitiva que sea más efectiva?

Si___ no___ no se___

2. ¿Considera usted que la aplicación del marco jurídico internacional influye en una adecuada resolución?

Si___ no___ no se___

3. ¿Considera usted que el Estado debería ratificar más convenios que protejan los intereses de los trabajadores?

Si___ no___ no se___

4. ¿Considera usted que en las resoluciones que emiten los Juzgados de lo Laboral influyen factores extrajurídicos (ejemplo: doctrina, intereses personales, factores políticos etc.)?

Si___ no___ no se___

5. ¿Cree usted que en las resoluciones que emite el juzgador se inclinan hacia los patronos?

Si___ no___ no se___

6. ¿Cree usted que la aplicación de un tratado o convenio por parte de los Jueces de lo Laboral, contribuyen a que una resolución sea mas apegada a Derecho?

Si___ no___ no se___

7. ¿Considera usted que existe mayor robustez en las resoluciones emitidas por los Juzgados de lo laboral, al aplicar un tratado o convenio para solucionar un conflicto?

Si___ no___ no se___

8. ¿Considera usted que en el país se les da la debida importancia, a los tratados y convenios ratificados en El Salvador en materia Laboral?

Si___ no___ no se___

9. ¿Cree usted que debería ser obligatorio que los jueces de lo laboral, se apeguen a los tratados o convenios que mejor se adecuen a la problemática para solucionar un conflicto?

Si___ no___ no se___

10. ¿Alguna recomendación o sugerencia que, sobre el tema podría proporcionar?

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

SEMINARIO DE GRADUACION.

Estimado estudiante de Derecho (a), se realiza un estudio académico sobre el tema: “Aplicación de tratados y convenios de la OIT en las sentencia emitidas por los Juzgados de lo Laboral en el área de San Salvador en los años 1999-2008”, y usted ha sido seleccionado para brindar información, la cual será valiosa para nuestro estudio, de antemano gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO.

1. ¿Cree usted que los tratados y convenios de la OIT ayudan a que el juez dicte una Sentencia Definitiva que sea más efectiva?

Si___ no___ no se___

2. ¿Considera usted que la aplicación del marco jurídico internacional influye en una adecuada resolución?

Si___ no___ no se___

3. ¿Considera usted que el Estado debería ratificar más convenios que protejan los intereses de los trabajadores?

Si___ no___ no se___

4. ¿Considera usted que en las resoluciones que emiten los Juzgados de lo Laboral influyen factores extrajurídicos (ejemplo: doctrina, intereses personales, factores políticos etc.)?

Si___ no___ no se___

5. ¿Cree usted que en las resoluciones que emite el juzgador se inclinan hacia los patronos?

Si___ no___ no se___

6. ¿Cree usted que la aplicación de un tratado o convenio por parte de los Jueces de lo Laboral, contribuyen a que una resolución sea mas apegada a Derecho?

Si___ no___ no se___

7. ¿Considera usted que existe mayor robustez en las resoluciones emitidas por los Juzgados de lo laboral, al aplicar un tratado o convenio para solucionar un conflicto?

Si___ no___ no se___

8. ¿Considera usted que en el país se les da la debida importancia, a los tratados y convenios ratificados en El Salvador en materia Laboral?

Si___ no___ no se___

9. ¿Cree usted que debería ser obligatorio que los jueces de lo laboral, se apeguen a los tratados o convenios que mejor se adecuen a la problemática para solucionar un conflicto?

Si___ no___ no se___

10. ¿Alguna recomendación o sugerencia que, sobre el tema podría proporcionar?

**CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
RATIFICADOS POR EL SALVADOR.**

Convenio	Fecha de ratificación	Situación
C.12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura) 1921	11:10:1955	Ratificado
C104 Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas) 1955	18.11:1958	Ratificado
C.105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso 1957	18.11:1958	Ratificado
C.107 Convenio sobre Poblaciones indígenas y tribuales 1957	18.11:1958	Ratificado
C.159 Convenio Sobre la Readaptación profesional y el empleo (personas invalidas) 1983	19:12.1986	Ratificado
C.160 Convenios sobre estadísticas de trabajo 1985	24:04:1987	Ratificado
C.29 Convenio sobre le trabajo forzoso 1930	15:06:1995	Ratificado
C.77 Convenio sobre el examen medico de los menores (industria) 1946	15:06:1995	Ratificado
C.78 Convenio sobre el examen medico de los menores (trabajo no industrial) 1946	15:06:1995	Ratificado
C.81 Convenios sobre la inspección del trabajo 1947	15:06:1995	Ratificado
C.88 Convenio sobre le servicio del empleo 1948	15:06:1995	Ratificado
C.99 Convenio sobre los métodos de la fijación de salario mínimos (agricultura) 1951	15:06:1995	Ratificado
C.111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958	15:06:1995	Ratificado
C.122 Convenio sobre la política del empleo 1964	15:06:1995	Ratificado
C.129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura) 1969	15:06:1995	Ratificado
C.131 Convenio sobre la fijación de salario mínimo 1970	15:06:1995	Ratificado
C.141 Convenio sobre la organización de trabajadores rurales 1975	15:06:1995	Ratificado
C.142 Convenio sobre desarrollo de recursos humanos 1975	15:06:1995	Ratificado
C.144 Convenio sobre la consulta tripartita, (normas internacionales del trabajo) 1976	15:06:1995	Ratificado
C.138 Convenio sobre la edad mínima 1973	23:01:1996	Ratificado
C.100 Convenio sobre igualdad de remuneraciones 1971	12:10.2000	Ratificado
C.155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores 1981 y su protocolo	12:10.2000	Ratificado

Convenio	Fecha de ratificación	Situación
C.156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981	12.10.2000	Ratificado
C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil 1999	12:10:2000	Ratificado
C.150 Convenio sobre la administración del trabajo 1978	02:02:2001	Ratificado
P.155 Protocolo de 2002 relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores 1981	22:07:2004	Ratificado
C.87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicatos 1948	06.09.2006	Ratificado
C.98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949	06.09.2006	Ratificado
C.135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores 1971	06.09.2006	Ratificado
C.151 convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública 1978	06.09.2006	Ratificado

CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR EL SALVADOR.

C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (Agricultura), 1921

Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los trabajadores agrícolas contra los accidentes, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización 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 sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

Artículo 2

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 3

1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.
2. Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.
3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 4

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 5

A reserva de las disposiciones del artículo 3, todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones del artículo 1 a más tardar el 1 de enero de 1924, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

Artículo 6

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones y protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

C104 (Dejado de lado) Convenio sobre la abolición de las sanciones Penales (trabajadores indígenas), 1955

Convenio relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas (Nota: Fecha de entrada en vigor: 07:06:1958).

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1955 en su trigésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión; Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional; Considerando que ha llegado el momento de abolir dichas sanciones penales, cuyo mantenimiento en una legislación nacional es contrario no sólo a la concepción moderna de las relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores, sino también a la dignidad humana y a los derechos del hombre, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos cincuenta y cinco, el siguiente Convenio, que
Podrá ser citado como el Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas)
1955:

Artículo 1

La autoridad competente de cada país donde existan sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo, tal como está definido en el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio sobre las sanciones penales (Trabajadores indígenas), 1939, por parte de cualquier trabajador comprendido del artículo 1 de dicho Convenio, deberá adoptar medidas para abolir todas las sanciones de esta clase.

Artículo 2

Dichas medidas deberán prever la abolición de todas esas sanciones penales por medio de una Disposición apropiada de inmediata aplicación.

Artículo 3

Cuando se considere factible la adopción de una disposición apropiada de inmediata aplicación, deberán Adoptarse disposiciones para abolir progresivamente esas sanciones penales en todos los casos.

Artículo 4

Las disposiciones que se adopten de conformidad con el artículo 3 del presente Convenio deberán Garantizar, en todos los casos, que las sanciones penales serán abolidas tan pronto sea posible y, en Cualquier circunstancia, a más tardar en el plazo de un año a partir de la fecha de ratificación del Presente Convenio.

Artículo 5

A fin de suprimir toda discriminación entre trabajadores indígenas y no indígenas, las sanciones penales Relativas al incumplimiento del contrato de trabajo que no estén comprendidas en el artículo 1 del Presente Convenio y que no se apliquen a los trabajadores no indígenas, deberán abolirse respecto de Los trabajadores indígenas.

Artículo 6

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 7

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo Cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan

Sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para todo Miembro, doce meses después de la Fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;

b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;

c) como medida de disciplina en el trabajo;

d) como castigo por haber participado en huelgas;

e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Artículo 2

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar Medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el

Artículo 1 de este Convenio.

C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957

Convenio relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1957 en su cuadragésima reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semi tribuales en los países independientes, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión; Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; Considerando que en diversos países independientes existen poblaciones indígenas y otras poblaciones tribuales y semi tribuales que no se hallan integradas todavía en la colectividad nacional y cuya situación social, económica o cultural les impide beneficiarse plenamente de los derechos y las oportunidades de que disfrutaban los otros elementos de la población; Considerando que es deseable, tanto desde el punto de vista humanitario como por el propio interés de los países interesados, perseguir el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de esas poblaciones ejerciendo una acción simultánea sobre todos los factores que les han impedido hasta el presente participar plenamente en el progreso de la colectividad nacional de que forman parte;

Considerando que la adopción de normas internacionales de carácter general en la materia facilitará la acción indispensable para garantizar la protección de las poblaciones de que se

trata, su integración progresiva en sus respectivas colectividades nacionales y el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo;

Observando que estas normas han sido establecidas con la colaboración de las Naciones Unidas, de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, de la Organización de las

Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y de la Organización Mundial de la Salud, en niveles apropiados, y en sus respectivos campos, y que se propone obtener de dichas organizaciones que presten, de manera continua, su colaboración a las medidas destinadas a fomentar y asegurar la aplicación de dichas normas, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957:

Parte I. Principios Generales

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica:

a) a los miembros de las poblaciones tribuales o semitribuales en los países independientes, cuyas condiciones sociales y económicas correspondan a una etapa menos avanzada que la alcanzada por los otros sectores de la colectividad nacional y que estén regidas total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;

b) a los miembros de las poblaciones tribuales o semitribuales en los países independientes, consideradas indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país, o en una región geográfica a la que pertenece el país, en la época de la conquista o la colonización y que, cualquiera que esa su situación jurídica, viven más de acuerdo con las instituciones sociales, económicas y culturales de dicha época que con las instituciones de la nación a que pertenecen.

2. A los efectos del presente Convenio, el término *semitribual* comprende los grupos y personas que, aunque próximos a perder sus características tribuales, no están aún integrados en la colectividad nacional.

C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1985 en su septuagésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63), cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985:

I. Disposiciones Generales

Artículo I

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo, que, según sus recursos, se ampliarán progresivamente para abarcar las siguientes materias:

a) población económicamente activa, empleo, desempleo, si hubiere lugar, y, cuando sea posible, subempleo visible;

- b) estructura y distribución de la población económicamente activa, utilizables para análisis detallados y como datos de referencia;
- c) ganancias medias y horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) y, si procediere, tasas de salarios por tiempo y horas normales de trabajo;
- d) estructura y distribución de los salarios;
- e) costo de la mano de obra;
- f) índices de precios del consumo;
- g) gastos de los hogares o, en su caso, gastos de las familias y, de ser posible, ingresos de los hogares o, en su caso, ingresos de las familias;
- h) lesiones profesionales y, en la medida de lo posible, enfermedades profesionales;
- i) conflictos del trabajo.

Artículo 2

Al elaborar o revisar los conceptos, definiciones y metodología utilizados en el acopio, compilación y publicación de las estadísticas requeridas en virtud del presente Convenio, los Miembros deberán tener en cuenta las últimas normas y directivas establecidas bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 3

Al elaborar o revisar los conceptos, definiciones y metodología utilizados en el acopio, compilación y publicación de las estadísticas requeridas en virtud del presente Convenio, se deberá consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando éstas existan, con el fin de tener en cuenta sus necesidades y garantizar su colaboración.

Artículo 4

Ninguna disposición del presente Convenio impondrá la obligación de publicar o comunicar datos que, de una manera u otra, supongan la revelación de información relativa a una unidad estadística individual, como por ejemplo una persona, un hogar, un establecimiento o una empresa.

Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto como sea posible, las estadísticas publicadas y compiladas de conformidad con el Convenio e información relativa a su publicación, y en particular:

- a) la información de referencia apropiada a los medios de difusión utilizados (títulos y números de referencia, en caso de publicaciones impresas, o descripciones correspondientes, en caso de datos difundidos por otros conductos);

C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 septiembre 1946 en su vigésima novena reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria, cuestión que está incluida en el tercer punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha nueve de

octubre de mil novecientos cuarenta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946:

Parte I. Disposiciones Generales

Artículo 1

1. Este Convenio se aplica a los menores que estén empleados o que trabajen en empresas industriales, públicas o privadas, o en conexión con su funcionamiento.

2. A los efectos del presente Convenio, se consideran *empresas industriales*, principalmente:

a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;

d) las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.

3. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

Artículo 2

1. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas.

2. El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo.

3. El documento que pruebe la aptitud para el empleo podrá:

a) prescribir condiciones determinadas de empleo;

b) expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud y que hayan sido clasificados en un grupo por la autoridad encargada de aplicar la legislación relativa al examen médico de aptitud para el empleo.

4. La legislación nacional determinará la autoridad competente para expedir el documento que pruebe la aptitud para el empleo y definirá las condiciones que deberán observarse para extenderlo y entregarlo.

Artículo 3

1. La aptitud de los menores para el empleo que estén ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años.

2. El empleo continuo de una persona menor de dieciocho años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año.

3. La legislación nacional deberá:

Parte I. Inspección del Trabajo en la Industria

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

Artículo 2

1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

2. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas.

Artículo 3

1. El sistema de inspección estará encargado de:

a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Artículo 4

1. Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.

2. En el caso de un Estado federal, el término **autoridad central** podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.

Artículo 5

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;

b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

Artículo 6

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 los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Estatus: Instrumento actualizado Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión; Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical"; Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" ; Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización del servicio del empleo, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo.

2. La función esencial del servicio del empleo, en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción.

Artículo 2

El servicio del empleo deberá consistir en un sistema nacional de oficinas del empleo, sujeto al control de una autoridad nacional.

Artículo 3

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

2. La organización de esa red de oficinas:

a) deberá ser objeto de un examen general:

i) cuando se hayan producido cambios importantes en la distribución de la actividad económica y de la población trabajadora;

ii) cuando la autoridad competente considere conveniente un examen general para apreciar la experiencia adquirida durante un período de prueba;

b) deberá revisarse cada vez que dicho examen haya puesto de manifiesto la necesidad de una revisión.

Artículo 4

1. Se deberán celebrar los acuerdos necesarios, por intermedio de comisiones consultivas, para obtener

la cooperación de representantes de los empleadores y de los trabajadores en la organización y funcionamiento del servicio del empleo, así como en el desarrollo del programa del servicio del empleo.

2. Estos acuerdos deberán prever la creación de una o varias comisiones nacionales consultivas y, si fuere necesario, la creación de comisiones regionales y locales. 3. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores en esas comisiones deberán ser designados, en número igual, previa consulta a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, allí donde dichas organizaciones existan.

Artículo 5

La política general del servicio del empleo, cuando se trate de dirigir a los trabajadores hacia los empleos disponibles, deberá fijarse, previa consulta a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, por intermedio de las comisiones consultivas previstas en el artículo

Artículo 6

El servicio del empleo deberá estar organizado de suerte que garantice la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores, y a estos efectos deberá:

a) ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas, y más especialmente deberá, de conformidad con las reglas formuladas de acuerdo con un plan nacional.

Estatus: Instrumento actualizado Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores.

C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, cuestión que constituye el octavo punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si

dichas organizaciones existen, para determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las cuales serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos previstos en el párrafo precedente.

3. La autoridad competente podrá excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas cuyas condiciones de trabajo hagan inaplicables estas disposiciones, tales como los miembros de la familia del empleador ocupados por este último.

Artículo 2

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario mínimo en especie deberán adoptarse medidas adecuadas para que:

a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;

b) el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable.

Artículo 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para determinar, a reserva de

las condiciones previstas en los párrafos siguientes, los métodos de fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación.

2. Antes de adoptar una decisión deberá procederse a una detenida consulta preliminar con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y con cualesquiera otras personas especialmente calificadas a este respecto, por razón de su profesión o de sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse.

3. Los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos, en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.

4. Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados, y no podrán ser reducidas.

5. La autoridad competente podrá admitir, cuando ello fuere necesario, excepciones individuales a las tasas mínimas de salario, a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida.

C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión; Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; Considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un

convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión *representantes de los trabajadores* comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos.

C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión; Reconociendo que, habida cuenta de la importancia de los trabajadores rurales en el mundo, es urgente asociarlos a las tareas del desarrollo económico y social si se quiere mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en forma duradera y eficaz; Tomando nota de que en muchos países del mundo, y muy especialmente en los países en vías de desarrollo, la tierra se utiliza en forma muy insuficiente, de que la mano de obra está en gran parte subempleada y de que estas circunstancias exigen que los trabajadores rurales sean alentados a desarrollar organizaciones libres y viables, capaces de proteger y de defender los intereses de sus

afiliados y de garantizar su contribución efectiva al desarrollo económico y social; Considerando que la existencia de tales organizaciones puede y debe contribuir a atenuar la persistente penuria de productos alimenticios en diversas partes del mundo; Reconociendo que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales y que, por consiguiente, las organizaciones de estos trabajadores deberían cooperar y participar activamente en esta reforma; Recordando los términos de los convenios y de las recomendaciones internacionales del trabajo existentes (en particular el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) que afirman el derecho de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales, a constituir organizaciones libres e independientes, así como las

disposiciones de muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo aplicables a los trabajadores rurales, en los que se pide en especial que las organizaciones de trabajadores participen en su aplicación; Tomando nota de que las Naciones Unidas y los organismos especializados, en particular la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, se interesan todos por la reforma agraria y el desarrollo rural; Tomando nota de que las siguientes normas han sido preparadas en colaboración con la Organización.

Artículo 1

El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión *trabajadores rurales* abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones.

C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos: orientación profesional y formación profesional, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975:

Artículo 1

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:

- a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;
- b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;
- c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.

5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

Artículo 2

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.

3. Esta información y esta orientación deberán ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

Convenio 138 sobre la edad mínima, 1973

Artículo 1

Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.

3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la

aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o
- b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Artículo 3

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Artículo 4

1. Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presente problemas especiales e importantes de aplicación.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951 Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión **igualdad de 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.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa; Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo); Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así

como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del

Convenio; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho.

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de

trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión *ramas de actividad económica* abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- b) el término *trabajadores* abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- c) la expresión *lugar de trabajo* abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
- d) el término *reglamentos* abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;
- e) el término *salud*, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.
4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con *responsabilidades familiares*.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil

Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término niño designa a toda persona menor de 18 años.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión las peores formas de trabajo infantil abarca:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Artículo 4 1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración

las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. 2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo. 3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión; Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948, donde se prevé que se lleven a cabo determinadas actividades en materia de administración del trabajo;

Considerando conveniente adoptar instrumentos en que se establezcan directrices que orienten el sistema general de la administración del trabajo;

Recordando los términos del Convenio sobre la política del empleo, 1964, y del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; así como el objetivo consistente en la creación de una situación de pleno empleo adecuadamente remunerado, y afirmando la necesidad de contar con programas de administración del trabajo orientados hacia este fin y a dar efecto a los objetivos perseguidos por los Convenios mencionados;

Reconociendo la necesidad del pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; recordando a este respecto las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes que garantizan la libertad y los derechos sindicales y de negociación colectiva --particularmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949--, que prohíben toda intervención por parte de las autoridades públicas que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal, y considerando que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen cometidos esenciales para lograr los objetivos de progreso económico, social y cultural; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión *administración del trabajo* designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo;
- b) la expresión *sistema de administración del trabajo* comprende todos los órganos de la administración pública -- ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada-- responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de

dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones.

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá delegar o confiar, con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales, determinadas actividades de administración del trabajo a organizaciones no gubernamentales, particularmente a organizaciones de empleadores y de trabajadores o -- cuando fuere apropiado -- a representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 3

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá considerar determinadas actividades pertenecientes a su política laboral nacional como cuestiones que, con arreglo a la legislación.

P155 Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

Estatus: Instrumento actualizado Este Protocolo fue adoptado desde 1985 y se considera actualizado. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 2002, en su nonagésima reunión; Tomando nota de las disposiciones del artículo 11 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (en adelante denominado "el Convenio") en el que se estipula que:

"A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente

Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste"; Teniendo en cuenta la necesidad de mejorar los procedimientos de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales así como de promover la armonización de los sistemas de registro y notificación con el fin de determinar sus causas y establecer medidas preventivas, Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día.

Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.

4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

Parte II. Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas

Artículo 2

De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Artículo 3

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

Artículo 4

Se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

Artículo 6

Todo Miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos conformes con las condiciones y práctica nacionales, deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio.

Artículo 7

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Artículo 8

Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, 1930

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.

3. A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y cuando el

Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo prepare el informe a que se refiere el artículo 31, dicho Consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la Conferencia.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende:

a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;

b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;

c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;

d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;

e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión autoridades competentes designa a las autoridades metropolitanas, o a las autoridades centrales superiores del territorio interesado.

Artículo 4

1. Las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado.

2. Si existiera tal forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado, en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado la ratificación de este Convenio por un Miembro, este Miembro deberá suprimir completamente dicho trabajo forzoso u obligatorio desde la fecha en que para él entre en vigor el presente Convenio.

Artículo 5

1. Ninguna concesión a particulares, compañías o personas jurídicas privadas deberá implicar la imposición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio cuyo objeto sea la producción o recolección de productos que utilicen dichos particulares, compañías o personas jurídicas privadas, o con los cuales comercien.

2. Si las concesiones existentes contienen disposiciones que impliquen la imposición de semejante trabajo forzoso u obligatorio, esas disposiciones deberán quedar sin efecto tan pronto sea posible, a fin de satisfacer las prescripciones del artículo 1 del presente Convenio.

Artículo 6

Los funcionarios de la administración, incluso cuando deban estimular a las poblaciones a su cargo a que se dediquen a una forma cualquiera de trabajo, no deberán ejercer sobre esas poblaciones una presión colectiva o individual con el fin de hacerlas trabajar para particulares, compañías o personas jurídicas privadas.

Artículo 7

1. Los jefes que no ejerzan funciones administrativas no podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio.

2. Los jefes que ejerzan funciones administrativas podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio, con la autorización expresa de las autoridades competentes, en las condiciones previstas por el artículo 10 del presente Convenio.

3. Los jefes legalmente reconocidos que no reciban una remuneración adecuada en otra forma podrán disfrutar de servicios personales debidamente reglamentados, siempre que se tomen todas las medidas necesarias para evitar cualquier abuso.

Artículo 8

1. La responsabilidad de toda decisión de recurrir al trabajo forzoso u obligatorio incumbirá a las autoridades civiles superiores del territorio interesado.

2. Sin embargo, estas autoridades podrán delegar en las autoridades locales superiores la facultad de imponer trabajo forzoso u obligatorio, cuando este trabajo no implique el alejamiento de los trabajadores de su residencia habitual. Dichas autoridades podrán igualmente delegar en las autoridades locales superiores, en los períodos y en las condiciones que se estipulen en la reglamentación prevista en el artículo 23 del presente Convenio, la facultad de imponer un trabajo forzoso u obligatorio para cuya ejecución los trabajadores deban alejarse de su residencia habitual, cuando se trate de facilitar el traslado de funcionarios de la administración en ejercicio de sus funciones y el transporte de material de la administración.

Artículo 9

Salvo las disposiciones contrarias estipuladas en el artículo 10 del presente Convenio, toda autoridad facultada para imponer un trabajo forzoso u obligatorio no deberá permitir que se recurra a esta forma de trabajo sin cerciorarse previamente de que:

- a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;
- b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario;
- c) ha sido imposible procurarse la mano de obra voluntaria para la ejecución de este servicio o trabajo, a pesar de la oferta de salarios y de condiciones de trabajo iguales, por lo menos, a las que prevalecen en el territorio interesado para trabajos o servicios análogos;
- d) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión.

Convenio 81 relativo a la Inspección de Trabajo

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

Artículo 2

1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.
2. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas.

Artículo 3

1. El sistema de inspección estará encargado de:
 - a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
 - b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
 - c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.
2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Artículo 4

1. Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.
2. En el caso de un Estado federal, el término autoridad central podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.

Artículo 5

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

- a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;
- b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

Artículo 6

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 los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Artículo 7

1. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.
2. La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes.
3. Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

Artículo 8

Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras, respectivamente.

Artículo 9

Todo Miembro dictará las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que figurarán especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química, en el servicio de inspección, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, e investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores.

Artículo 10

El número de inspectores del trabajo será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta:

- a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:
 - i) el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección;
 - ii) el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos;
 - iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;
- b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y
- c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

Artículo 11

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:

- a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;
- b) los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan medios públicos apropiados.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiere ser necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 12

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;
- b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
- c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:
 - i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
 - ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos;
 - iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
 - iv) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

Artículo 13

1. Los inspectores del trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

2. A fin de permitir la adopción de dichas medidas, los inspectores del trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar:

- a) las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o
- b) la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

3. Cuando el procedimiento prescrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del

Miembro, los inspectores tendrán derecho de dirigirse a la autoridad competente para que ésta ordene lo que haya lugar o adopte medidas de aplicación inmediata.

Artículo 14

Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

Artículo 15

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;
- c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

Artículo 16

Los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 17

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.
2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

Artículo 18

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de

empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

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

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio núm. 122 sobre la política del empleo, 1964

Artículo 1

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

- a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
- b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Artículo 2

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

- a) determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1;
- b) tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

Artículo 3

En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

Convenio núm. 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969

Artículo 1

1. A los fines del presente Convenio, la expresión empresa agrícola significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.

2. Cuando sea necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando existan, determinará la línea de demarcación entre la agricultura, por una parte, y la industria y el

comercio, por otra, en forma tal que ninguna empresa agrícola quede al margen del sistema nacional de inspección del trabajo.

3. En caso de duda respecto de la aplicación del presente Convenio a una empresa o a una parte de una empresa, la cuestión será resuelta por la autoridad competente.

Artículo 2

En el presente Convenio, la expresión **disposiciones legales** comprende, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y de cuyo cumplimiento se encargan los inspectores del trabajo.

Artículo 3

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura.

Artículo 4

El sistema de inspección del trabajo en la agricultura se aplicará a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo.

Artículo 5

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá obligarse también, en una declaración adjunta a su ratificación, a extender la inspección del trabajo en la agricultura a una o más de las siguientes categorías de personas que trabajen en empresas agrícolas:

a) arrendatarios que no empleen mano de obra externa, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;

b) personas que participen en una empresa económica colectiva, como los miembros de cooperativas;

c) miembros de la familia del productor, como los defina la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá comunicar ulteriormente al Director General de la

Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se comprometa a extender la inspección a una o más categorías de personas mencionadas en el párrafo precedente, no comprendidas ya en virtud de una declaración anterior.

3. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá indicar, en las memorias que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en qué medida ha dado o se propone dar efecto a las disposiciones del Convenio respecto de las categorías de personas a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo que aún no hayan sido comprendidas en una declaración.

Artículo 6

1. El sistema de inspección del trabajo en la agricultura estará encargado de:

a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

b) proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

c) poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente

cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación.

2. La legislación nacional puede confiar a los inspectores del trabajo en la agricultura funciones de asesoramiento o de control del cumplimiento de las disposiciones legales sobre condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.

3. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo en la agricultura deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o menoscabar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Artículo 7

1. En la medida en que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo en la agricultura deberá estar bajo la vigilancia y control de un organismo central.

2. En el caso de un Estado federal, la expresión **organismo central** podrá significar un organismo central al nivel federal o al nivel de una unidad de la federación.

3. La inspección del trabajo en la agricultura podría ser realizada, por ejemplo:

a) por un órgano único de inspección del trabajo que tendría la responsabilidad de todos los sectores de actividad económica;

b) por un órgano único de inspección del trabajo, que organizaría en su seno una especialización funcional mediante la adecuada formación de los inspectores encargados de ejercer sus funciones en la agricultura;

c) por un órgano único de inspección del trabajo, que organizaría en su seno una especialización institucional por medio de la creación de un servicio técnicamente calificado, cuyos agentes ejercerían sus funciones en la agricultura; o

d) por un servicio de inspección especializado en la agricultura, cuya actividad estaría sujeta a la vigilancia de un organismo central dotado de estas mismas facultades respecto de los servicios de inspección del trabajo en otras actividades, como la industria, el transporte y el comercio.

Artículo 8

1. El personal de la inspección del trabajo en la agricultura deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen estabilidad en el empleo e independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia externa indebida.

2. Cuando sea conforme a la legislación o a la práctica nacional, los Miembros pueden incluir en su sistema de inspección del trabajo en la agricultura a agentes o representantes de las organizaciones profesionales, cuya acción completaría la de los funcionarios públicos. Dichos agentes y representantes deberán gozar de garantías de estabilidad en sus funciones y estar a cubierto de toda influencia externa indebida.