

El derecho internacional laboral

Francisco Rafael Ostau de Lafont de León

LABORAL 2



Francisco Rafael Ostau de Lafont de León

El derecho
internacional laboral

LABORAL 2



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia

Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael
El derecho internacional laboral / Francisco Rafael Ostau de Lafont de León. —
Bogotá : Universidad Católica de Colombia, 2015
168 p. : 17 x 24 cm. —(Colección JUS laboral)
ISBN: 978-958-8465-97-5 (impreso)
ISBN: 978-958-8465-98-2 (digital)

I.Título II. Serie. 1. Derecho Laboral Internacional 2.OIT

Dewey 341.763

Proceso de arbitraje

1er concepto

Evaluación: 21 de julio de 2015

2do concepto

Evaluación: 29 de julio de 2015

© Universidad Católica de Colombia

© Francisco Rafael Ostau de Lafont de León

Primera edición, Bogotá, D. C.

Agosto de 2015

Dirección Editorial

Stella Valbuena García

Coordinación Editorial

María Paula Godoy Casasbuenas

Corrección de estilo

John Fredy Guzmán Vargas

Diseño de colección

Juanita Isaza

Diagramación

Andrés Mauricio Enciso Betancourt

Publicación digital

Hipertexto Ltda.

www.hipertexto.com.co

Bogotá, D. C., Colombia

Impresión

Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.

Bogotá, D. C., Colombia

Facultad de Derecho

Carrera 13 N° 47-49

Bogotá, D. C.

derecho@ucatolica.edu.co

Editorial

Universidad Católica de Colombia

Av. Caracas 46-72 piso 5

Bogotá, D. C.

editorial@ucatolica.edu.co

www.ucatolica.edu.co

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni total ni parcialmente o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sin el permiso previo del editor.

Hecho el depósito legal

© Derechos reservados

A Clara, Lucía y Sofía...

CONTENIDO

Presentación	7
Introducción	9
El derecho internacional del mundo del trabajo	12
El derecho internacional del mundo del trabajo en Colombia	14
Capítulo 1. Precedentes económicos y sociales del derecho internacional del mundo del trabajo	23
Introducción.....	23
Precedentes del nacimiento del derecho internacional del mundo del trabajo.....	29
Capítulo 2. Derecho internacional del mundo del trabajo	39
Introducción.....	39
Concepto de derecho internacional	42
Fuentes del derecho internacional	44
Los tratados.....	46
La costumbre	47
Los principios generales del derecho	48
La jurisprudencia internacional	48
La doctrina.....	49
<i>Jus cogens</i>	49
El derecho internacional de los derechos humanos.....	50
Derecho internacional del mundo del trabajo.....	54
Antecedentes.....	54
Concepto del derecho internacional del mundo del trabajo	59
Fuentes del derecho internacional del mundo del trabajo	63

Instrumentos relacionados con las fuentes del derecho internacional del mundo trabajo	66
Capítulo 3. El derecho internacional del mundo del trabajo y el derecho interno en el caso colombiano	69
Características del derecho internacional del mundo del trabajo	83
La OIT y el futuro del derecho internacional del mundo del trabajo	86
Capítulo 4. La Organización Internacional del Trabajo: estructura organizativa y funcional	89
Precedentes	89
Origen de la Organización Internacional del Trabajo	94
Órganos de funcionamiento de la OIT	100
La Conferencia Internacional del Trabajo	100
El Consejo de Administración	104
La Oficina Internacional del Trabajo	105
Características de los convenios de la OIT	106
Interpretación de los convenios internacionales de la OIT	113
Mecanismos de control en la aplicación de los convenios y las recomendaciones	116
Mecanismos de control periódico	117
Procedimientos especiales	119
Aplicación de los convenios de la OIT en Colombia	128
Bibliografía	139

PRESENTACIÓN

El neoliberalismo propone flexibilizar los mercados, particularmente el del trabajo.¹ Las políticas de regulación de las relaciones laborales eliminan la protección del trabajador, conservan las normas de garantías mínimas y procuran la individualización de las relaciones laborales (deslaboralización). Los procesos de regulación laboral y, en general, de flexibilización suponen la reapertura de la autonomía privada como elemento configurador del contrato de trabajo y de las relaciones en la empresa, para ajustar la regulación a la realidad de un mercado de trabajo en el que se ha ido produciendo la ruptura del modelo anterior. La consecuencia de esto es que vuelve a recuperarse el discurso civil de la libertad contractual en detrimento de la regulación colectiva.

En el caso colombiano, se realizaron reformas laborales como la Ley 50 de 1990, la Ley 60 de 1990, la Ley 100 de 1993, la Ley 789 de 2002, la Ley 584 de 2000, la Ley 712 de 2001, la Ley 789 de 2002, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1210 de 2008, la Ley 1496 de 2011, la Ley 1527 de 2012 y la Ley 1610 de 2013, entre otras, que cambiaron las reglas de juego del mercado laboral. Las normas anteriores han permitido una mayor rapidez en la desvinculación laboral y la generalización de los empleos temporales, lo cual ha ocasionado la no contratación de manera permanente del trabajador. Con ello se supeditan la legislación laboral a los intereses del empleador, y se genera desempleo, el incremento del sector

.....
¹ Gabriel Misas Arango, Globalización y economía, en *El nuevo orden global. Dimensiones y perspectivas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 1996, pp. 193-201.

informal, la creación de microempresas con poca posibilidad de surgir por la alta competitividad imperante y un menor valor de la mano de obra.

Como consecuencia, el mercado laboral se encuentra en este periodo histórico con dos fuerzas en su contra: a) la preeminencia del factor económico sobre el social, donde el desarrollo de las normas laborales es un obstáculo para el desarrollo económico, y b) el impulso de la flexibilización, con el fin de suprimir la rigidez del mercado laboral, así como debilitar las organizaciones sindicales que partían del principio de la estabilidad laboral como presupuesto para el establecimiento de sus estructuras organizativas y funcionales.

De acuerdo con los anteriores criterios, el proyecto de investigación sobre el impacto de la Constitución Política de 1991 en el mundo del trabajo en Colombia, en desarrollo de la Línea de investigación sobre Derecho laboral del Grupo Derecho Público y TIC - G, TICCY de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia, empleó la sociología jurídica como herramienta de análisis, con el objetivo de hacer posible que los instrumentos de las ciencias sociales sean utilizados, dada la complejidad actual del mundo del trabajo, su interrelación global y los efectos del modelo económico posneoliberal que han permitido el debilitamiento del proteccionismo laboral. Por ello, una de las conclusiones que arroja este proyecto es que desde la Constitución de 1991 el mundo del trabajo en Colombia debe analizarse, leerse y aplicarse desde los derechos humanos, y en este caso, desde el derecho internacional laboral. Nuestra Constitución, al considerar que los convenios internacionales de derecho humanos forman parte integrante de su estructura, ha fortalecido el proteccionismo del mundo del trabajo en Colombia.

El autor

INTRODUCCIÓN

En 1919, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que contó con la participación de la clase obrera² europea y norteamericana como parte del Tratado de Paz de Versalles, se estableció una nueva racionalidad utópica y visionaria: cambiar el mundo del trabajo a partir del proteccionismo desde la normatividad internacional. T. S. Eliot, que en 1919 escribió su obra *Lo clásico y el talento individual*³, señala que con la creación de la OIT cambió la historia del trabajo humano, su pasado, al igual que se construyó una nueva mirada de ese pasado donde el trabajo estaba al vaivén del mercado.⁴ De ahí que si no se hubiera creado la OIT, se hubiese sobreexplotado al hombre. En palabras de Slavoj Žižek⁵, “el presente nunca es solo presente, sino que abarca una perspectiva sobre el pasado, este es modificado por todo gran acontecimiento histórico”. Y, en esta línea, la creación de la OIT modificó las racionalidades de la relación de trabajo en el contexto del estado del *laissez faire, laissez passer*.

Producto del nacimiento del Estado de bienestar⁶, y como manifestación contemporánea de la Iglesia católica, el Estado actúa en términos de bien común. Así lo expresa el papa Francisco:

.....
2 Carlos Marx y Federico Engels, *Biografía del Manifiesto comunista*. México: Editorial México, 1949, p. 202.

3 Tomas Eliot, *Lo clásico y el talento individual*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2004.

4 Slavoj Žižek, *El sublime objeto de la ideología* (4.ª ed.). México: Siglo XXI, 2008, p. 52.

5 *Ibid.*, p. 49.

6 Zigmunt Bauman, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa, 2008, p. 73.

Debemos estar alerta, pues muy fácilmente nos habituamos al ambiente de inequidad que nos rodea, que nos volvamos insensibles a sus manifestaciones y así confundimos sin darnos cuenta el bien común con el bien estar y ahí se va resbalando de a poquito, de a poquito, y el ideal del bien común como se va perdiendo y termina en el bien estar, sobre todo cuando somos nosotros los que lo disfrutamos y no los otros.⁷

Esa utopía va a ser desarrollada en este contexto, y a partir de la protección del mundo del trabajo, por el Estado. A su vez, el derecho del trabajo adquiere una nueva dimensión en el contexto general de las políticas públicas sociales. Mario de la Cueva⁸ señala que el derecho del trabajo ya no puede ser concebido como unas normas reguladoras, sino como el estatuto de la clase trabajadora. El nuevo derecho es la norma que propone realizar justicia social en el equilibrio de las relaciones de trabajo y capital⁹. Wolfgang Däubler¹⁰ retoma este aspecto y manifiesta que el derecho del trabajo tiene como objeto principal varias funciones: a) la función *pacificadora*; b) la función *protectora*, vinculada al control del mercado¹¹ del trabajo para poder establecer que el trabajo humano no puede ser considerado una mercancía y, por lo tanto, es deber del Estado establecer el proteccionismo del trabajo; y c) la función de *pacificación* de la conflictividad social laboral. El artículo 427, de la sección II del Tratado de Versalles de 1919, señala en este sentido:

Pero, persuadidas como están de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio. [...] 1. — El principio director arriba enunciado, de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.¹²

Este precepto instituye la paz universal como principio regulador del mundo del trabajo, fundada en una justicia social que podrá lograrse siempre y cuando el trabajo deje de ser considerado como mercancía. El derecho internacional del

7 Discurso del papa Francisco en el encuentro con las autoridades de Bolivia, 9 de julio de 2015.

8 Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (11.ª ed., tomo I). México: Porrúa, 1988, p. 42.

9 *Ibid.*, p. 85.

10 Wolfgang Däubler, *Derecho del trabajo*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, p. 101.

11 Samuel Gregg, *La libertad en la encrucijada: el dilema moral de las sociedades libres*. Madrid: Ciudadela Libros, 2007, p. 182.

12 Francisco Ostau de Lafont de León, *Tratado de derecho laboral internacional*. Bogotá: Ciencia y Derecho, 1996, p. 13.

mundo del trabajo se origina con el Tratado de Versalles (1919) y con el nacimiento del Estado de bienestar. Al respecto, Beveridge¹³ señala:

El Estado, al establecer la protección social, no debe sofocar los estímulos, ni la iniciativa, ni la responsabilidad. El nivel mínimo garantizado debe dejar margen a la acción voluntaria de cada individuo para que pueda conseguir más para sí mismo y su familia.

El desarrollo del Estado de bienestar¹⁴, sobre la base de los criterios del autor citado, nace de la necesidad del Estado de tener mayor intervención en el mercado del mundo del trabajo. Esta intervención se conocerá más adelante como *derechos sociales*, que se manifiestan no solamente como la protección contra los riesgos del mercado, sino como parte de los derechos del ser humano.¹⁵

A partir de estos postulados, las manifestaciones de los derechos humanos y del mundo del trabajo se dan a conocer con la consagración del artículo 68 de la Carta de las Naciones Unidas¹⁶, en el cual la intervención estatal en el ámbito mundial se convertirá en parte de lo que hoy se conoce como *derechos humanos*. Los derechos del mundo del trabajo han sido considerados como parte de los derechos humanos¹⁷; de este modo, se han fortalecido las obligaciones de dar o hacer, los derechos de libertad vinculados al principio de igualdad, el principio protector que produce normas de carácter prestacional y los derechos de carácter absolutos y universales, que son considerados como elementos mínimos en la existencia del ser humano.

En la mitad del siglo XX, estos principios nacen en el contexto de la lucha social del proletariado europeo, que propuso normas protectoras de las condiciones de vida y de trabajo desde el siglo XIX. La voluntad del empleador¹⁸ produjo la fusión entre el criterio de democracia y libre mercado, tras lo cual se creó

13 William Beveridge, *Seguridad social y servicios afines; informe presentado al Parlamento de Gran Bretaña, el 22 de noviembre de 1942*. Buenos Aires: Losada, 1943.

14 Zigmunt Bauman, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, op. cit.

15 Giovanni Cazzetta, *Estado, juristas y trabajo: itinerarios del derecho del trabajo en el siglo XX*. Madrid: Marcial Pons, 2010, p. 11 y ss.

16 Organización de Naciones Unidas, Centro de Información, *Carta de las Naciones Unidas*, 1945, 26 de junio.

17 Lynn Hunt, *La invención de los derechos humanos*. Barcelona: Tusquets, 2009, p. 25.

18 Manuel Carlos Palomeque, *Derecho del trabajo e ideología* (5.ª ed.). Madrid: Tecnos, 1980, pp. 13 y 87.

un monstruo que ha disuelto todo el proteccionismo laboral. En este neoliberalismo¹⁹, las ideologías y filosofías de justicia, libertad e igualdad pretenden explicar, desde hace siglos, los desequilibrios sociales a través de la práctica y de las sociedades armónicamente cohesionadas.²⁰ Sin embargo, su discurso ha sido vago, poco apto para contribuir a la desarticulación de los centros reales del poder económico y político, los cuales, por el contrario, extraen de ese carácter vago la posibilidad del uso de la bandera liberal al servicio de sus intereses.²¹ Nos enfrentamos a concepciones que, en el propio nombre de la justicia y de un liberalismo de pretendidos resultados populares, legitiman la desprotección del mundo del trabajo.

El derecho internacional del mundo del trabajo

Para la definición del derecho internacional del mundo del trabajo²² es necesario resaltar la diferencia entre el derecho al trabajo —entendido como el derecho a la libertad de escoger trabajo, ocupación remunerada—, los derechos en el trabajo —es decir, el derecho a trabajar en condiciones dignas y satisfactorias— y el derecho a la protección del trabajo. Abordar tanto el derecho al trabajo como los derechos en el trabajo permite fortalecer argumentativamente la esencia propia del derecho laboral internacional.

Al analizar las ideas económicas sociales, la problemática del neoliberalismo y su relación con las políticas sociales que caracterizan este siglo en relación con el mercado de trabajo, se puede señalar que estas pretenden restablecer la filosofía del esclavo, donde el mundo del otro no existe. De ahí que el único mundo posible sea aquel del mercado que transforma a la sociedad²³, donde se tiene como

19 Judy Shar Mecrystal y Kamala Sankaran, *Chanllenging the legal bounseries of work regulation*. Porland: Oxford and Portland Oregon, 2012, p. 285

20 Juan Ramón Capella, *Fruta prohibida: una aproximación histórico-teorética al estudio del derecho y del estado*. Madrid: Trotta, 1997, p. 26.

21 Adam Smith, *Lecciones de jurisprudencia*. Madrid: Boletín Oficial del Estado, Centro de Estudios Constitucionales, 1996, p. 138. Adam Smith considera: "No debemos juzgar el coste del trabajo por el dinero o moneda que se paga por él".

22 Alfredo Montoya Melgar, Jesús María Galiana Moreno y Antonio Sempere Navarro, *Derecho social europeo*. Madrid: Tecnos, 1994.

23 Carlos Fernández Rodríguez, *El discurso del managment: tiempo y narración*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2007, p. 328.

creencia principal que todos los aspectos de la sociedad serán mejorados por el mercado y por la competencia; esto es, el mercado se convierte en el árbitro de todos los asuntos sociales.

Este planteamiento neoliberal olvida que el mercado es un producto de la cultura, de la sociedad y de sus componentes individuales. Dichos componentes se convierten en una fachada que busca esencialmente los beneficios individuales —específicamente la ganancia—, al producir un mercado que refleja sus propios valores y componentes éticos. Someter el trabajo al mercado permite una mayor ganancia en el valor de la fuerza de trabajo. Por ello, el análisis desde la lectura de la filosofía jurídica del mercado de trabajo admite una nueva dimensión ética de la vida social a partir de un mercado de trabajo —intervenido por el Estado— que corrige las desviaciones, las exclusiones sociales y valora el trabajo humano en su dimensión social. Este es el denominado *proteccionismo laboral*.

Desde los clásicos griegos hasta los nuevos posneoliberales, la conceptualización del trabajo humano ha sido realizada desde diferentes lecturas (económicas, sociales, metafísicas, políticas, etc.); por ende, considerar el mundo del trabajo desde la filosofía jurídica corresponde a establecer que la actividad humana no puede ser separada de su concepción de ser, ya que quien identifica esta actividad como ser es, precisamente, la actividad física e intelectual del ser humano y de su accionar²⁴, no solamente en la vida social sino en su individualidad. Hannah Arendt²⁵ considera que el trabajo de las manos es el que fabrica el que hace algo, el que produce algo; concepto que para Marx²⁶ constituye la prueba de la naturaleza humana. De conformidad con Paul Schrecker²⁷, las características del trabajo humano están dadas a partir de un gasto de energía que transforma un objeto; de esta manera, el trabajo es analizado desde diferentes aspectos como la religión, la estética, la economía y el lenguaje.

24 Jeremy Rifkin, *La era del acceso: la revolución de la nueva economía*. Barcelona: Paidós, 2000, p. 115.

25 Hannah Arendt, *La condición humana*. Barcelona: Paidós Ibérica, 1993, p. 157.

26 "La forma general del valor, forma que presenta los productos del trabajo como simples cristalizaciones de trabajo humano indistinto, demuestra por su propia estructura que es la expresión social del mundo de las mercancías. Y revela al mismo tiempo que, dentro de este mundo, es el carácter general y humano del trabajo el que forma su carácter especialmente social" (Carlos Marx, *El capital. Crítica de la economía política*. Buenos Aires: Cartago, 1973).

27 Paul Schrecker, *La estructura de la civilización*. México: Fondo de Cultura Económica, 1957.

En la actualidad, el trabajo humano se encuentra enmarcado en lo que José Zamora²⁸ cataloga como *capitalismo fordista y neoliberal*, el cual conserva la siguiente lógica: al tener como principio básico que la ley de la oferta y la demanda prevalece sobre cualquier proteccionismo del mercado (mercado del trabajo o mercado en términos generales), se permite que el capital tenga las mayores ganancias posibles dentro de esta ley, lo cual causa el mayor daño posible al desvalorizar el trabajo humano.

El derecho internacional del mundo del trabajo en Colombia²⁹

A partir de la promulgación de la Constitución Política se protege el trabajo humano desde la perspectiva de un derecho fundamental. De allí que pueda afirmarse que la Constitución Nacional modificó el orden de las fuentes del derecho del trabajo y, en consecuencia, consagró la necesidad de proteger el mundo del trabajo y no circunscribirlo al ámbito del contrato de trabajo, en especial al estipular en su artículo 53 que “los Convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”.³⁰

El artículo 93 de la Carta Política establece en su primer inciso: “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno”. Con ello se dejan abiertas las puertas para que los convenios en materia del mundo del trabajo formen parte de nuestra legislación interna, tras lo cual se constituye lo que en la doctrina de la Corte Constitucional se ha denominado *bloque de constitucionalidad*.³¹

28 José Antonio Zamora Zaragoza, *Fetichismo e ideología en el capitalismo avanzado*, en Colección Ítaca (Eds.), *Triunfo y fracaso del capitalismo: política y psicoanálisis*. España: Gómez & Navarro Comunicación, 2010, p. 127.

29 Al respecto, ver artículo de mi autoría: “Aplicación de los Convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones de los operadores judiciales en Colombia” (en *Revista Republicana*, vol. 9, 2010, pp. 89-105).

30 Germán Cavelier, *Régimen jurídico de los tratados internacionales en Colombia* (3.ª ed.). Bogotá: Legis, 2000, p. 249.

31 Corte Constitucional, Sentencia: C-401/05, magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.

De acuerdo con la Corte Constitucional, todos los convenios internacionales sobre derechos humanos³² forman parte del bloque de constitucionalidad.³³ En materia de convenios internacionales sobre el mundo del trabajo, la Corte ha decidido de manera expresa incluir algunos de los convenios ratificados o no por Colombia³⁴ en el bloque de constitucionalidad, que ahora formarán parte de la Constitución Nacional. Así, ha considerado que los convenios 87 y 98 de la OIT son parte del bloque de constitucionalidad en estricto sentido.

De este modo, cualquier disposición del Código Sustantivo del Trabajo relativa a la organización sindical y la negociación colectiva que sea contraria a los convenios de la OIT será considerada inconstitucional, sea por vía directa en aplicación del control de constitucionalidad por la Corte Constitucional o por aplicación de la vía de excepción de inconstitucionalidad.³⁵ En caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales en virtud de lo establecido en el artículo 4 de la Constitución Política. Cuando la autoridad judicial o el funcionario público estimen que las normas existentes son contrarias a los preceptos constitucionales, pueden decidir su inconstitucionalidad con efectos interpartes por vía de excepción, así como negarse a su aplicación.³⁶

Para el alto tribunal constitucional, según se expresa en la Sentencia C-401 de 2005³⁷, todos los convenios de la OIT ratificados por Colombia forman parte de la legislación interna en virtud del inciso 4 del artículo 53 de la Constitución; en consecuencia, son obligatorios, sin necesidad de una ley que los desarrolle. Sin embargo, no todos los convenios forman parte del bloque de constitucionalidad

.....
32 Corte Constitucional, Sentencia C-038/04: "Todo tratado de derechos humanos ratificado por Colombia, que se refiera a derechos constitucionales, tiene rango constitucional y hace parte del bloque de constitucionalidad para efectos de determinar el alcance y contenido de los derechos constitucionales, pues no otro puede ser el sentido de la cláusula de remisión del inciso segundo del artículo 93 superior".

33 Humberto Nogueira Alcalá, Los derechos económicos, sociales y culturales como derechos fundamentales efectivos en el constitucionalismo democrático latinoamericano, en *Estudios Constitucionales*, vol. 7, núm. 2, 2009, pp. 143-205.

34 Carlos García Orjuela, *Competencias del Congreso de la República, en materia de tratados internacionales procedimiento y características de la aprobación de tratados internacionales en el ordenamiento jurídico*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2005.

35 Juan Manuel Charry Urueña, *La excepción de inconstitucionalidad*. Bogotá: Ediciones Jurídica Radar, 1994.

36 Corte Constitucional, Sentencia C-600/98, magistrado ponente: José Gregorio Hernández Galindo.

37 Corte Constitucional, Sentencia C-401/05, magistrado ponente: Manuel José Cepeda.

como lo estipula el artículo 93 superior, debido a que no regulan derechos humanos, sino aspectos técnicos, administrativos, etc.

En Colombia, mediante la Ley 129 de 1931 se ratificó el Convenio 1, por el cual se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales; el Convenio 2, relativo al desempleo; el Convenio 3, relativo al desempleo de las mujeres antes y después del parto; el Convenio 4, relativo al trabajo nocturno de las mujeres; el Convenio 5, relativo a la fijación de la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales; el Convenio 6, relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria; el Convenio 7, por el cual se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo; el Convenio 8, relativo a la indemnización del desempleo en caso de pérdida por naufragio; el Convenio 9, relativo a la colocación de la gente de mar; el Convenio 10, relativo a la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo agrícola; el Convenio 11, relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas; el Convenio 12, relativo a la indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura; el Convenio 13, relativo al empleo de la cerusa en la pintura; el Convenio 14, relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales; el Convenio 15, por el que se fija la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros; el Convenio 16, relativo el examen médico obligatorio de los menores (trabajo marítimo); el Convenio 17, relativo a la indemnización por accidentes de trabajo; el Convenio 18, relativo a la indemnización por enfermedades profesionales; el Convenio 19, relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo; el Convenio 20, relativo al trabajo nocturno en las panaderías; el Convenio 21, relativo a la simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques; el Convenio 22, relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar; el Convenio 23, relativo a la repartición de la gente de mar; el Convenio 24, relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, el comercio y el servicio doméstico; el Convenio 25, relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas; y el Convenio 26, relativo al establecimiento de los métodos para la fijación de salarios mínimos.

Mediante la Ley 54 de 1962 se ratificaron los siguientes convenios: el Convenio 52, relativo a las vacaciones anuales pagadas; el Convenio 95, relativo a la protección del salario; el Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo igual; y el Convenio 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso.

Mediante la Ley 20 de 1967 se ratificó el Convenio 104, relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas. Por su lado, la Ley 21 de 1967 ratificó el Convenio 101, relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura.

La Ley 22 de 1967 ratificó el Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Ley 23 de 1967 ratificó los siguientes: el Convenio 29, relativo al trabajo forzoso obligatorio; el Convenio 30, relativo a la reglamentación a las horas de trabajo en el comercio y en las oficinas; el Convenio 62, relativo a las prescripciones de seguridad (edificación); el Convenio 81, relativo a la inspección de trabajo, la industria y el comercio; el Convenio 106, relativo al descanso semanal en el comercio y las oficinas; y Convenio 116, sobre la revisión de los artículos finales.

Por su parte, la Ley 31 de 1967 ratificó el Convenio 107, relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semitribales en los países independientes. La Ley 37 de 1967 ratificó el Convenio 88, relativo a la organización del servicio del empleo. La Ley 18 de 1968 ratificó el Convenio 99, relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en agricultura.

La Ley 44 de 1975 ratificó el Convenio 136, relativo al benceno. La Ley 47 de 1975 ratificó el Convenio 129, relativo a la inspección del trabajo (agricultura). La Ley 26 de 1976 ratificó el Convenio 87, relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización. La Ley 27 de 1976 ratificó el Convenio 98, relativo al derecho de sindicalización y de negociación colectiva. La Ley 66 de 1988 ratificó el Convenio 160, relativo a las estadísticas del trabajo. La Ley 82 de 1988 ratificó el Convenio 159, relativo a la readaptación de las personas inválidas.

El Convenio 87³⁸ de la OIT, sobre el derecho de asociación sindical, ratificado por Colombia mediante la Ley 26 de 1976 y relativo a la libertad sindical, consagra entre sus principios el derecho a constituir las organizaciones que se estimen convenientes sin autorización previa; el derecho de afiliarse a estas; el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; el derecho de elegir libremente a sus representantes; el derecho de organizar su administración y sus actividades; el de formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas; y el derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria. Este convenio está destinado a proteger el libre ejercicio del derecho de asociación de las organizaciones de empleadores y trabajadores frente a las autoridades públicas.³⁹

El Convenio 98, ratificado mediante la Ley 27 de 1976, y el Convenio 154, ratificado mediante la Ley 524 de 1999, junto con su recomendación 163 de 1981 sobre el fomento de la negociación colectiva, establecen como principio general que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas; es esta una protección particularmente necesaria para los dirigentes sindicales. Estipulan también que la protección contra los actos de discriminación antisindical debe ser efectiva, por lo cual la legislación debe contener disposiciones que protejan de manera suficiente y consagren la existencia de procedimientos capaces de garantizar que las quejas sean examinadas con prontitud, imparcialidad, economía y eficacia.

Estos convenios predicán la total independencia de las organizaciones de trabajadores de los empleadores y sus organizaciones en el ejercicio de sus actividades, y viceversa. El Convenio 154⁴⁰ desarrolla como eje principal el fomento de la negociación colectiva, que comprende todas aquellas negociaciones que tienen lugar entre empleadores o sus organizaciones, y entre organizaciones de trabajadores, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y/o regular las relaciones entre empleadores

38 Gerald Von Potobsky, Freedom of association: The impact of Convention No. 87 and ILO action, en *International Labour Review*, vol. 137, núm. 2, 1998.

39 Alberto Otero y Horacio Guido, *ILO Law on freedom of association: standards and procederes*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995.

40 Keune Glassner Vera, *Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2010.

o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores. El objetivo de este convenio es estimular una negociación colectiva libre y voluntaria entre partes que representan organizaciones libres e informadas.⁴¹ En el mismo sentido, se han producido el Convenio 135 y la recomendación 143 de 1971 sobre los representantes de los trabajadores, que incluye el despido por razón de su condición de representante.⁴²

Mediante la Ley 21 de 1991 se ratificó el Convenio 169, sobre pueblos indígenas y tribales en los países independientes. La Ley 52 de 1993 ratificó el Convenio 167, sobre la seguridad y salud en la construcción. La Ley 55 de 1993 ratificó el Convenio 170, sobre utilización de productos químicos en el trabajo.

Por medio de la Ley 378 de 1997 se aprueba el Convenio 161, “Sobre los servicios de salud en el trabajo”. La Ley 410 de 1997 aprueba el Convenio 144, “Sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo”. La Ley 411 de 1997 aprueba el Convenio 151, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. La Ley 515 de 1999 aprueba el Convenio 138, sobre la edad mínima de admisión de empleo. La Ley 524 de 1999 aprueba el Convenio 154, sobre fomento de la negociación colectiva. La Ley 704 de 2001 aprueba el Convenio 182, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. La Ley 1595 de 2012 aprueba el Convenio 189, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

En Colombia, los convenios de derechos humanos fueron ratificados por estas leyes: la Ley 74 de 1968, mediante la cual se aprueban el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales; la Ley 16 de 1972, que aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos: “Pacto de San José de Costa Rica”; la Ley 28 de 1959, que aprueba la Convención para la Prevención y el Castigo del Crimen de Genocidio;

41 Bernard Germigon, Alberto Otero y Horacio Guido, *Collective bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000.

42 George Politakis (Ed.), *Protecting labour rights as human rights: present and future of international supervision. Proceedings of the international colloquium on the 80th anniversary of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Ginebra, 24-25 de noviembre de 2006.

la Ley 76 de 1986, que aprueba la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes; la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Por su parte, la Ley 35 de 1986 aprueba la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer; la Ley 22 de 1981 aprueba la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Ley 12 de 1991 aprueba la Convención sobre los Derechos del Niño; La Ley 35 de 1961 aprueba la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados; la Ley 65 de 1979 aprueba el Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados; y la Ley 26 de 1987 aprueba la Convención Internacional para la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid.

En relación con las normas internacionales del trabajo, en especial los convenios de la OIT, en nuestro ordenamiento interno podemos señalar que estos pueden ser aplicados de manera directa en la resolución de un conflicto por parte de los operadores judiciales, aun si no existe una ley que la desarrolle, de conformidad con lo señalado por la Corte Constitucional en la citada Sentencia C-401 de 2005, aún más cuando los mencionados convenios versen sobre derechos humanos. Igualmente pueden aplicarse en virtud del principio de favorabilidad (artículo 53 de la Constitución Política) cuando una norma del ordenamiento interno contradiga su contenido, en ejercicio de la excepción de inconstitucionalidad de una ley⁴³, o bien, pueden utilizar los convenios como guía de interpretación del derecho interno.⁴⁴

El propósito del presente trabajo es establecer elementos que, aunque podrían ser repetitivos, son necesarios para que la academia manifieste sus criterios sobre el derecho del mundo del trabajo. Además busca enfatizar en que las fuentes del mundo del trabajo en Colombia han sido objeto de cambios a partir de la Constitución de 1991, así como desde las decisiones de la Corte Constitucional sobre la obligatoriedad de los convenios y de los criterios de interpretación de los órganos de control de la OIT en nuestro régimen interno, por lo cual prevalecen en el ordenamiento jurídico de conformidad con el bloque de constitucionalidad.

43 Corte Constitucional, Sentencia C-385/01 y Sentencia C-311/07.

44 Corte Constitucional, Sentencia C-381/00.

Igualmente se abordarán los antecedentes del derecho internacional del mundo del trabajo, con el fin de desarrollar esta hipótesis: respecto al mundo del trabajo en el siglo XXI, debe hacerse una lectura desde los derechos humanos, que incluya el análisis socioeconómico actual del mundo del trabajo y los efectos del neoliberalismo y la globalización, enfrentados a los postulados que le dieron origen de la OIT: la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social. Se propone así el regreso a los orígenes del nacimiento de esta organización, adaptados a los nuevos cambios del mundo contemporáneo, con el objeto de contrarrestar las condiciones actuales del trabajo humano, injustas y precarias para un gran número de trabajadores, que atentan contra la paz y la armonía universal.

PRECEDENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL MUNDO DEL TRABAJO

Los droits de l'homme, los derechos humanos, se distinguen como tales de los droits du citoyen, de los derechos civiles. ¿Cuál es el hombre a quien aquí se distingue del citoyen? Ningún otro sino el miembro de la sociedad burguesa. ¿Por qué es llamado el miembro de la sociedad burguesa "hombre", llanamente hombre, hombre por naturaleza, y se nombran sus derechos derechos del hombre? ¿A partir de qué explicamos este hecho? De las relaciones entre el Estado político y la sociedad burguesa, de la esencia de la emancipación política.⁴⁵

Introducción⁴⁶

La escuela mercantilista⁴⁷ se desarrolla como consecuencia del incremento del comercio y del descubrimiento de América. Si se tiene en cuenta que en el descubrimiento se habían constituido los fundamentos que podrían ser casi los mismos

45 Carlos Marx, Sobre la cuestión judía, en Bauber Bruno y Carlos Marx, *La cuestión judía*. Barcelona: Anthropos, 2009, p. 147.

46 Algunos apartes de este capítulo forman parte de mi tesis doctoral: *El discurso paternalista en la formación de la norma laboral*, realizada en la Universidad Externado de Colombia en el 2006.

47 "La llamada *historia económica*, que se encuentra todavía en proceso de construcción, tropieza con una serie de perjuicios: no es la historia noble, es el navío que construía Lucien Febvre; no se trataba de Jacob Fugger, sino de Martín Lutero o de Francois Rabelais. Sea o no sea noble, o menos noble que otra, la historia económica no deja por ello de plantear todos los problemas inherentes a nuestro oficio: es la historia íntegra de los hombres, contemplada desde cierto punto de vista. Es a la vez la historia de los que son considerados como sus grandes actores, por ejemplo: Jacques Coeur o Jhon Law; la historia de los grandes acontecimientos, la historia de la coyuntura y de

que permitieron la transformación del sistema productivo (del feudalismo al capitalismo), hay que hacer mención a la consolidación de un mercado de fuerza de trabajo; a la transformación de los sistemas productivos dirigidos hacia la producción agrícola y al taller tradicional; a la incidencia en gran medida de la navegación; a la consolidación del Estado; al surgimiento de la burguesía, y a las grandes cantidades de materiales preciosos provenientes del nuevo continente que inundaron el mercado europeo. Estos factores permitieron el desarrollo capitalista y una corriente de pensamiento denominada *mercantilista*.

Una de las principales características de la escuela mercantilista es que considera los metales (oro y plata) como la forma de riqueza principal⁴⁸ y el medio para que la nación que lo posea obtenga poder sobre otras. Concibe que nadie prospera sino mediante la ruina de otros, y por tal motivo fomentó el nacionalismo, que indujo a la expansión del comercio en las colonias, al dominar su transporte y al obtener así la acumulación de riqueza. Esta escuela defendió la libre importación de materias primas mediante la adopción de políticas proteccionistas para las manufacturas, y mantenía el criterio de las ventajas de una alta población urbana a costa de las migraciones del campo para obtener mano de obra barata. Bernard de Mandeville⁴⁹ expresaba en este sentido:

La prosperidad más segura procede de una multitud de laboriosos pobres. Los pobres deben mantenerse exclusivamente para el trabajo y por eso la prudencia aconseja aliviar sus necesidades pero sería una insensatez remediarlas.

Un ejemplo clásico del mercantilismo fue el ‘zar económico’ de Luis XIV: Jean-Baptiste Colbert⁵⁰, que subsidió y promovió la industria francesa de su tiempo con el propósito de independizarse de las importaciones y tener una mayor facilidad con las exportaciones, para obtener así más moneda en metálico.

Es la escuela mercantilista la que introduce la expresión del *laissez-faire*⁵¹ como crítica del sistema de los gobiernos que controlaban la fabricación y el

las crisis y, finalmente, la historia masiva y estructural que evoluciona lentamente a lo largo de amplios periodos” (Fernand Braudel, *La dinámica del capitalismo*. Madrid: Alianza, 1985, p. 13).

48 Jacob Oser y William Blanchfield, *Historia del pensamiento económico*. Madrid: Aguilar, 1980, p. 15.

49 *Ibid.*, p. 25.

50 Sergio Berumen, *Introducción a la economía internacional*. Madrid: ESIC Editorial, 2006, p. 12.

51 John Maynard Keynes, *El final del Laissez Faire*, 1929.

•Precedentes económicos y sociales del derecho internacional del mundo del trabajo.

precio de los bienes. Para los mercantilistas, esta expresión significa dejar que los individuos actúen como deseen. Fue retomada por Adam Smith cuando en su obra *La riqueza de las naciones*⁵² manifestaba que la prosperidad de las naciones pasaba por el hecho de dejar que los bienes se produjeran y se intercambiaran sin el control gubernamental.⁵³

En el sistema económico del siglo XVIII⁵⁴ se observa en Europa la lucha entre dos teorías económicas: una abanderada por el fisiócrata François Quesnay (1694-1774) y otra liderada por Adam Smith (1723-1790), representante del liberalismo económico. El primero es quien más influye en España. Su doctrina señala que la verdadera riqueza es el producto fungible del trabajo, es decir, el producto consumible del trabajo que no ocasiona disminución de la materia que se utiliza para crearlo, y dado que la agricultura es el único trabajo que da lugar a este tipo de producto (producto neto-real), constituye, por tanto, la única fuente de riqueza.⁵⁵

La doctrina económica de Quesnay, en boga por aquellos tiempos en España, se vio reflejada en las instituciones socioeconómicas de la América española en el fuerte sistema de tributación y en la legislación indiana. Así, se destaca la importancia que se otorgaba a la tierra y sus productos (agrícolas y mineros) como únicas riquezas, así como a la finalidad tributaria de las instituciones y las normas expedidas en relación con la fuerza de trabajo, que protegían al indígena por formar parte de la riqueza de nuestras tierras. Estas leyes estaban dirigidas también a garantizar el recaudo de los tributos.

52 Adam Smith, *Indagación acerca de la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*. México: Fondo de Cultura Económica, 1958, p. 9.

53 Richard Titmuss, *Política social*. Barcelona: Ariel, 1981, p. 42.

54 Los comentarios que se presentan a continuación forman parte de la obra de mi autoría: *Estudio histórico del derecho laboral colombiano: el discurso paternalista en la formación de la norma laboral*. Bogotá: Universidad Libre, 2011.

55 François Quesnay. *El Tableau Economique y otros escritos fisiócratas*. Barcelona: Fontamara, 1974, pp. 68-69. Al respecto, véase: Vicente Rodríguez Casado, *Conversaciones de historia de España* (tomo II). Barcelona: Planeta, 1965, p. 33; Juan Beneyto, *Historia social de España y de Hispanoamérica*. Madrid: Aguilar, 1973; Óscar Rodríguez Salazar, *El pensamiento económico en la formación del Estado Granadino 1780-1830*. Bogotá: Universidad de los Andes.

La escuela fisiócrata surgió en Francia de 1756, cuando Quesnay⁵⁶ publica un artículo sobre economía en la *Gran Enciclopedia Francesa*.⁵⁷ Allí expresa que los agentes económicos están dados dentro de un orden natural y, por lo tanto, los gobiernos deben intervenir en los asuntos económicos solo en una mínima parte necesaria. De ahí que la escuela fisiócrata pregonara la plena libertad de empresa y comercio exterior libre de impuestos a los grandes terratenientes, por considerar que la agricultura era la única actividad económica productora de excedentes. El campesinado mantenía en esta época una relación feudal con los terratenientes, y lo único que pudo romper esta relación fue el desplazamiento a las urbes de la mano de obra barata (campesinos), a pesar de que la explotación agraria empleaba trabajadores asalariados y técnicas avanzadas.⁵⁸

Adam Smith, representante del liberalismo, consideraba la división del trabajo como causa del progreso histórico y social, a la vez que resaltaba la importancia de la libertad en el comercio y le asignaba al Estado solamente la tarea de vigilar la seguridad de la nación y de los individuos, como quiera que existía un orden natural que hacía innecesaria su intervención.⁵⁹

Smith publica en 1776 la obra *Indagación acerca de la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*⁶⁰, en la cual estudia los efectos de la división del trabajo en la productividad y en el comportamiento mismo del hombre. Respecto de la productividad, considera que ella es la causa del adelanto de los medios de producción: al permitir la especialización y el aumento de la destreza en cada operario, permite también ahorro de tiempo en la elaboración del producto, y principalmente es la que da pie al apreciamiento de la máquina, que, debido al detalle de la actividad, genera en el obrero una disminución de sus capacidades intelectuales.

Smith reconoce que la división del trabajo destruirá a los seres humanos y los convertirá en criaturas tan estúpidas e ignorantes como lo pueda llegar a ser un

56 José Antonio Sanz Serrano, *Esquema de historias del pensamiento económico*. Sevilla: Universidad de Sevilla, 2006.

57 Henry Higgs, *Los fisiócratas*. México: Fondo de Cultura Económica, 1994.

58 Henri Weber, *El partido de los patronos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988, p. 64.

59 Adam Smith, *Lecciones de jurisprudencia, op cit.*, p. 135 y ss.

60 Adam Smith, *Indagación acerca de la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*. México: Fondo de Cultura Económica, 1958.

ser humano.⁶¹ Para este autor, el Estado debe remediar esta situación fomentando escuelas parroquiales gratuitas. Como defensor del *laissez-faire*, le fija al Estado específicas funciones, tales como proteger a la sociedad de una agresión exterior, establecer la administración de la justicia en el interior del país y sostener obras públicas e instituciones que la iniciativa privada no puede llevar a cabo con ganancias.

Este autor es partidario del libre comercio y, en consecuencia, se opone a la imposición de aranceles. Para facilitar esta actividad, el Estado debe emprender obras públicas destinadas a promoverlo, como puentes, canales, carreteras, puertos, oficinas de correo y acuñación de moneda entre otros.

Por otro lado, la escuela clásica⁶² tiene su influencia entre mediados del siglo XVII y mediados del siglo XIX. En cuanto al mundo del trabajo, acepta la no injerencia del Estado en el mercado de trabajo; confía esta escuela en que la competencia y los incentivos privados son elementos que garantizan la propiedad y el bienestar general, al igual que armonizan el egoísmo individual y el proceso de la competencia.⁶³

En general, los economistas clásicos fundan su estudio en una visión macro de la economía, pues revisan los aspectos del régimen de producción predominante y su elemento fundamental: la mercancía, que tiene dos aspectos: un valor de uso (la utilidad misma del objeto) y un valor de cambio determinado por la cantidad de trabajo invertida en su producción. Sin embargo, lo anterior fue aplicado especialmente para sociedades primitivas. Para aquellas donde priman las inversiones de capital, las materias primas y los medios de producción, el precio está determinado además por el costo de los salarios, el beneficio del empresario y la renta de la tierra. Este valor toma el nombre de *precio natural*, que sería algo así como su justo valor. El mayor o menor precio que obtenga la mercancía está dado por el mercado, variable primordial de la teoría de este autor.

En palabras de Tony Jud y Timothy Snyder⁶⁴, los interrogantes del siglo XIX para los fabianos ingleses o los progresistas norteamericanos eran, por un lado,

61 Noam Chomsky, *Lucha de clases: conversaciones con David Barsamiam*. Barcelona: Planeta, 1997, p. 28.

62 Jacob Oser y William Blanchfield, *Historia del pensamiento...*, op. cit., p. 26.

63 María Semitel García, *El mercado de trabajo en el pensamiento clásico*. Murcia: Universidad de Murcia, s. f.

64 Tony Jud y Timothy Snyder, *La banalidad del bien*. Recuperado de <http://www.elboomeran.com/upload/ficheros/noticias/judt.pdf>

cómo manejar las consecuencias humanas del capitalismo y, por otro, cómo hablar no de las leyes de la economía, sino de las consecuencias de esta. Se respondía desde la prudencia, la ética y el punto de vista moral: se discutían las condiciones de la clase trabajadora y cómo podía ayudarse a los trabajadores y a sus familias a vivir decentemente, sin dañar a la industria que les había proporcionado su medio de subsistencia

Smith dedicó gran parte de su obra a estudiar la categoría de salario, al considerarlo como el precio del trabajo, determinado por el costo de satisfacción de las necesidades mínimas del trabajador y su familia. Para Smith⁶⁵, el estudio de la economía debe considerarse como un todo. En su investigación deben destacarse aspectos como: la maquinaria y la división del trabajo, que incrementan la producción de la riqueza; la división del trabajo, que incrementa la productividad, antes que el comercio y la acumulación de riqueza, como creían los mercantilistas; y la división del trabajo, que hace posible la introducción de la maquinaria.

Smith consideraba que un Estado rico, de gran desarrollo económico, mejora la situación de todos sus gobernados, incluyendo a los trabajadores, que adquieren mejores condiciones. Define el trabajo productivo como aquel que se plasma en una mercancía vendible. Improductivos son, por lo tanto, los trabajos de los monarcas, soldados, clérigos, abogados, médicos, hombres de letra, cómicos, músicos, etc. En el mercado confluyen todos los intereses particulares; él, como una mano invisible, mantiene el equilibrio en todos los estamentos de la sociedad y debe limitarse a administrar la justicia, a la defensa militar de la nación, a la educación primaria, a atender a los pobres como una subsistencia mínima.⁶⁶

David Ricardo (1772-1823)⁶⁷ estudia los dos aspectos de la mercancía propuestos por Adam Smith, pero se ocupa principalmente del valor de cambio, el cual está determinado por la escasez y la cantidad de trabajo requerido para producir las mercancías. Aquellas que se determinan por su escasez son generalmente las que no se pueden reproducir (que no son la generalidad en el mercado). Cuando se determina su valor de cambio por la cantidad de trabajo contenido en ellas, debe tenerse en cuenta también el trabajo contenido en las materias primas

65 Adam Smith, *Indagación acerca de la naturaleza...*, op. cit., p. 11.

66 Adam Smith, *Lecciones de jurisprudencia*, op. cit., p. 25.

67 David Ricardo, *Principios de economía política y tributación*. Madrid: Pirámide, 2003.

y los bienes de capital utilizados en el proceso de producción. Esta determinación se presenta tanto en las sociedades primitivas como en la capitalista donde se realice la producción de mercancías. El mercado explica las oscilaciones del precio de las mercancías, pero no su “precio natural” o su “precio necesario”.⁶⁸

Este autor no concebía la explotación del trabajador, porque consideraba que a este se le paga la totalidad de su trabajo. El trabajador tiene valor y se determina por la cantidad de trabajo necesario para producir el salario, es decir, el dinero que se necesita para obtener las mercancías que permitan la subsistencia del obrero. Ricardo desvirtuó las teorías de los economistas que lo antecedieron, por cuanto consideraba que el beneficio se obtenía de la sustancia del comerciante en la órbita de la circulación o el mercado, con lo cual se equilibraban los beneficios para todos aquellos que participan en él.⁶⁹ De allí que se interesara en el principio de escasez, tal y como lo señala Piketty al analizar las teorías económicas de David Ricardo, quien planteaba:

Desde el momento en que el incremento de la población y de la producción se prolonga de modo duradero, la tierra tiende a volverse cada vez más escasa en comparación con otros bienes. La ley de la oferta y la demanda debería conducir a un alza continuada del precio de la tierra y de las rentas pagadas a los terratenientes.⁷⁰

Esto llevaría a un desequilibrio social, al incrementar la propiedad de unos pocos, por lo cual sería necesaria la creación de un impuesto sobre la renta del suelo.⁷¹

Precedentes del nacimiento del derecho internacional del mundo del trabajo

Thomas Robert Malthus⁷² (1766-1834), por su parte, describe que la población, cuando no se controla, se incrementa en su progresión geométrica; las disponibilidades alimenticias solo se incrementan, como mucho, aritméticamente.

68 Antonio Gabriel y Máximo Manganelli, Teoría del valor del trabajo: los enfoques de Smith y Ricardo, *Revista Universidad del CEMA*, 2010.

69 Gaspar Feliu i Montfort y Carles Sudrià, *Introducción a la historia económica mundial*. Valencia: Universitat de València, 2007, p. 45.

70 Thomas Piketty, *El capital en el siglo XXI*. México: Fondo de Cultura Económica, 2014, p. 19.

71 *Ibíd.*

72 Thomas Malthus, *Ensayo sobre el principio de la población*. México: Fondo de Cultura Económica, 1998.

Para lograr el control en la población, Malthus, por su calidad de clérigo, no acepta los métodos artificiales de regulación de la natalidad; preveía que sería la misma naturaleza la que se encargaría de eliminar el exceso poblacional, castigando con hambre, plagas, enfermedades y guerras a las clases bajas, causantes del desmedido aumento natal. Por tal motivo no aprobaba las leyes de beneficencia que otorgaran servicios de salud y educacionales a las clases bajas, porque esto provocaría la supervivencia de un número de niños, y con ello se empeoraría, en último término, el problema de la pobreza.

Las ideas de Malthus a este respecto se plasmaron en la Poor Law Amendment⁷³ de 1834, que abolía toda ayuda para aquellos que, capacitados físicamente, se encontrasen fuera de los asilos. Cualquiera que aspirase a la ayuda tendría que empeñar todas sus pertenencias y entrar a continuación a un asilo, antes de que fuese concedida la asistencia; su esposa y sus hijos ingresaban en un asilo o eran enviados a trabajar en fábricas de algodón. Malthus⁷⁴ intuía que la razón de la contratación de trabajo era que este producía un mayor valor del que recibía. El beneficio no podía volver a los trabajadores, porque en tal caso la producción y el empleo⁷⁵ cesan, si desaparece el beneficio al traspasarlo a los trabajadores. Tampoco creía en la posibilidad del pleno empleo, porque la inversión nunca sería suficiente para generar nuevas ocupaciones para los trabajadores.

Por otro lado, el pensamiento de Jeremías Bentham (1748-1832)⁷⁶ se identificaba con la teoría del utilitarismo o el principio de la máxima felicidad. Concebía que la comunidad es un cuerpo ficticio compuesto por individuos, que lo constituyen como sus miembros; entonces, el interés de la comunidad es la suma de los intereses de los diferentes miembros que la integran.⁷⁷ En el mercado confluyen todas las libertades en busca de la realización de sus intereses particulares, los cuales, una vez logrados, redundarán en beneficio de la totalidad de la

73 Manuel Montalvo y Miguel Ángel Durán, *Las leyes de pobres y el espíritu económico de la pobreza*. Granada: Universidad de Granada, s. f.

74 Thomas Malthus y John Keynes, *Principios de economía política*. México: Fondo de Cultura Económica, 1998, p. 38.

75 Eduardo Escartín González, David Ricardo. Sevilla: Universidad de Sevilla. Recuperado de <http://personal.us.es/escartin/Ricardo.pdf>

76 Jeremías Bentham, *Escritos económicos*. México: Fondo de Cultura Económica, 1978.

77 Eric Roll, *Historia de las doctrinas económicas* (3ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica, 1994.

comunidad.⁷⁸ El egoísmo particular de cada uno de los integrantes de la sociedad, sean empleadores o trabajadores como seres iguales y libres, es el motor del equilibrio social.⁷⁹

En síntesis, el siglo XVIII constituyó la fase reformista de la economía colonial. Se caracterizó por las reformas borbónicas en la administración, la centralización política, las reformas fiscales, el fortalecimiento de la burocracia colonial y, en el campo económico, el intento de diversificaciones en la producción y el rompimiento de las barreras proteccionistas creadas por el mercantilismo en los principales mercados europeos.

Derrotar el Estado del *laissez-faire* no fue situación fácil, toda vez que los elementos sociales y económicos de la Europa de finales del siglo XVIII tenía la claridad de que el Estado no podía intervenir en la sociedad, y menos en el desarrollo social y económico del mercado; sin embargo, fueron necesarias las luchas sociales de la naciente clase obrera europea y nuevos criterios que comenzaron a surgir desde las ideas liberales, el socialismo utópico, el marxismo, la Iglesia católica, etc., para que el concepto de Estado comenzara a tomar nuevos rumbos hacia la necesidad de proteger el trabajo humano de los abusos del mercado, pero también desde una perspectiva inicial: los elementos religiosos y morales sobre la caridad y la fraternidad, los cuales van a dar nacimiento a nuevas ideas sobre la necesidad de esta intervención.

Por esa época, John Stuart Mill (1806-1873)⁸⁰, teórico del liberalismo, se opone a la intervención del Estado en su versión paternalista, señalando que a la clase trabajadora no se le puede seguir gobernando como si se tratara de niños (en una relación paternal); su destino depende de sus propias cualidades, y las naciones modernas conseguirán el bienestar del pueblo por medio de la justicia y la libertad de los ciudadanos.⁸¹

78 "Si Platón en la República habla como filósofo, en las Leyes como filósofo-rey. Aquí está su utopía: su República de 'no hay tal lugar' pero 'puede haberlo', por ejemplo, cuando se trata de fundar una colonia; su programa de acción 'sería demasiado pedir a hombres nacidos, alimentados y educados como lo son hoy en día, que nuestros ciudadanos repartan entre sí la tierra y las habitaciones'" (Martín Hopenhayn, *Utopías del renacimiento. Moro, Campanella, Bacon*. México: Fondo de Cultura Económica, 1987, pp. 8-9).

79 Isabel de Cabo, *Los socialistas utópicos*. Barcelona: Ariel, 1987.

80 John Stuart Mill, *Sobre la libertad*. Madrid: Edaf, 2004, p. 171.

81 John Stuart Mill, *Principios de economía política con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social*. México: Fondo de Cultura Económica, 1951, p. 648.

Cuando Henri de Saint Simon (1780-1825)⁸² expresó sus ideas, el movimiento obrero era incipiente; sin embargo, revolucionó las concepciones del momento, tales como que la sociedad no era la propiedad sino la producción⁸³, e hizo una religión del trabajo y la industria. Igualmente elaboró un proyecto de parlamento laboral, donde primara el dominio de la élite preparada. Habría allí una primera cámara compuesta por artistas e ingenieros; una segunda cámara, dirigida por científicos, que examinaría los proyectos y controlaría la educación; y una tercera, integrada por los dirigentes de la industria, que desarrollaría los proyectos y controlaría el presupuesto.

Saint Simon rechazó la teoría de los economistas clásicos⁸⁴, según la cual los intereses particulares, el egoísmo, conllevan el beneficio de la sociedad, porque todos actuarían buscando un provecho propio, lo que al final resultaría en un equilibrio general. Insistió en que debería limitarse el egoísmo antisocial de los ricos y prevenir un elevamiento anárquico de los pobres.

Charles Fourier (1772-1837)⁸⁵ no era partidario de la producción en gran escala ni de la introducción generalizada de la máquina. Consideraba que el comercio era pernicioso e inmoral. En fin, hizo una crítica generalizada a todos los aspectos del sistema capitalista.⁸⁶ La solución a los problemas sociales la reduce a la organización de comunidades cooperativas llamadas *falansterios*. Cada comunidad reuniría trescientas familias en un terreno de nueve millas cuadradas, donde vivirían y trabajarían especialmente en la agricultura y la artesanía. La vida en común eliminaría el robo y los costos de la protección contra tales conductas. Su habitación se ubicaría en edificios que permitirían una mayor integración de la comunidad.⁸⁷

Robert Owen (1771-1858)⁸⁸ afirmaba: “La felicidad individual, si se comprende claramente y se pretende ejercitar en general, [...] solo se puede conseguir

82 George Lichtheim, *Los orígenes del socialismo*. Barcelona: Anagrama, 1970.

83 Henry Saint Simón, *Catecismo político de los industriales*. Madrid: Orbis, 1986, p. 38.

84 Simone Debout, Saint-Simon, Fourier, Proudhon, en *Historia de la filosofía: la filosofía en el siglo XIX* (vol. 8). Madrid: Siglo XXI, 1983, p. 159.

85 Charles Fourier, *El nuevo mundo industrial y societario*. México: Fondo de Cultura Económica, 1989.

86 Ermo Quisbert, *¿Qué es el socialismo utópico?* Recuperado de <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/su.pdf>

87 Dominique de Santi, *Los socialistas utópicos*. Barcelona: Anagrama, 1970.

88 Robert Owen, *Una nueva visión de la sociedad*. Madrid: Hacer, 1982.

mediante una conducta que tienda a conseguir la felicidad de la comunidad”. Predicó la reforma social, más que infundir normas morales. En tal sentido criticó a las religiones que enseñaban que si los hombres seguían sendas de desgracia, la responsabilidad les correspondía a ellos mismos, en lugar de atribuirla a la incidencia del entorno social.⁸⁹ Difundió las ideas cooperativas y los movimientos de asociación obreros. Dirigió sus esfuerzos a la obtención de reformas sociales⁹⁰, especialmente para beneficio de los trabajadores, implementando medidas revolucionarias para su época en su propia fábrica, como reducir a diez horas la jornada de trabajo para los adultos y disminuir considerablemente el trabajo de los niños.

Louis Blanc (1811-1882) en 1839 publica *Organización del trabajo*⁹¹, obra que le proporciona fama y una posición destacada dentro del movimiento socialista. En París, durante la revolución de 1848, es elegido miembro del gobierno provisional que derrocó a la monarquía. En esta posición impulsó la garantía al derecho de trabajo, fomentando la creación de talleres para dar trabajo a los desempleados. Creía firmemente en el sufragio universal como forma de lograr cualquier meta propuesta. Por tal motivo se opuso a la teoría de la lucha de clases, condenando incluso el asociacionismo obrero, porque veía en la huelga una actividad fútil y carente de organización.

Pregonaba además el intervencionismo de Estado. Este es el encargado de regular la producción a través de la utilización de un poder fuerte; su tarea principal es la de combatir y, en último término, acabar con la libre competencia generadora de muchos males, entre otros, el descenso paulatino de los salarios. Esta autor preconizaba sociedades cooperativas de productores en cada sector, en las cuales los trabajadores realizarían su labor en talleres especializados y venderían sus productos al resto de la sociedad.⁹² El Estado sería el encargado de suministrar el capital para la realización de estos talleres especializados.

89 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), *Historia de la humanidad* (tomo 8, 3.ª ed.). Barcelona: Planeta, 1981.

90 Edward Thompson, *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Crítica, 2002.

91 *Ibid.*

92 Sergio Fernández Riquelme, Sobre los orígenes de la democracia social: Henri de Saint Simon y Louis Blanc, en *Anales de Historia Contemporánea*, núm. 25, 2009.

François-Émile Babeuf (1760-1797)⁹³ introdujo la idea del comunismo en la historia revolucionaria. Su comunismo ha sido catalogado de *primitivo*. Junto con su amigo Miguel Ángel Buonarroti, es el inspirador de la corriente anarquista en Francia, es decir, con él se constituyen los orígenes de la lucha de clase y del movimiento obrero en todos sus niveles. Los marxistas lo incluyen bajo la etiqueta de *utopista*, donde han colocado a todos los socialistas que han precedido o no han seguido a Marx. Babeuf proyectó en el porvenir una época dorada que, para él, sería igualitaria, espontánea y virtuosa. Impulsa las ideas masónicas de igualdad y fraternidad. Sueña con suprimir el corruptor universal, el dinero. Se mantiene estrictamente igualitario y no habla de recompensar de modo especial los conocimientos o las cualidades, es decir, se trata de una sociedad estrictamente civilizada o, mejor, colectivizada, basada en el trueque y en los “vales para”.

Afirma que un regenerador debe ver en grande, debe arrollar todo cuanto le estorba y, en consecuencia, admite que los adversarios sean exterminados. Las ideas anarquistas⁹⁴ parten de la rebeldía constante contra cualquier tipo de orden, es el derecho del ser humano a su autodeterminación; por lo tanto, la destrucción del Estado no significa la creación de otro, porque la misma sociedad es la que puede lograr el bienestar.⁹⁵

Tiene como inicial precursor a Pierre Joseph Proudhon⁹⁶ (1809-1865), con antecedentes de Jacques Roux, quien en el movimiento revolucionario francés adquiere un protagonismo en el levantamiento de los barrios parisinos para proscribir cualquier tipo de gobierno. Proudhon⁹⁷, que sería uno de los teóricos fundamentales del anarquismo contemporáneo junto con Bakunin⁹⁸, promovió que la clase trabajadora se rescata a sí misma de la opresión de cualquier forma de

93 Graco Babeuf, *Manifiesto de los plebeyos*. Buenos Aires: Godot, 2014.

94 Fernando Savater, *Para la anarquía y otros enfrentamientos*. Madrid: Orbis, 1984.

95 Rodolfo Rocker, *Opina sobre anarquismo y sovietismo*. Madrid: Confederación Nacional del Trabajo, 1977.

96 Pierre Proudhon, *Escritos federalistas*. Madrid: Akal, 2011.

97 George Woodcock, *El anarquismo*. Barcelona: Ariel, 1979, p. 114.

98 “Entre los anarquistas, Mijail Bakunin fue el que, de manera más coherente, vivió y comprendió su papel. En los casos de Godwin, Stimer y Proudhon siempre parece haber una divisoria entre los extremos lógicos y apasionados del pensamiento y las realidades de la vida diaria. Estos hombres terroríficos, tal y como les veían sus contemporáneos, sacados de sus estudios se transformarían en el ex clérigo pedante, en el ceñudo preceptor de señoritas y en el antiguo artesano —orgullosa de su elegante tipografía— que resulta ser un padre de familia modelo. Esto no significa que ninguno de ellos fuera fundamentalmente incoherente” (ibíd., p. 136).

autoridad y de propiedad. Esto quiere decir que el ser humano está por encima de cualquier organización, como es el Estado.⁹⁹

Para el marxismo¹⁰⁰, debe mencionarse a Carlos Marx (1818-1883) y Federico Engels (1829-1895), ambos fundadores del llamado *socialismo científico*, en razón de elevar los factores económicos de la sociedad al campo de la investigación, a través de sus leyes económicas y sociales.¹⁰¹ Ello permitiría, como se observa en el primer volumen de su obra magna: *El capital*¹⁰², la explotación de la clase trabajadora por parte del capitalista, quien desprecia el trabajo humano y le considera como una mera mercancía.

El contexto en que se desenvuelve Marx alterna con el seguimiento del proletariado¹⁰³, del sindicalismo, como producto de las fuerzas productivas y las contradicciones inherentes al sistema capitalista.¹⁰⁴ El análisis económico de Marx superó completamente a los clásicos y sentó la tesis sin título del valor-trabajo. A diferencia de Smith y Ricardo, para Marx no es el trabajo el que se vende, sino la fuerza del trabajo como tal, y es a esta última a la que concierne el papel de mercancía. El trabajo es el único que produce valor dentro del nivel de producción; el capital no produce valor, sino su mismo valor.¹⁰⁵ De allí que su trabajo principalmente se basara en desarrollar uno de los principios de la economía denominado por el profesor Thomas Piketty como *el principio de acumulación infinita*, que refiere “la inevitable tendencia del capital a acumularse y a concentrarse en proporciones infinitas, sin límite natural.¹⁰⁶ Y ello tiene unas claras repercusiones, que harían imposible un equilibrio socioeconómico estable:

Una baja tendencial de la tasa de rendimiento del capital (lo que destruye el motor de la acumulación y puede llevar a los capitalistas a desagarrarse entre sí), o bien que el

99 Carter April, *Teoría política del anarquismo*. Caracas: Monte Ávila Editores, 1975, p. 147.

100 Carlos Marx y Federico Engels, *Biografía del Manifiesto comunista*. México: Editorial México, 1949.

101 Julio César Neffa, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: I. Marxistas y keynesianos*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2006.

102 Carlos Marx, *El capital: crítica de la economía política*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica, 1981.

103 Ibid.

104 Carlos Marx y Federico Engels, *Biografía del Manifiesto comunista*, op. cit.

105 Néstor Kohan, *Nuestro Marx*. Madrid: La Oveja Rosada, 2013, p. 54.

106 Thomas Piketty, *El capital en el siglo XXI*, op. cit., p. 23.

porcentaje del capital en el ingreso nacional aumente indefinidamente (lo que tarde o temprano provoca que los trabajadores se unan y se rebelen).¹⁰⁷

Se podría establecer que la mayoría de las escuelas que analizaban la sociedad¹⁰⁸ desde la economía en el siglo XIX partían del principio de la no intervención en el mercado de trabajo con una actitud paternal, al considerar en algunos aspectos que la mano invisible debería regular el valor de la mano de obra como parte del desarrollo y el bienestar de la sociedad. Sobre este análisis vuelven posteriormente Marx y los socialistas utópicos: enfatizan en la necesidad del cambio del mercado del mundo del trabajo a partir del proteccionismo del trabajo humano¹⁰⁹, propuesta que al final triunfará a partir de 1918 con el Tratado de Paz de Versalles. Al respecto, Hanna Arendt señala:

La Edad Moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo. Por lo tanto, la realización del deseo, al igual que sucede en los cuentos de hadas, llega un momento en que sólo puede ser contraproducente, puesto que se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuya causa merecería ganarse la libertad.¹¹⁰

Para Tony Jud y Timothy Snyder¹¹¹, la mayoría de las justificaciones intelectuales para la creación del Estado de bienestar, inicialmente muy rudimentario antes de la Primera Guerra Mundial, participaron en este movimiento. Los socialistas utópicos, los marxistas, los movimientos liberales y la Iglesia católica, entre la I y II Guerra Mundial, introdujeron una serie de reformas para intervenir el mercado de trabajo y crear la llamada *seguridad social*, lo cual posteriormente fue fortalecido con las ideas de Keynes y Beveridge, creadores de la planificación y la nueva economía

107 *Ibíd.*

108 Manuel Carlos Palomeque López, *Derecho del trabajo e ideología...*, *op. cit.*

109 Francisco Letamienda, *Estructura política del mundo del trabajo: fordismo y posfordismo*. Madrid: Tecnos, 2009, p. 103.

110 Hannah Arendt, *La condición humana*. Barcelona: Paidós, 1993, p. 40.

111 Tony Jud y Timothy Snyder, *La banalidad del bien*, *op. cit.*, pp. 116-117.

Es importante señalar que el modernismo construye e inventa al individuo, y a partir de esta creación se construye la sociedad. Marx¹¹² la analiza en el contexto de la lucha de clase, con base en el trabajo humano como elemento de las relaciones de producción en la sociedad. Por ello, la economía general de la modernidad occidental está ligada a la realidad, y así se adoptan formas culturales¹¹³ que el derecho impone. Se presenta aquí el fenómeno de que este aparece en lugar de la cultura, lo cual genera contradicciones con la modernidad que se resuelven con los movimientos sociales y, en el caso de la creación del derecho internacional, con los movimientos sociales de la nueva clase social (clase obrera).

A partir del siglo XIX surge la clase obrera y sus organizaciones¹¹⁴, como consecuencia de la contradicción entre el trabajo y el capitalismo y las luchas sociales.¹¹⁵ En el marco de esta contradicción se va a producir lo que hoy se conoce como el *derecho internacional del trabajo*. Veamos a continuación el papel de las organizaciones sociales y sindicales en el nacimiento del derecho laboral internacional.

112 Herbert Marcuse, *Razón y revolución: Hegel y el surgimiento de la teoría social* (2.ª ed.). Madrid: Alianza, 1972, p. 289.

113 Sally Engle Merry, Changing rights changing, en Jane Conan et al. (eds.), *Culture and right: anthropological perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001, p. 32.

114 José Luis Monereo Pérez et al., *Manual de teoría de las relaciones laborales*. Madrid: Tecnos, 2011, p. 14.

115 Karl Polanyi, *La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo* (2.ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica, 2003, p. 50.

Introducción

Antes de analizar el derecho internacional del mundo del trabajo, es preciso realizar algunas consideraciones generales del derecho internacional. Su origen data de la época antigua¹¹⁶, cuando las comunidades trataban de resolver sus conflictos económicos, sociales y geográficos. La existencia de relaciones entre los distintos pueblos permitió generar una comunidad internacional. Así, podemos decir que el derecho de gentes, legislado por el pueblo romano, constituye un precedente del derecho internacional.¹¹⁷

El pueblo romano creó el concepto de imperio a partir de la idea de un Estado universal único, y en este contexto el derecho de gentes es una mezcla de todas las leyes de los pueblos del imperio.¹¹⁸ A partir del siglo XVI surgen dos criterios de imperio: el concepto de imperio del *common law*, que tenía como objetivo la

116 "La historia del derecho internacional suele ser tratada desde muy antiguo caso exclusivamente por los juristas. Así, los manuales corrientes de derecho internacional van siempre precedidos de un breve esbozo histórico referente a los acontecimientos más importantes en su desarrollo en la Edad Moderna. Suelen comenzar tales esbozos con Hugo Grocio, considerado hasta estos últimos tiempos como el fundador de la ciencia del derecho Internacional de la época Moderna. La exposición de la Edad Antigua y Media queda reducida casi siempre a unas observaciones generales de pocas páginas" (Georg Stadtmüller, *Historia del derecho internacional público*. Madrid: Aguilar, 1961, p. 3).

117 Federico Duncker Biggs, *Derecho internacional privado*. Santiago de Chile: Universitaria, 1950, p. 13.

118 Víctor Pérez Valera, Esbozo histórico del nacimiento y evolución del derecho del trabajo, en *Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, núm. 36, 2006, pp. 261-286.

dominación colonial de los pueblos conquistados por Inglaterra, y el concepto de Imperio español¹¹⁹, que era dominado por los criterios del Imperio romano, por lo que los pueblos conquistados no eran colonias sino parte del imperio, no eran ciudadanos diferentes a los españoles.

Estos dos criterios van a producir características de las culturas jurídicas de cada uno de ellos: mientras que en el primero las colonias eran dominadas a partir de la imposición directa de la cultura jurídica anglosajona, en el segundo surge una nueva cultura jurídica con criterios romanísticas, pero teniendo en cuenta las culturas aborígenes de los pueblos iberoamericanos¹²⁰, como es el derecho indiano.

En la Edad Media, a través de la autoridad del Papado¹²¹, se comienza a producir este derecho en forma positiva a través de los actos de paz o división territorial, como el producido en el Tratado de Paz de Westfalia, de 1648.

Se puede indicar que el derecho internacional tiene sus orígenes en tres fuentes esenciales: a) el Tratado de Paz de Westfalia (1648)¹²², que le da fin a la guerra de los treinta años en Alemania y a la guerra de los ochenta años entre España y los Países Bajos. Su importancia radica en la creación de una comunidad internacional de Estados, los cuales son los titulares de las relaciones internacionales. Precisamente, en el Tratado de Westfalia¹²³ se proclaman como principios la igualdad soberana de los Estados y la jurisdicción exclusiva de estos sobre sus respectivos territorios, con lo cual se originó el principio de no intervención en los asuntos internos de los Estados.¹²⁴ Este tratado hace prevalecer el principio del comercio y el transporte libre entre los Estados; b) el Tratado de Paz de Versalles

119 Heinrich Rommen, *El Estado en el pensamiento católico: un tratado de filosofía política*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1956.

120 Víctor Frankl, *Espíritu y camino de Hispanoamérica* (tomo I: La cultura hispanoamericana y la filosofía Europea). Bogotá: Editorial ABC, 1953.

121 Rafael Casado Raigón, *Derecho Internacional: parte general*. Madrid: Tecnos, 2012, p. 29.

122 Alfred Verdross, *Derecho internacional público* (tomo I, 8.ª ed.). Madrid: Aguilar, 1976, p. 55.

123 "El famoso tratado consagra el principio del equilibrio, ratificado inequívocamente por Utrecht en 1713, que en esencia implica el principio de que ningún Estado debe ser tan poderoso que esté en condiciones —solo o en unión de eventuales aliados— de imponer su voluntad a los demás. Se sustituía así la idea comunitario-religiosa imperante en el Medievo por una noción moderna del Estado nación con todas sus implicancias de respeto a las soberanías territoriales" (Armando Alonso Piñeiro, Vigencia de la Paz de Westfalia, en *La Nación*, 18 de octubre de 2002).

124 Rafael Casado Raigón, *Derecho internacional: parte general*. Madrid: Tecnos, 2012, p. 27.

•Derecho internacional del mundo del trabajo•

(1919)¹²⁵; y c) el nacimiento del sistema de Naciones Unidas y la Declaración de Derechos Humanos, Sociales Económicos y Políticos, una vez finaliza la Segunda Guerra Mundial¹²⁶ en 1945.

Sin embargo, en el siglo XVI, Hugo Grocio¹²⁷, al mencionar la sociabilidad del hombre y la formación de comunidades pacíficas, consideró la obligatoriedad del derecho, los límites a la guerra, las leyes que rigen la navegación marítima y la costumbre como elementos de gran valor en el derecho internacional. Autores europeos como Francisco de Vitoria¹²⁸, Francisco Suárez¹²⁹, Alberico Gentili y Hugo Grocio¹³⁰ influyeron en el desarrollo conceptual del derecho internacional como parte de la relación entre los Estados.

Así, Francisco de Vitoria¹³¹ es considerado como fundador del concepto de derecho internacional moderno. En su obra *Relectio prior de Indis recenter inventis*¹³², de 1538, argumenta el primer título legítimo por el que los habitantes del Nuevo Mundo podrían pasar al dominio de España, referente a la comunidad jurídica natural internacional: decide transformar el concepto clásico de *ius*

125 Mónica Pinto, *El derecho internacional: vigencia y desafíos en un escenario globalizado* (2.ª ed.). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2008, p. 18.

126 "Pero después de los horrores de la Segunda Guerra Mundial el derecho internacional parece que encontró un lugar para la socialización: el derecho internacional de los derechos humanos. Sin embargo, esta conclusión sólo mira al resultado y no al proceso. Cuando se habla de socialización es evidente que no sólo debe importar el resultado. El resultado se puede conseguir a través de un colonialismo ilustrado. En este contexto, algunos autores han llamado la atención sobre los peligros que encierra la nueva noción de la 'responsabilidad de proteger' auspiciada por un grupo de expertos asesores del Secretario General de las Naciones Unidas. El informe de la Comisión Internacional sobre Intervención y Soberanía de los Estados sostiene que cuando un estado no quiera o no pueda evitar graves daños a su población producto de una guerra civil, una insurrección, la represión ejercida por el propio estado o el colapso de sus estructuras, entonces, la responsabilidad de proteger autoriza la intervención del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, primando sobre el principio de no intervención" (Ximena Fuentes Torrijo, *El derecho internacional y el derecho interno: definitivamente una pareja dispareja*. Recuperado de <http://goo.gl/Mwvhjc>).

127 Adolfo Ayuso Audry, Las aportaciones de Vitoria, Suárez, Gentili y Grocio al derecho internacional. Recuperado de <http://goo.gl/ka91e4>).

128 Clemente Fernández, *Los filósofos escolásticos de los siglos XVI y XVII*. Madrid: Biblioteca de Autores Cristianos, 1986, p. 156.

129 Yvon Belaval (Dir), *Historia de la filosofía*. Madrid: Siglo XXI de España, 1983, p. 15.

130 Adolfo Ayuso Audry, Las aportaciones de Vitoria, Suárez, Gentili y Grocio al derecho internacional, *op. cit.*

131 Rigoberto Ortiz Treviño, La naturaleza jurídica del *ius gentium* de acuerdo con la doctrina de Francisco de Vitoria. Estudio breve en honor al pensamiento de Antonio Gómez Robledo, en *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*, vol. XVIII, 2005.

132 Clemente Fernández, *Los filósofos escolásticos de los siglos XVI y XVII, op. cit.*, p. 156.

gentium por el de *ius inter gentes*.¹³³ El derecho internacional surge¹³⁴ como la necesidad de que los pueblos mantengan relaciones dentro de un ordenamiento jurídico. Uno de los elementos que va a adquirir relevancia dentro del propio contexto del nacimiento del derecho internacional es el relativo a los derechos de la sociedad¹³⁵, junto con el nacimiento de los Estados que adquirieron una dimensión de personas jurídicas internacionales. Veamos algunos criterios sobre el derecho internacional.

Concepto de derecho internacional

El derecho internacional puede entenderse como el conjunto de normas que, agrupadas en un sistema, forman el ordenamiento jurídico de la comunidad internacional. El ordenamiento jurídico no es una serie de normas aisladas, sino un verdadero conjunto que, por sus conexiones, integra un sistema dirigido a sujetos que forman la comunidad y que está vigente en esta.¹³⁶ El derecho internacional es entendido como aquella disciplina jurídica que tiende a regular a la comunidad internacional, con el fin de lograr la supervivencia de la sociedad a través de normas de comportamiento.

El derecho internacional se puede clasificar en *derecho internacional público* y *derecho internacional privado*.¹³⁷ El primero lo define Manuel Díez¹³⁸ como

133 Benigno Mantilla Pineda, Los derechos inalienables de la persona humana en las filosofías de la immanencia y trascendencia, en *Revista Estudios de Derecho*, vol. XVII, núm. 52, 1957, p. 165.

134 Georg Stadtmüller, *Historia del derecho internacional público*, op. cit., p. 148.

135 Lynn Hunt, *La invención de los derechos humanos...*, op. cit., p. 13.

136 Manuel Díez de Velasco, *Instituciones de derecho internacional público* (tomo I, 8.ª ed.). Madrid: Tecnos, 1988, p. 55.

137 Cristina García Pascual, Orden jurídico cosmopolita y Estado mundial en Hans Kelsen, en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm. 2, 1999.

138 La definición propuesta requiere algunas precisiones: a) entendemos que el ordenamiento jurídico no es una serie de normas aisladas, sino un verdadero conjunto, que por sus conexiones forma un sistema; b) el referido ordenamiento está dirigido a sujetos que forman la comunidad y está vigente en ella. Ello lleva aparejado que demos por sentado que el derecho internacional no es un producto inalterable, si bien sus transformaciones son con frecuencia más lentas que las de la realidad social a la que sirve. En este sentido se ha dicho acertadamente que "el derecho se modifica en relación con fenómenos sociales que ya se han verificado, y no simultáneamente con estos; respecto al fenómeno social, el derecho nace viejo"; c) al ser el derecho un producto en transformación, debemos acentuar la nota de historicidad. En este sentido es acertado considerar como derecho Internacional la "normas de conducta que en un determinado momento rigen para los estado y demás sujetos internacionales sometidos a él" (Manuel Díez de Velasco M., *Instituciones de derecho internacional público*, op. cit., p. 55).

“aquel conjunto de normas conocido por ordenamiento jurídico internacional, que regula las relaciones de los sujetos que forman parte de la comunidad internacional”. El derecho internacional privado¹³⁹ es el conjunto de normas jurídicas que tienden a regular las relaciones entre los sujetos y los Estados, como lo expresa Niboyet:

El derecho internacional privado es la rama del derecho público que tiene por objeto fijar la nacionalidad de los individuos, determinar los derechos de que gozan los extranjeros, resolver los conflictos de las leyes referentes al nacimiento, a la extinción de los derechos y asegurar por último el respeto de estos derechos.¹⁴⁰

Es necesario indicar que en el siglo XXI aparecen en el escenario nuevos sujetos del derecho internacional, actores que han trascendido la frontera de los Estados, como es el caso de las empresas multi- o transnacionales. Estos están amparados en criterios de derecho global¹⁴¹, producto de la globalización del derecho y la agonía de los Estados soberanos en su debilidad frente a la gobernanza de las empresas transnacionales e inclusive de la conflictividad territorial de los Estados.

En consecuencia, se propone un nuevo concepto del derecho internacional que no solamente incluya las relaciones internacionales entre los Estados como sujetos de las obligaciones jurídicas internacionales, sino también nuevos sujetos sociales con responsabilidad jurídica internacional, como lo son las empresas multinacionales. En ese nuevo concepto deben incorporarse los derechos humanos como estándares internacionales aplicables a las empresas multinacionales, con el objeto de establecer responsabilidades jurídicas internacionales frente a estos sujetos, y no la figura actual que establece responsabilidades voluntarias.¹⁴²

.....
139 “Podríamos, desde nuestro punto de vista, decir que el Derecho Internacional Privado es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto o fin, determinar cuál es la jurisdicción competente o la ley que debe aplicarse en caso de concurrencia simultánea de dos o más jurisdicciones o de dos o más leyes, en el espacio, que reclaman su observancia” (Berner Lerner [Dir.], *Enciclopedia jurídica Omeba* [tomo VIII]. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica, 1958).

140 Jean Niboyet, *Principios del derecho internacional privado* (2.ª ed.). Madrid: Instituto Editorial Reus, 1928.

141 Rafael Domingo Oslé, *¿Qué es el derecho global?* Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2008, p. 141.

142 Luis Jorge Garay, Estándares laborales y comercio: una aproximación a la problemática, *Cuadernos de Economía*, vol. 21, núm. 37, 2002.

Fuentes del derecho internacional

De acuerdo con Alfred Verdross¹⁴³, las fuentes del derecho internacional son:

- a. *Las normas generales de derecho internacional*: la costumbre internacional (la doctrina, la práctica internacional y la costumbre universal y particular), los tratados, los principios generales del derecho, la jurisprudencia y doctrina, y la legislación internacional.
- b. *Los negocios jurídicos internacionales*: los negocios jurídicos unilaterales y los negocios jurídicos multilaterales.

Para Antolín Díaz Martínez¹⁴⁴, el derecho internacional se clasifica en *público* y *privado*. Dentro del derecho internacional público se encuentra el derecho de la comunidad internacional, el *Ius bellum* o derecho de la guerra, el derecho diplomático, el derecho de los tratados, el derecho penal internacional y el derecho internacional humanitario. Considera como privados el derecho comercial internacional y el civil internacional. Este autor hace énfasis en que hay organismos que promulgan disposiciones que recaen sobre intereses particulares, cuyo origen proviene en organismos de las Naciones Unidas o creados por los Estados. Señala que, en razón de esto, estas disposiciones son de derecho internacional público, como en el caso de la OIT.

Como fuentes del derecho internacional, Díaz de Martínez destaca las fuentes históricas como la legislación egipcia, babilónica, fenicia, griega; el *ius Gentium* de los romanos; el *intergentes*, el *digesto* y la *ratio legis*. Y una fuente inmediata es el derecho de los tratados, basado fundamentalmente en el Convenio de Viena¹⁴⁵, sobre derecho de los tratados, suscrito el 26 de mayo de 1969. También señala la costumbre internacional, la jurisprudencia internacional y el derecho de los Estados.¹⁴⁶

143 Alfred Verdross, *Derecho internacional público*. Madrid: Aguilar, 1976, p. 123.

144 Antolín Díaz Martínez, *Manual de derecho internacional público privado* (2.ª ed.). Bogotá: Imprenta Don Quijote, 1986, p. 54.

145 César Moyano Bonilla, La interpretación de los tratados internacionales según la Convención de Viena de 1969. Recuperado de <http://goo.gl/55kBR0>

146 *Ibid.*, p. 56.

Díez de Velasco¹⁴⁷ define las fuentes del derecho internacional público como “los procedimientos o medios a través de los cuales el derecho internacional nace en concreto, se modifica o se extingue”. Las fuentes de este derecho son de dos tipos: unas tendientes a la creación de las reglas jurídicas internacionales y otras calificadas como medios auxiliares. Las fuentes creadoras de normas son los tratados, la costumbre y los principios generales del derecho.¹⁴⁸

Puede señalarse como criterio auxiliar de interpretación¹⁴⁹ del derecho internacional¹⁵⁰ a la jurisprudencia de los tribunales internacionales, la cual, dentro de los términos del artículo 59 del estatuto de la Corte Internacional de Justicia, determina que sus decisiones son obligatorias para las partes en litigio y respecto del caso que ha sido decidido. De conformidad con el artículo 38 del mismo estatuto, la Corte, en su función de decidir las controversias que le sean sometidas conforme al derecho internacional, 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 de derecho reconocidos por las naciones civilizadas, así como las decisiones judiciales; y d) las doctrinas de los publicistas de mayor competencia de las distintas naciones, como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derecho. Lo anterior no restringe la facultad de la Corte para decidir un litigio *ex aequo et bono* (según lo bueno y lo equitativo), si las partes así lo convinieren. De ahí que la equidad sea considerada como un principio del derecho internacional.¹⁵¹

Los actos unilaterales de los Estados y los actos y las resoluciones de las organizaciones internacionales son fuentes del derecho internacional, así como también el *ius cogens*. Estas normas son consideradas como obligatorias por la

147 Manuel Díez de Velasco, *Instituciones de derecho internacional público*, op. cit., p. 80.

148 José Álvarez, Derecho internacional contemporáneo, en *Bajo Palabra: Revista de Filosofía*, época II, núm. 4, 2009, pp. 211-236.

149 Andrei Marmor, *Interpretación y teoría del derecho*. Barcelona: Gedisa, 2001, p. 27.

150 Antonio Pérez Luño, *El desbordamiento de las fuentes del derecho*. Madrid: La Ley, 2011, p. 213.

151 Rafael Casado Raigón, *Derecho internacional: parte general*. Madrid: Tecnos, 2012, p. 249.

comunidad internacional, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 53¹⁵² y 64¹⁵³ de la Convención de Viena.

Los tratados

El tratado internacional es un negocio jurídico, fruto de la autonomía de la voluntad de las partes¹⁵⁴ contratantes. Estos pueden ser *bilaterales* o *multilaterales*. Entre los multilaterales se pueden mencionar a los generales con carácter de universalidad y los restringidos o limitados a ciertos Estados.

La Convención de Viena sobre los tratados define en su artículo 2 que se entiende por *tratado* 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. Los tratados están destinados a producir efectos jurídicos, es decir, crear derechos y obligaciones. La denominación particular que reciba un acuerdo de voluntades es irrelevante respecto a los efectos que produce, por cuanto los convenios o acuerdos generan los mismos efectos.¹⁵⁵

Los tratados o convenios internacionales pueden contener la figura de la reserva, es decir, una declaración unilateral que hacen los Estados para la firma, ratificación o adhesión de un tratado. Alfred Verdross¹⁵⁶ afirma que con la reserva, el Estado que la firma declara no aceptar una o varias estipulaciones contenidas en el tratado, o las acepta únicamente según determinada interpretación. En el

.....
152 Convención de Viena, artículo 53: "Tratados que están en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general ('jus cogens'). Es nulo todo tratado que, en el momento de su celebración, esté en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general. Para los efectos de la presente Convención, una norma imperativa de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter".

153 Convención de Viena, artículo 64: "Aparición de una nueva norma imperativa de derecho internacional general ('jus cogens'). Si surge una nueva norma imperativa de derecho internacional general, todo tratado existente que esté en oposición con esa norma se convertirá en nulo y terminará".

154 Rafael Casado Raigón, *Derecho internacional: parte general, op. cit.*, p. 178.

155 Rafael Casado Raigón, *Derecho internacional: parte general, op. cit.*, p. 183.

156 José Julio Santa Pinter, *Las reservas a los convenios multilaterales*. Buenos Aires: Depalma, 1959, p. 147.

caso de la OIT, según memorando del director de 1927¹⁵⁷, se prohíbe que cualquier Estado pueda formular reservas a cualquier convenio de este organismo.

La Convención de Viena acepta la posibilidad de un Estado de hacer una reserva, a menos que esté prohibida en el tratado, o que este disponga únicamente el tipo de reservas. En aquellos casos no previstos, la reserva será incompatible con el objeto y el fin del tratado. En consecuencia, en los tratados de la OIT no son admisibles las reservas.¹⁵⁸

En virtud de lo preceptuado en la Convención de Viena, la terminación de un tratado o su retiro proceden de acuerdo con las disposiciones del mismo instrumento, o en cualquier momento por consentimiento de todas las partes después de consultar a los demás Estados contratantes. En caso de que la disposición del tratado no contenga disposiciones sobre su terminación, denuncia o retiro, la Convención indica:

No podrá ser objeto de denuncia o de retiro a menos que: a) que conste que fue intención de las partes admitir la posibilidad de denuncia o de retiro; o b) que el derecho de denuncia o de retiro pueda inferirse de la naturaleza del tratado.

La costumbre

Durante mucho tiempo, la costumbre fue considerada como fuente principal de derecho internacional. De acuerdo con Díez de Velasco¹⁵⁹, se entiende por *costumbre internacional*¹⁶⁰ la expresión de una práctica seguida por los sujetos internacionales y generalmente aceptada por estos como derecho, según se deduce de su contenido. El artículo 38 del estatuto de la Corte Internacional de Justicia preceptúa que la costumbre está formada por dos elementos: a) el material de repetición de actos o práctica constante y uniforme de los sujetos, y b) el llamado

157 Marcel Sibert, *Traité de Droit International Public: Le Droit de la Paix*. París: Dalloz, 1951, p. 198.

158 Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2012, p. 19.

159 Manuel Díez de Velasco, *Instituciones de derecho internacional público, op. cit.*, p. 84.

160 "Dentro del DIH existen prácticas consuetudinarias que reiteran el contenido de normas convencionales. En alguna medida la costumbre como fuente de derecho autónoma de los tratados puede así vincular a sujetos que no son partes de esos tratados o bien a los mismos estados partes, pero respecto a situaciones no expresamente contempladas convencionalmente" (Raúl Emilio Vinuesa, *La formación de la costumbre en el derecho internacional humanitario*. Ginebra: Comité Internacional de la Cruz Roja, 1998.

elemento espiritual, u *opinio iuris sive necessitatis*, es decir, la convicción por parte de los sujetos de derecho internacional de que se trata de una práctica vinculante. La importancia de la costumbre en el derecho internacional, según el autor citado, permanece vigente. El derecho internacional general que rige en la Corte Internacional está formado por normas consuetudinarias y principios generales de derecho.¹⁶¹

Los principios generales del derecho

Para Díez de Velasco¹⁶², los principios generales del derecho son reconocidos por el Tribunal Internacional de Justicia como fuente del derecho. Se aplican cuando estos son comunes a las partes en conflicto. Sirven para formar normas consuetudinarias en caso de un vacío existente en la jurisprudencia y la doctrina científica. Los principios generales del derecho son una fuente del derecho internacional, de acuerdo con lo consagrado en el estatuto de la Corte Internacional de Justicia, artículo 38.¹⁶³

La jurisprudencia internacional

De conformidad con el artículo 38 del mencionado estatuto, se encuentra como fuente las decisiones judiciales “para determinar las reglas del Derecho”.¹⁶⁴ De acuerdo con Díez de Velasco, la función de la jurisprudencia es doble: como elemento de interpretación y como medio de prueba.¹⁶⁵ Como elemento interpretativo es la construcción de una decisión argumentada en la aplicación de la norma internacional en términos sistemáticos, pero que también en algunos casos opera como fuentes primarias la costumbre. Como medio de prueba es el elemento de aplicabilidad directa con el objeto de hacer obligatoria su decisión. Así, podemos señalar que existen diferentes tribunales internacionales que toman decisiones de carácter judicial, por lo que producen jurisprudencia internacional.

161 Manuel Díez de Velasco, *Instituciones de derecho internacional público*, op. cit., pp. 84-85.

162 *Ibid.*, pp. 89 y 95.

163 *Ibid.*, p. 96.

164 Alfred Verdross, *Derecho internacional público*. Madrid: Aguilar, 1976, p. 136.

165 Manuel Díez de Velasco, *Instituciones de derecho internacional público*, op. cit., pp. 95-97.

La doctrina

La doctrina, de acuerdo con el citado artículo 38 del estatuto de la Corte Internacional, es un criterio auxiliar de interpretación del derecho internacional para la determinación de las reglas internacionales creadas por la costumbre o por los tratados.¹⁶⁶ La doctrina es la opinión de los publicistas en la materia, que forma la llamada *interpretación doctrinal* que se manifiesta a través de sus trabajos.

Jus cogens

El artículo 53 de la Convención de Viena establece:

Es nulo todo tratado que, en el momento de su celebración, esté en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general. Para los efectos de la presente Convención, una norma imperativa de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter.

El *Ius cogens* “está conformado por aquellas normas que la comunidad internacional acepta y reconoce en su conjunto, pasando a ser el Tratado de Viena la principal fuente jurídica de estas normas generales imperativas internacionales”.¹⁶⁷ De acuerdo con Miguel Canessa, las normas de *Ius cogens* son normas imperativas que tienen preponderancia sobre cualquier norma convencional; son normas aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional, y son normas inderogables, es decir, estas solo pueden ser sustituidas por otra norma imperativa.¹⁶⁸ Las normas de *Ius cogens* son de carácter obligatorio y su vulneración genera la nulidad en el caso de una norma convencional y una responsabilidad agravada en el caso de los sujetos del derecho internacional.¹⁶⁹

166 Manuel Díez de Velasco, *Instituciones de derecho internacional público*, op. cit., p. 97 y ss.

167 Fernando Bolaños Céspedes, Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 19, 2014, pp. 5-6

168 Miguel Canessa Montejo, El *Jus Cogens* laboral: los derechos humanos laborales recogidos en normas imperativas del derecho internacional general, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 14, 2007.

169 Diego Ibañez Bruron, *La costumbre internacional, el Ius Cogens y las obligaciones Erga Omnes: El Ius Cogens como única fuente de las obligaciones Erga Omnes*. Santiago de Chile: Universidad de Chile, 2008. Al respecto, véase: Ricardo Abello Galvis, Introducción al estudio de las normas de *Ius Cogens* en el seno de la Comisión de Derecho Internacional, en *Vniversitas*, núm. 123, 2011.

Para algunos autores, otra de las fuentes del derecho internacional son las obligaciones *erga omnes*, entendidas como las obligaciones que los Estados adquieren dentro de la comunidad internacional, las cuales son exigibles a todos los sujetos del derecho internacional, por el hecho de ser tales.¹⁷⁰ Constituyen, entonces, una fuente creadora de derechos y obligaciones en la comunidad internacional.¹⁷¹

El derecho internacional de los derechos humanos

El derecho internacional de derechos humanos puede ser entendido como un sistema que integra el marco normativo mínimo para la protección de las personas por parte de los Estados¹⁷², regulando de este modo su conducta y sus facultades. En consideración al proceso de globalización que caracteriza el último siglo, el sistema de derechos humanos ha adquirido una dimensión dinámica¹⁷³ alrededor de las nuevas realidades de los gobiernos y de las sociedades respecto de su garantía y protección a través de sus órganos de control y ampliando su cobertura de acción.¹⁷⁴

La cuestión de los derechos humanos¹⁷⁵ se convierte así en la instrumentación para generar estándares internacionales en la aplicación de derechos fundamentales, como parte de la solución de la conflictividad social¹⁷⁶, y en este caso, de la que surge en el mundo del trabajo. En efecto, la globalización ha llevado a los países a crear mecanismos efectivos de protección de los derechos humanos,

170 Diego Ibañez Brunon, *La costumbre internacional, el Ius Cogens...*, op. cit., p. 1.

171 Luis Córdova Arellano, *Fuentes del Derecho Internacional*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2008.

172 Ignacio Aymerich Ojea, *Sociología de los derechos humanos: un modelo weberiano contrastado con investigaciones empíricas*. Valencia: Tirant Lo Blanch y Universidad de Valencia, 2001.

173 María Eugenia Rodríguez Palop, *Claves para entender los nuevos derechos humanos*. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2011.

174 Carlos Villán Durán, *Curso de derecho internacional de los derechos humanos*. Madrid: Trotta, 2002, p. 31.

175 José Luis Rodríguez et al., *Derecho internacional humanitario*. Valencia: Tirant to Blanch, 2002. p. 53.

176 Ignacio Aymerich Ojea, *Sociología de los derechos humanos...*, op. cit., p. 269.

como fue la conformación de sistemas regionales de protección de derechos humanos.¹⁷⁷

Antes de la expedición de Declaración de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU) de 1948, se habían expedido convenios de la OIT desde 1919, como una manifestación de la protección del hombre y, sobre todo, de la concepción de justicia social. De aquí que todos los convenios de la OIT tengan como objetivo el logro de estos principios, enmarcados dentro de los derechos humanos¹⁷⁸, que van a surgir posteriormente con la creación de las Naciones Unidas.¹⁷⁹

El derecho laboral está representado en todas las declaraciones y principios sobre los derechos humanos.¹⁸⁰ La Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por las Naciones Unidas, reafirmó su fe en los derechos fundamentales del hombre, la dignidad, el valor de la persona humana, la igualdad de los derechos de los hombres, así como en elevar un nivel de vida más equitativo y amplio dentro de un concepto de libertad.

Se considera esencial que los derechos humanos¹⁸¹ sean protegidos por un régimen de garantías, a fin de que el hombre no se comprometa a utilizar el recurso de enfrentamiento contra lo que considere injusto y en desacuerdo con sus propósitos de igualdad y justicia, con base en sus propios logros. En el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se establece:

.....
177 Rosa Eugenia Fuentes, *La globalización y su impacto en el derecho constitucional* (tesis doctoral). Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, 2010, p. 225.

178 "Pero además del uso crítico hay también en los derechos humanos un esbozo de algo por venir, el empeño de una institución aún no lograda. En la tierra habitada por cinco mil millones de seres humanos y en rápido crecimiento esta cifra de población, la reivindicación de lo universal no es un delirio religioso ni un nuevo mito laico occidental, sino una necesidad política que no admite colores nacionales ni aplazamientos interesados. En este sentido, los derechos humanos pueden ser considerados el adelanto de la futura constitución del estado mundial o del centro de control al que pueda recurrirse con eficacia por encima de los estados nacionales. Quizás ésta sea la vía del cumplimiento de un viejo anhelo libertario, porque el Estado como hoy lo conocemos desaparecerá cuando ya no sea instrumento de enfrentamiento militar contra otros, sino una administración global de lo que forzosamente ha de ser común o desaparecer" (Fernando Savater, *Ética como amor propio*. Madrid: Mondadori, 1988).

179 Manuel Medina, *La Organización de la Naciones Unidas. Su estructura y funciones* (2.ª ed.). Madrid: Tecnos, 1974.

180 Thomas Buergenthal et al., *La protección de los derechos humanos en las Américas*. Madrid: Civitas, 1990, p. 137.

181 Ignacio Aymerich Ojea, *Sociología de los derechos humanos...*, op. cit.

Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social, a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización de los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.¹⁸²

En términos generales, esta declaración constituye un compromiso de los Estados miembros para asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas¹⁸³, el respeto universal efectivo de los derechos y las libertades fundamentales del hombre. Así lo establece claramente la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su preámbulo, el cual sobresale por la importancia y el respaldo a la dignidad humana, teniendo en cuenta que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos del ser humano han originado actos de barbarie y de abuso, actos ultrajantes para la conciencia de la humanidad.

Tanto la Organización de las Naciones Unidas como otras organizaciones regionales han aprobado una serie de convenios internacionales relativos al trabajo humano, entendiendo este como la actividad física e intelectual y todo el entorno que gira alrededor de él. Por ello, podemos decir que en gran medida todos los convenios internacionales tienen como fundamento el hombre y su actividad en la sociedad; sin embargo, existen convenios internacionales que específicamente han regulado el trabajo humano, donde sobresalen los convenios sobre derechos humanos, entendidos estos como los fundamentos esenciales de la civilización, o en otras palabras, todos aquellos principios básicos de la razón de ser para el vivir del ser humano.

Los derechos humanos no pueden ser comprendidos en formas abstractas o metafísicas; por el contrario, su forma de comprenderlos y analizarlos es en la vida diaria de cada hombre, ya que estos fundamentos tienen como objetivo el bienestar del hombre y la sociedad.¹⁸⁴

Se puede afirmar que el contenido de esta declaración hace relación a dos temas fundamentales: la protección del trabajo como parte fundamental de la vida del ser humano y la responsabilidad de los Estados en la protección de estos

.....
182 Organización de Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos. Nueva York, 1942.

183 Carlos Lema Añón, Notas sobre la universalidad de los derechos humanos, en *Papeles, el Tiempo de los Derechos*, núm. 6, 2011.

184 Oriol Casanovas y La Rosa, *Prácticas de derecho internacional público*. Madrid: Tecnos, 1978, p. 341.

derechos fundamentales. Es claro que el derecho laboral surge en el siglo XIX, en el marco del derecho internacional laboral, y a comienzos del siglo XX, a partir del Tratado de Paz de Versalles, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo como parte constitutiva del desarrollo de la justicia social. Así, la expedición de sus convenios impulsa a desarrollar los derechos laborales en el interior de los Estados.

En el siglo XXI, dado el alto grado de complejidad de la sociedad contemporánea, la importancia de una gobernanza internacional y el chantaje del mercado de controlar la justicia social a través de la desprotección del trabajo humano, se hace imperativa la necesidad de regresar a los orígenes del proteccionismo laboral y de considerar que el mundo del trabajo es parte integral de los derechos humanos. De ahí que el desarrollo teórico a partir de los derechos humanos deba ser considerado parte del derecho del trabajo.¹⁸⁵ Una de esas razones es que la Carta Universal se ha adoptado y desarrollado en los diferentes países.

Por su parte, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado en 1966, en referencia al mundo del trabajo consagra su protección en el artículo 8, al establecer que “nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio”. El derecho de asociarse sindicalmente se estipula en el artículo 22, así como, en general, la libertad e igualdad de derechos. Este pacto reconoce el derecho de todos los seres humanos a la vida, la libertad, la seguridad personal, la privacidad, la protección contra la tortura y contra tratos crueles, inhumanos y degradantes. Además, el derecho a no estar sometidos a la esclavitud, a la inmunidad de la detención arbitraria, al juicio, al reconocimiento justo, al reconocimiento de la personalidad jurídica, a no ser sometidos a penas retroactivas, a la libertad de pensamiento, conciencia y religión, a la libertad de circulación, a emigrar y asociarse libremente. El pacto creó también el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y se aprobó en la misma fecha el Protocolo Facultativo, que tiene como objetivo asegurar la ejecución del Pacto Internacional.

.....
¹⁸⁵ Sergio Morales, El derecho al trabajo y los derechos humanos. Recuperado de <http://goo.gl/ZOUhR0>

Derecho internacional del mundo del trabajo

Antecedentes

Su nacimiento puede reflejarse en las primeras manifestaciones que se dieron en Europa con Robert Owen y Daniel Legrand, que abogaban por la construcción de una legislación internacional del trabajo.¹⁸⁶ Sin embargo, es necesario destacar que en el siglo XIX y principios del siglo XX son varios los personajes —sobre todo del socialismo utópico— que van a aportar ideas sobre la creación del derecho internacional del trabajo. Es el caso de Robert Owen (1771-1858)¹⁸⁷, que ejerció una influencia considerable en las ideas socialistas de la época. Aplicó en su propia fábrica una serie de medidas consideradas proteccionistas para la época, destinadas a mejorar la situación de los trabajadores.¹⁸⁸

Para el incipiente capitalismo, la invención de la máquina de vapor significó el auge de sistemas de fábricas en gran escala¹⁸⁹, las cuales requerían fuerzas de

186 "Las medidas de protección al trabajo se autolimitaron inicialmente a las fronteras de cada Estado, pero el intercambio creciente de pueblos y naciones, cada vez más intenso, ha transformado el problema de la protección al trabajo en uno de los más candentes problemas de la vida internacional. El derecho del trabajo sufre, como el derecho interno de la fuerza abstractiva, del eutropismo sociológico de su internacionalización, pues por las raíces humanas sus desarrollos se proyectan de manera similar en los países de semejante progreso económico. Creo que la primera palabra sobre la necesidad de la internacionalización de la protección al trabajo, nosotros, es decir, mejor ustedes, los *iuslaboristas* y los internacionalistas a veces, debemos a los llamados socialistas utópicos, en particular a Robert Owen en Inglaterra, en su inolvidable discurso de 1816. La clase obrera a partir de esa fecha han actuado intensivamente en las convenciones bilaterales entre los Estados. Fue poco a poco adquiriendo vitalidad y volumen la tesis de una reglamentación universal de las relaciones de trabajo, que tenían en cuenta a través del derecho comparado la posibilidad de ser una rama del derecho, es decir, el derecho laboral" (Gilda Macci Correa, *El derecho internacional del trabajo y la OIT*, Segundo Seminario Latinoamericano de Derecho Laboral, 17-21 de abril de 1978, Universidad Externado de Colombia).

187 Lewis Lorwin, *Historia del internacionalismo obrero* (tomo I). Santiago de Chile: Ercilla, 1934, p. 60. Concurrente con estas ideas, salió a la luz el cosmopolitismo social, que entre 1830 y 1832 fue bautizado con el nombre de "socialismo", en estrecho contacto con los trabajadores de Robert Owen, Thomas Hodgskin, John Gray y William Thomson en Inglaterra y de St. Simón, Fourier, Buchez y Pierre Lerroux en Francia. Aunque partiendo de premisas diversas y pretendiendo alcanzar fines prácticos también diversos, estos hombres tenían en común su oposición al nuevo sistema industrial que se desarrollaba en Europa Occidental y en América desde mediados del siglo XVIII. Ellos condenaban su falta de plan y su crueldad, su perspectiva pecuniaria y la competencia individualista que propiciaba y, por eso, de una u otra forma predicaban una reorganización social bajo bases cooperativas económicas y de esfuerzo común. Tanto en pensamiento como en acción, todos ellos prescindían de los programas políticos o diferencias de nacionalidad apelando solo a la "Humanidad" para reformas la sociedad.

188 Giovanni Cazzetta, *Estado, juristas y trabajo: itinerarios del derecho del trabajo en el siglo XX*. Madrid: Marcial Pons, 2010, p. 37.

189 José Félix Tezanos Tortajada, *La explicación sociológica: una introducción a la sociología* (3.ª ed.). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2006, p. 325.

trabajo que se dedicaran a las labores específicas dentro del nuevo sistema de producción. Con el crecimiento de la población, del mercado de las colonias y del comercio exterior, se multiplicó la demanda, la cual exigía por parte de los capitalistas mayores inyecciones de capital y fuerza de trabajo para satisfacer la demanda.¹⁹⁰ Sin embargo, de ninguna manera se consideró la posibilidad de contratar mano de obra extra. A medida que crecía el mercado de potenciales compradores, el productor directo y el obrero debían rendir más, ya fuera laborando jornadas interminables o mejorando su capacidad productiva. Pero su situación no mejoraba; por el contrario, parecía empeorar, pese al aumento de la riqueza.¹⁹¹

Owen propone una reglamentación internacional del trabajo. Así, en 1818 solicita al congreso de Aix-La-Chapelle fijar internacionalmente un límite legal máximo a la jornada de trabajo, argumentando situaciones de tipo humanitario. Sin embargo, sus ideas no tuvieron cabida en dicho congreso. Aun así insistió en la prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y una protección internacional del trabajo.

Daniel Legrand (1783-1859)¹⁹² sigue las ideas de Owen y retoma las ideas de Villermé (1782-1863), que en 1839 publica un libro sobre las condiciones de la industria textil de Francia y propuso a Legrand una legislación laboral internacional. Así, en 1840 Legrand se dirigió a los gobiernos de Francia, Suiza y Alemania con el fin de lograr la regulación del trabajo de los niños.¹⁹³ Igualmente pidió que se limitara a doce horas diarias la jornada laboral. En 1844 se dirige al gobierno francés para impulsar una legislación internacional que aboliera la trata de blancas, dentro del marco del tratado firmado por Francia e Inglaterra en ese mismo año, sobre la abolición de la esclavitud. En 1847 propone a los gobiernos

190 Robert Owen, *Una nueva visión de la sociedad*. Madrid: Hacer, 1982.

191 Lewis Lorwin, *Historia del internacionalismo obrero, op. cit.*, p. 63.

192 "En esta misma época, el industrial alsaciano y protestante Daniel Legrand y algunos de sus colegas, iniciaron reformas sociales en sus empresas. Es un hecho notorio sin embargo, que las primeras reformas sociales se debieron a las generosas iniciativas de patronos clarividentes. Así fue que Legrand, el primero, desea una legislación social internacional; esta idea merecía la simpatía del joven emperador alemán Guillermo II y dará lugar a la primera conferencia Internacional de París, y verá su primera realización en la creación del Bureau International Du Travail (B.I.T) después del tratado de Versalles" (C. Van Gestel, *La Doctrina Social de la Iglesia*. Barcelona: Herder, 1959, p. 68).

193 Organización Internacional del Trabajo, Orígenes e historia. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

de Francia, Inglaterra, Prusia y Suiza la promulgación de una ley internacional para proteger a la clase obrera del trabajo precoz y excesivo.¹⁹⁴

El desarrollo de la legislación laboral en Europa se caracterizó, de acuerdo con Luis Alcalá Zamora¹⁹⁵, por lo siguiente: en el siglo XVIII, el liberalismo ilimitado, el predominio de la burguesía, el libre cambio, la abstención como actitud estatal y el *laissez faire* y el *laissez passer* principalmente; el siglo XIX, el liberalismo moderado, el deportismo más o menos ilustrado, el socialismo científico, la explotación colonial por las grandes potencias y el proteccionismo defensivo por muchos países, en los cuales existía intervencionismo en temas sociales, la producción de leyes protectoras de las mujeres, los menores, los riesgos profesionales, las jornadas de trabajo y el reconocimiento de organizaciones sindicales.¹⁹⁶ En el siglo XX, la tendencia política predominante fue el estatismo acompañada de dirigismo estatal como posición económica y regulación de problemas sociales, y de ampliación de jornada de trabajo de 40 a 48 horas semanales.¹⁹⁷

Los antecedentes inmediatos de la posterior creación del derecho laboral internacional podemos hallarlos también en el esfuerzo y la participación directa de la clase obrera europea a través de los diferentes congresos, asociaciones y partidos políticos que se crearon a mediados del siglo XIX y comienzos del XX. En una obra escrita por Lewis Lorwin¹⁹⁸ encontramos un resumen sobre los esfuerzos que la clase obrera desarrolló en esta época en el ámbito internacional para lograr que los Estados la reconocieran, ya sea en forma independiente o por tratados, teniendo en cuenta el auge del capitalismo que había desbordado las fronteras de los países.

De lo anterior puede decirse que el internacionalismo proletario, promulgado inicialmente por los socialistas utópicos, cuyos criterios fueron fortalecidos por Marx y Engels, va a tener influencia en la construcción y el desarrollo de la normatividad internacional laboral, resumida inicialmente en convencer a los

194 Geraldo Von Potobsky y Héctor Bartolomei de la Cruz, *La Organización Internacional del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 1990, p. 4.

195 Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, *Instituciones laborales*. Buenos Aires: Heliasta, 1972, p. 18.

196 Javier Álvarez Dorronsoro, El trabajo a través de la historia. Recuperado de <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>

197 Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, *Instituciones laborales*, *op. cit.*, p. 18.

198 Lewis Lorwin, *op. cit.*, p. 45.

Estados de derrotar el *lasser fazer* con relación al mercado de trabajo y en producir normas de carácter internacional que pudieran equilibrar el valor de la mano de obra en los países europeos, ya que esta se había convertido en una competencia desleal en el mercado europeo respecto a la producción de las mercancías del siglo XIX.

En palabras de Peter Waterman¹⁹⁹, existía en el mundo en vía de industrialización del siglo XIX y principios del siglo XX una íntima relación entre la condición proletaria, la lucha obrera, el movimiento obrero, la ideología socialista y la identidad, organización y acción internacionalista. Es así como en el primer congreso de la Segunda Internacional Socialista²⁰⁰, en 1889, celebrado en París, pese a las distintas tendencias, hubo un acuerdo sobre la necesidad de una reglamentación internacional mínima del trabajo, en particular para concretar la urgencia de medidas relativas al trabajo: el papel de los niños y los menores, la adopción de la jornada de trabajo de ocho horas, la reglamentación del trabajo nocturno y las industrias peligrosas, la fijación de un salario mínimo igual sin distinción de sexos, la inspección del trabajo, entre otros.

Desde los congresos²⁰¹ celebrados en Bruselas en 1891 y Zúrich en 1893, se reiteró lo expuesto en la reunión en París. Y con mayor énfasis, el Congreso de Ámsterdam de 1904 confirmó el programa del Congreso de París y motivó a las representaciones sociales en los distintos parlamentos del mundo a continuar su obra en favor de una reglamentación legislativa internacional en las condiciones de trabajo.²⁰²

En el Congreso Internacional para la Protección Obrera, celebrado en Zúrich, en 1897, se reconocieron los esfuerzos reiterados del Consejo Federal Suizo en el propósito de elaborar una legislación internacional para la protección obrera. Se expresó el deseo de que esas tentativas fueran renovadas a la brevedad posible y que el Consejo Federal empleara en tal sentido toda su influencia. Finalmente, en París, 1890, se reunió el Congreso Internacional para la Protección Legal de

199 Peter Waterman, *El imposible pasado y posible futuro del internacionalismo proletario y socialista*. Bilbao: HEGOA, 1993, p. 12.

200 Gerge Novack, Dave Frankel y Fred Feldman, *Las tres primeras internacionales: su historia y sus lecciones*. Bogotá: Pluma, 1977, p. 59.

201 Bernardo Lerner, *Enciclopedia jurídica Omeba, op. cit.*, p. 378.

202 Organización Internacional del Trabajo, 89.ª Conferencia Internacional del Trabajo, 2001.

los Trabajadores. El artículo segundo de los estatutos que se aprueban especifica los fines de la entidad:

- a. Servir de vehículo a todos aquellos que, en los diferentes países industriales, consideran necesaria la legislación protectora de los trabajadores.
- b. Organizar una Oficina Internacional del Trabajo, que tendrá como misión publicar en francés, alemán e inglés una recopilación periódica de la legislación del trabajo de todos los países o prestar su concurso a una publicación similar.

A partir del siglo XX comienza a fortalecerse la posición de la necesidad de proteger el trabajo humano en muchos de los países europeos. La ideología del *laissez-faire*²⁰³ cede a la necesidad de que este proteccionismo del trabajo humano puede ser logrado a través de la intervención del Estado en la fuerza del trabajo.²⁰⁴ Desde 1900 aparecen las primeras leyes sobre descanso dominical y accidente de trabajo; en 1909, la ley sobre salario mínimo, en Inglaterra; y en 1910, el Código del Trabajo francés. Este movimiento social, en la que participan la clase trabajadora europea, la Iglesia católica y intelectuales con ideas políticas socialistas, va a ser la base para que en la construcción del Tratado de Paz de Versalles²⁰⁵ se establezca la necesidad de la creación de un organismo internacional capaz de producir tratados internacionales²⁰⁶ en el marco del proteccionismo laboral.

Como conclusión pueden establecerse los precedentes históricos del derecho internacional laboral. Estos pueden ubicarse a finales del siglo XIX, como producto de las luchas sociales obreras que hicieron posible el despertar de la sociedad europea en la necesidad de generar un proteccionismo del mundo del trabajo. Este proteccionismo inicialmente fue rodeado por ideas políticas del

203 John Maynard Keynes, *El final del laissez faire* (1926). Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/textos/keynes/final.htm>

204 Antonio Ojeda Áviles, *La deconstrucción el derecho del trabajo*. Madrid: La Ley, 2010, p. 31 y ss.

205 John Keynes participó en las conversaciones del Tratado de Paz de Versalles como miembro de la Delegación Británica. Tuvo allí una posición crítica como hombre pragmático que era, criticando las posiciones inglesas, francesas y norteamericanas de exigir a los alemanes compensación económica por los esfuerzos de la Primera Guerra Mundial. Esta exigencia produce en Keynes la sensación de estar rodeado de idiotas; sin embargo, en sus escritos, en contra del Tratado de Paz, no se encuentra una posición contraria a la creación de la Organización Internacional del Trabajo. Al respecto, véase: Georg Von Wallwitz, *Ulises y la comadreja: una simpática introducción a los mercados financieros*. Barcelona: Acantilado, 2013.

206 Eric Gravel y Quentin Delpech, Apuntes, debates y comunicados: normas del trabajo y complementariedad de los ordenamientos nacionales con el derecho internacional, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 127, núm. 4, 2008.

mundo socialista y de la doctrina social de la Iglesia católica, que producirán en el movimiento intelectual europeo la necesidad de proteger el mundo del trabajo a partir del intervencionismo del Estado en el mercado de trabajo.

Concepto del derecho internacional del mundo del trabajo

Para el mundo del trabajo, la gobernanza hace referencia a la capacidad del Estado y de la sociedad de establecer mecanismos de cumplimiento de los convenios internacionales y de las normas jurídicas en el mundo del trabajo. Una gobernanza podría ser interna, a través de los mecanismos de policía administrativa y judicial en términos del Estado de derecho. Otro tipo de gobernanza podría darse en los controles internacionales establecidos para el cumplimiento de los derechos humanos²⁰⁷, y al ser estos convenios parte de estos derechos, entrarían en la gobernanza del control de la Organización Internacional del Trabajo, de la Comisión y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como en la vigilancia de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Organización Mundial del Comercio y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos a través del Comité Consultivo Sindical.

Por ello, los tratados garantizan los derechos fundamentales en materia laboral, para evitar el *dumping* social²⁰⁸, a través de la efectiva aplicación de la normatividad laboral interna que proteja a los trabajadores en sus derechos fundamentales y logre una gobernanza interna del Tratado de Libre Comercio (TLC), siempre y cuando esta repercuta económicamente en el comercio. No obstante, queda la gobernanza interna del país como Estado de derecho que tiene la obligación de cumplir toda la normatividad vigente. De ahí que las cláusulas laborales parezcan más un discurso neoliberal social en el que no tiene mayor importancia si estas aparecen o no dentro de los TLC, toda vez que el Estado colombiano tiene la obligación de cumplir con los convenios internacionales de la OIT y la legislación interna del trabajo. Por ello surge la pregunta: ¿será que por medio de los

.....
207 Bennito de Centro Cid, *Los derechos económicos sociales y culturales: análisis a la ley de la teoría general de los derechos humanos*. León: Universidad de León, 1993, p. 17.

208 Luis Hinojosa Martínez, *Comercio justo y derechos sociales*. Madrid: Tecnos, 2002.

tratados de libre comercio se pretende obligar a disminuir los indicadores sociales del mundo del trabajo?²⁰⁹

Se puede señalar que el derecho internacional del trabajo²¹⁰ surge a partir de la producción de los tratados sobre el mundo del trabajo, así como desde la tendencia de la internacionalización de la legislación laboral, que nace a partir de la problemática laboral generalizada, que en 1919 se manifiesta en el Tratado de Paz de Versalles. La migración que se da hacia Europa o hacia los países desarrollados produjo circulación de la mano de obra.²¹¹ La construcción de organizaciones sindicales sobre la base de la solidaridad internacional²¹², la construcción y el convencimiento de las sociedades del mundo moderno, el progreso social y una de sus manifestaciones: el proteccionismo laboral, contribuirían a la paz universal.

De allí que pueda considerarse como una de las finalidades del derecho internacional del mundo del trabajo regular la competencia del mercado tanto en el ámbito nacional como internacional, a fin de salvaguardar la dignidad del trabajador y evitar su explotación económica, como una mercancía más, ante la inminente apertura económica de los mercados. En este sentido, el derecho internacional del mundo del trabajo actúa como un estabilizador frente a la desregulación de los mercados de trabajo que ha caracterizado a nuestra sociedad en los últimos años.

Para contrarrestar un poco los efectos de la globalización e internacionalización de los mercados, en el marco del Pacto Mundial para el Empleo, del 2009, los Estados miembros de la OIT resaltaron la importancia de las normas de trabajo fundamentales como derechos humanos²¹³, en cuanto punto de partida para el establecimiento de estándares que permitan garantizar la protección en materia del mundo del trabajo.

.....
209 Mauricio Cabrera Galvis, El 2012: la puesta en marcha del TLC con Estados Unidos. Recuperado de <http://goo.gl/ANQEJ7>

210 Jean-Michel Servais, *Derecho internacional del trabajo*. Buenos Aires: Heliasta, 2011.

211 Gilda Corrêa Meyer, *Derecho Internacional privado del Trabajo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1984.

212 Rodolfo Capón Filas, *Comentario a derecho internacional del trabajo: su construcción*. Buenos Aires: Editorial Platense, 2011.

213 Al respecto, véase: Frank Hoffer, Normas internacionales del trabajo: recuperar un viejo instrumento. Recuperado de <http://goo.gl/t0VDs3>.

Desde el punto de vista económico, los países industrializados ven como un peligro la competencia desleal en la producción de sus mercancías, algo que en la actualidad la Organización Mundial del Comercio denomina el *dumping* social: una práctica de la producción de la mercancía que omite el reconocimiento y la aplicación de los estándares laborales, razonables y decentes, que se reducen para disminuir el costo de la mano de obra, eliminar a los competidores del mercado internacional²¹⁴ y atraer de esta forma a los inversionistas extranjeros. Ello genera que en los países en vías de desarrollo haya mano de obra barata, en tanto en los países desarrollados se eliminan los estándares laborales y se produzca una modificación hacia los mínimos laborales.²¹⁵ El derecho internacional del mundo del trabajo que surge de OIT obtiene una doble finalidad: evitar el *dumping* social a través de estándares mínimos y evitar que el trabajo sea convertido en una mercancía más.

El derecho internacional del mundo del trabajo²¹⁶ no puede definirse como el análisis y el estudio de las legislaciones extranjeras en el campo laboral, porque este sería el derecho laboral comparado; por lo tanto, el derecho internacional del mundo del trabajo es el conjunto de normas y principios que emanan de organismos internacionales, de pactos o convenios multilaterales o bilaterales, y que tiene como objetivo la regulación directa o indirecta del trabajo humano.²¹⁷

214 María Eugenia de la O Martínez, *Globalización, trabajo y maquilas: las nuevas y viejas fronteras en México*. México: Fundación Friedrich Erbert y Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, 2002, p. 36.

215 Arturo Bronstein, *Derecho internacional y comparado del trabajo: desafíos actuales*. México: Plaza y Valdés Editores, 2010.

216 "En todos los países donde se produjo la Revolución Industrial, esta había dado lugar al nacimiento del cuarto estado, de la clase trabajadora, que fue reclamando una mejora en sus condiciones de vida, a menudo inhumanas, y luego también una participación en el poder político (esto último, por medio de la obtención del derecho de sufragio universal). De ahí el movimiento socialista iniciado por Marx y Engels, discípulos de Hegel; el movimiento social-cristiano, inspirado en la doctrina pontificia a partir de León XIII (encíclica *Rerum Novarum*, 1891), y el socialismo democrático de la mayoría de los países occidentales. Mientras que en Rusia tomaron el poder los Bolcheviques, radicales, en 1917, el socialismo democrático impuso en los demás países una amplia legislación laboral, para cuyo fomento se crearía en 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT)" (Alfred Verdross, *Derecho internacional público*, op. cit., p. 61).

217 "La rama jurídica que versa sobre las normas de aplicación a diferentes países o que regula la vigencia de las leyes nacionales del trabajo en el extranjero o recíprocamente, la efectividad de los preceptos extranjeros en otro territorio, ha planteado una cuestión denominadora acerca del Derecho que estudia la actividad laboral que no se ciñe a un solo estado. Con arraigo muy limitado, circunscrita a ciertos autores o enfoques transitorios de ellos, se encuentran las designaciones de 'Regulación Internacional de la Relación Jurídica del Trabajo', de 'Internacionalización de las Legislaciones obreras', de 'Administración Internacional'. [...] Aceptación mayor poseen las denominaciones de Derecho Internacional Obrero y Legislación Internacional del Trabajo. La primera presenta

El derecho internacional laboral, según Nicolás Válticos²¹⁸, es producto, a lo largo del siglo XIX y comienzos del siglo XX, de una respuesta de igualdad en el mercado internacional, ya que no era posible concebir las legislaciones laborales nacionales que situaran a ese país en una ventaja de costos de mano de obra; era una especie de código de competencia legal entre los empleadores. Posteriormente, a partir de la creación de la OIT, el derecho internacional del mundo del trabajo adquiere la dimensión jurídica y social que hoy tiene, esto es, como un derecho que regula el trabajo humano dentro de los parámetros de respeto a los derechos humanos y a la necesidad de que el trabajo del hombre represente en sí un bienestar para él.

Para Sergio Bachiller, el derecho internacional laboral es la ubicación del derecho del trabajo en el plano universal; es un modo de ser universal, las razones, la influencia que en el derecho del trabajo tiene la OIT.²¹⁹ Según Geraldo Von Potobsky, el derecho internacional laboral o las normas internacionales surgen como consecuencia de la formas de explotación de trabajo en la Revolución Industrial y que motivan ideas sociales que generarían una reglamentación internacional para paliar las penurias de los obreros como una inspiración humanitaria, así como por el temor de los industriales y gobiernos al *dumping* social que podía presentarse entre los países productores de mercancía.²²⁰

la misma fragilidad que la del Derecho Obrero, para referirse al que rige y estudia las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, consistente en que el objetivo obrero es unilateral e insuficiente; porque excluye al sector patronal, de inevitable inclusión en el derecho del trabajo, y porque hay otros trabajadores subordinados además de los obreros. Ofrece también insalvables reparos la designación que resalta lo legislativo; porque no hay leyes internacionales (aunque ciertos tratados se les aproximen), por no haber estado supranacional, y porque son en definitiva nacionales, por la ratificación legislativa que a cada país somete las normas laborales de aplicación a varios de ellos. [...] Como más técnica y expresiva, predomina la denominación de Derecho Internacional del Trabajo. En este aspecto de normas adecuadas para las disciplinas jurídicas, conviene tener en cuenta que la colocación del adjetivo hace que varíe la substancia del ordenamiento. Así Derecho Internacional del Trabajo, se refiere a los conflictos especiales de las leyes de tal índole entre dos países; en tanto que Derecho de Trabajo Internacional es más bien la regulación universalista de lo laboral o la internacionalización del Derecho del Trabajo. Entre ambos lo primero viene a constituir el Derecho Internacional Privado Laboral; y el segundo el Derecho Internacional Público Laboral" (Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, *Tratado de política laboral y social* [tomo III]. Buenos Aires: Heliasta, 1976, p. 532).

218 Nicolás Válticos, *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1977, p. 50.

219 Sergio Bachiller, Miguel Berasategui y Juan Palmigiano, *Lecciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1983, p. 69.

220 Geraldo Von Potobsky y Héctor Bartolomei de la Cruz, *La Organización Internacional del Trabajo: El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales*. Buenos Aires: Astrea, 1990, p. 3.

Para Jean-Claude Javillier²²¹, el desarrollo del derecho internacional surge a partir del siglo XIX, cuando se pensó en formular normas protectoras a los trabajadores sobre la base de la intervención del Estado en el mercado de trabajo.

Se podría definir el derecho internacional del mundo del trabajo como los instrumentos internacionales que surgen en el marco de la OIT, producto del tripartismo y de otras instituciones internacionales a partir de la voluntad de los Estados, como el caso de la OMC, y resultado del voluntarismo en la creación de estándares internacionales, como la OCDE, que tienen por objetivo regular el mundo del trabajo en todas sus manifestaciones económicas y sociales como elemento esencial de la justicia social universal.

Fuentes del derecho internacional del mundo del trabajo

El derecho internacional del mundo del trabajo debe ser analizado desde los derechos humanos. Tiene sus fuentes en las normas adoptadas por la Organización de Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos y los organismos regionales de Europa, África, etc., que han desarrollado cartas sociales de derechos humanos que contienen principios en materia del mundo del trabajo. Igualmente, la OIT, al ser esta organización la entidad encargada de regular el mundo del trabajo en el sistema de Naciones Unidas. De ahí que los demás organismos internacionales tengan en cuenta y se rijan por normas de la OIT. No obstante, es pertinente mencionar los instrumentos elaborados por conferencias gubernamentales especiales, así como los textos acerca de cuestiones de trabajo adoptado en el marco de las Naciones Unidas, el Consejo de Europa, las comunidades europeas y otras organizaciones regionales y acuerdos bilaterales.

El profesor Canessa²²² establece que la visión clásica del derecho internacional del trabajo suele tener como referencia las normas internacionales del trabajo de la OIT, convenios y recomendaciones; sin embargo, una nueva visión del derecho internacional del trabajo permite decir que todos los convenios sobre derechos humanos, los tratados internacionales y los convenios sobre comercio internacional tienen en común que versan sobre el derecho internacional del trabajo.

221 Jean-Claude Javillier, Pragmatismo e innovación en el derecho internacional del trabajo: reflexiones de un especialista en derecho del trabajo, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 113, núm. 4, 1994, p. 551.

222 Miguel Canessa Montejo, El redimensionamiento del derecho internacional del trabajo, en *Derecho PUCP*, núm. 68, 2012.

Si las normas internacionales del trabajo figuran esencialmente en los convenios y las recomendaciones de la OIT, no hay que olvidar el hecho de que la constitución de la OIT consagra por sí misma ciertos principios generales que han producido efectos jurídicos directos. La constitución de la OIT no contiene solamente disposiciones de carácter institucional; también ha establecido ciertos principios generales que han constituido normas fundamentales que con frecuencia han servido de inspiración, no solo en tanto directivas dirigidas a los órganos de la OIT en vista a la elaboración de convenios y recomendaciones, sino como fuente directa del derecho internacional del trabajo. Estas normas figuran tanto en el preámbulo de la constitución de la OIT como en la declaración adoptada en 1944 en Filadelfia e incorporada a la Constitución de la Organización.

Hay ciertas consecuencias jurídicas de estas normas fundamentales, al haberse considerado que los Estados miembros de la OIT estaban en cierta medida vinculados por los principios establecidos en tales normas, por el hecho de que estas están contenidas en la constitución de la OIT y que aquellos aceptaron al convertirse en miembros de la Organización. Las disposiciones que en particular han dado lugar a progresos de este tipo son las referentes a la libertad sindical y a la no discriminación.

Para Nicolás Válticos²²³, las principales fuentes del derecho internacional del trabajo son las normas emanadas de la OIT. Sin embargo, también acepta que son fuentes las normas gubernamentales especiales bajo los auspicios de la OIT y otros organismos internacionales, lo mismo que las adoptadas en el marco de la ONU, la Comunidad Europea y otros organismos regionales, los tratados bilaterales y multilaterales entre los países, y la jurisprudencia internacional relativa al trabajo.

Para Manuel Montt Balmaceda²²⁴, las fuentes del derecho internacional del trabajo son las siguientes: las normas de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, económicos, sociales y culturales; las normas adoptadas por organismos internacionales regionales, y los tratados bilaterales.

Teniendo en cuenta los anteriores criterios, es necesario anotar que las fuentes del derecho internacional del mundo del trabajo son todas aquellas disposiciones

223 Nicolás Válticos, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., p. 60.

224 Manuel Balmaceda Montt, *Principios del derecho internacional del trabajo*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1984, p. 20.

que tienen como característica ir más allá de las fronteras de los Estados y que han tenido como referencia fundamental las normas que emanan de la OIT. Estas han sido las gestoras de todo un movimiento internacional reconocido por los trabajadores y empleadores, y que tiene como objetivo básico el principio según el cual la paz internacional se logra en la medida en que el trabajo humano tenga como objetivo el bienestar de la comunidad.

El derecho laboral internacional no solo se circunscribe a la normatividad de la OIT, sino que es a partir de ella como debemos mirar este derecho, atreviéndonos a decir que un alto porcentaje de los tratados, convenios y acuerdos internacionales, directa o indirectamente, tienen repercusión en el trabajo del ser humano. Su campo es prácticamente ilimitado.

Las normas sobre derechos humanos emanadas por la ONU y los organismos subregionales son, entre otros: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Estatuto de Refugiados y Apátridas; el Derecho Internacional Humanitario de Ginebra; los convenios internacionales sobre esclavitud; los convenios sobre los derechos políticos de la mujer; los convenios relativos al tratamiento de los reclusos; la Declaración de los Derechos del Niño; la Declaración de los Derechos de los Impedidos; la Declaración sobre la Erradicación del Hambre y la Malnutrición; la Declaración sobre el Derecho de los Pueblos a la Paz; la Declaración sobre los Derechos de las Empresas Multinacionales, adoptados por la OIT; los convenios sobre propiedad literaria y artística; los convenios universales de derechos de autor; los convenios internacionales de navegación, de propiedad industrial, de aviación civil internacional; el convenio sobre telecomunicaciones.

Serían innumerables los ejemplos de convenios internacionales, bilaterales o multilaterales que se podrían citar y que tienen un impacto directo o indirecto en el trabajo del hombre. Unos, en forma específica, como convenios de migración, seguridad social; otros, en forma indirecta, como los relativos a la cooperación social y técnica entre los países; convenios que regulan el mercado de los productos minerales, agrícolas, etc., y le dan al derecho internacional una nueva dirección en su estudio.

Las fuentes del derecho internacional del mundo del trabajo son los convenios internacionales sobre derechos humanos que hacen relación al mundo del trabajo; los convenios o tratados internacionales que produce la Organización

Internacional del Trabajo, junto con sus recomendaciones; los tratados de comercio internacional que remiten a los tratados del mundo del trabajo de la OIT o que establece control sobre estos. Asimismo, se consideran como fuentes del derecho internacional del trabajo la costumbre internacional, la doctrina, la jurisprudencia internacional y el *ius cogens* laboral.

Instrumentos relacionados con las fuentes del derecho internacional del mundo del trabajo

- a. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- b. Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo.
- c. Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo.
- d. Derecho sindical de la OIT. Normas y procedimientos.
- e. Principios, normas y procedimientos de la OIT en materia de libertad sindical.
- f. Normas internacionales del trabajo
- g. Informes y documentos de los órganos de control de la OIT
- h. Informes de la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical.
- i. Informes del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.
- j. Informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe general y observaciones acerca de ciertos países.
- k. Informes de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.
- l. Normas de la ONU.
- m. Reservas, declaraciones, notificaciones y objeciones relativas al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y a los Protocolos Facultativos del Pacto.
- n. Documentos de los órganos creados en virtud de los tratados y de otros órganos que se ocupan de los derechos humanos.
- o. Informes y documentos del Consejo Económico y Social.

- p. Informes y documentos de la Comisión de Derechos Humanos.
- q. Recomendaciones relativas a la Conferencia Mundial de Derechos Humanos.
- r. Informes y documentos de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías.
- s. Informes y documentos del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- t. Informes de la Organización Internacional del Trabajo relativos al cumplimiento de las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- u. Informes y documentos del Comité de Derechos Humanos.

EL DERECHO INTERNACIONAL DEL MUNDO DEL TRABAJO Y EL DERECHO INTERNO EN EL CASO COLOMBIANO

De acuerdo con Ximena Fuentes²²⁵, en la actualidad el derecho internacional no solamente regula las relaciones entre los Estados, sino que también contempla aspectos propios del ámbito interno de los Estados, en especial cuando se relaciona con el tratamiento de los derechos humanos. Así, en la Constitución Política colombiana se ha establecido en su artículo 53 que “los Convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”.²²⁶ Colombia ha ratificado 60 convenios, de los cuales 54 se encuentran en vigor y 6 están denunciados.

La Corte Constitucional ha construido algunos elementos dentro de la teoría del bloque de constitucionalidad²²⁷ (sustentada en el preámbulo y los artículos 1, 5, 9, 39, 53, 56, 93²²⁸, 94, 102 y 214 de la Carta Política) desde dos lecturas. En *stricto sensu*²²⁹ se encuentra conformado por aquellos principios y normas de valor constitucional que se reducen al texto de la constitución propiamente dicho y a

225 Ximena Fuentes Torrijo, El derecho internacional y el derecho interno, *op. cit.*

226 Germán Cavalier, *Régimen jurídico de los tratados internacionales en Colombia* (3.ª ed.). Bogotá: Legis, 2000, p. 249.

227 Corte Constitucional, sentencias C-401/05, C-1001/05, C-047/06, C-394/07, C-228/09 y C-307/09.

228 Corte Constitucional, Sentencia T-568/99, reiterada en Sentencia C-567/00, magistrado ponente: Alfredo Beltrán Sierra, y en Sentencia C-038/04, magistrado ponente: Eduardo Montealegre Lynett.

229 Corte Constitucional, sentencias C-617/08, C-228/09 y C-307/09.

los tratados internacionales que consagran derechos humanos cuya limitación se encuentre prohibida durante los estados de excepción. En *lato sensu*²³⁰, el bloque de constitucionalidad está compuesto por todas aquellas normas, de diversa jerarquía, que sirven como parámetro para efectuar el control de constitucionalidad, es decir, la Constitución, los tratados internacionales (artículo 93 de la Carta), las leyes orgánicas y, en algunas ocasiones, las leyes estatutarias.

Para la Corte Constitucional, todos los convenios internacionales sobre derechos humanos son parte del bloque de constitucionalidad; en consecuencia, los convenios internacionales número 87, 95, 98, 100, 111²³¹, 132²³², 138, 151, 154, 169²³³ y 182²³⁴ de la OIT forman parte del bloque de constitucionalidad por mandato expreso.²³⁵ En materia de convenios internacionales sobre el mundo del trabajo²³⁶, la Corte ha decidido de manera expresa incluir algunos de los convenios ratificados o no por Colombia en el bloque de constitucionalidad; en consecuencia, estos son parte de la Constitución Nacional.

La Corte Constitucional ha considerado que los convenios 87 y 98 de la OIT son parte del bloque de constitucionalidad en estricto sentido. Así, cualquier disposición del Código Sustantivo del Trabajo relativa a la organización sindical y la negociación colectiva que sea contraria a los Convenios de la OIT serán disposiciones inconstitucionales, sea por vía directa en aplicación del control de constitucionalidad por la Corte Constitucional, o bien, por aplicación de la vía de excepción de inconstitucionalidad.²³⁷ En caso de incompatibilidad entre la constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones

230 Corte Constitucional, sentencias C-401/05, C-1001/05, C-047/06, C-394/07, C-228/09, C-307/09 y C-394/07.

231 Corte Constitucional, Sentencia T-1266/08.

232 Corte Constitucional, Sentencia C-035/05.

233 Corte Constitucional, Sentencia SU-039/97.

234 Corte Constitucional, sentencias C-567/00, T-1303/01, C-035/05, C-177/05, C-465/08, C-466/08 y C-617/08.

235 Corte Constitucional, Sentencia C-465/08, magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa. La Corte ha establecido que el Convenio 87 de la OIT forma parte del bloque de constitucionalidad, lo cual significa que sus normas constituyen un parámetro para el juicio de constitucionalidad de las normas legales. El Convenio 87, y los demás convenios de la OIT referidos al derecho de asociación sindical y a la libertad sindical que forman parte del bloque de constitucionalidad, constituyen un parámetro complementario del artículo 39 de la Constitución.

236 Manuel Becerra Ramírez, Las decisiones judiciales como fuente del derecho internacional de los derechos humanos, en *Corte Interamericana de Derechos Humanos* (vol. I). San José de Costa Rica, 1998, p. 431.

237 Juan Manuel Charry Urueña, *La excepción de inconstitucionalidad*. Bogotá: Ediciones Jurídica Radar, 1994.

•El derecho internacional del mundo del trabajo y el derecho interno en el caso colombiano.

constitucionales en virtud de lo establecido en el artículo 4 de la Constitución Política. Cuando la autoridad judicial o el funcionario público estimen que las normas existentes sean contrarias a los preceptos constitucionales, pueden decidir su inconstitucionalidad con efectos interpartes por vía de excepción y negarse a su aplicación.²³⁸

En efecto, la Corte Constitucional ha concluido que la excepción de inconstitucionalidad puede aplicarse de oficio, y como consecuencia, su utilización “no comporta un exceso en los límites materiales y personales del proceso en el cual ésta se verifica”, como tampoco el desconocimiento del valor jerárquico normativo en que se estructura el ordenamiento jurídico. La aplicación oficiosa de la excepción de inconstitucionalidad no da origen, por este solo hecho, a una vía de hecho judicial. La excepción de inconstitucionalidad no exige necesariamente que su aplicación haya sido solicitada por una de las partes dentro del proceso, en tanto que es una obligación del funcionario judicial declararla si la encuentra probada.²³⁹

La excepción de inconstitucionalidad no es un instrumento cuya competencia solo esté en cabeza de los jueces, porque puede ser aplicada por cualquier autoridad e incluso por los particulares. Cualquier norma del ordenamiento jurídico, independientemente de su jerarquía, puede ser inaplicada si es contraria a la constitución. Es este el instrumento más eficiente para la defensa de la Carta.²⁴⁰

El Convenio 87²⁴¹ de la OIT, sobre derecho de asociación, ratificado por Colombia mediante la Ley 26 de 1976 y relativo a la libertad sindical, consagra entre sus principios múltiples derechos: a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a estas sin autorización previa; a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; a elegir libremente a sus representantes; a organizar su administración y sus actividades; a formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas; y a la negociación colectiva libre y voluntaria. Este convenio está destinado a proteger el libre ejercicio del derecho

238 Corte Constitucional, Sentencia C-600/98, magistrado ponente: José Gregorio Hernández Galindo.

239 Corte Constitucional, Sentencia T-808/07, magistrada ponente: Catalina Botero Marino. Cfr.: sentencias 600/98 y C-492/00.

240 Corte Constitucional, Auto 035/09, magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.

241 Geraldo Von Potobsky, Freedom of association: The impact of Convention No. 87 and ILO action, en *International Labour Review*: vol. 137, núm. 2, 1998.

de asociación de las organizaciones de empleadores y trabajadores frente a las autoridades públicas.²⁴²

El Convenio 98, ratificado mediante la Ley 27 de 1976, y el Convenio 154, ratificado mediante la Ley 524 de 1999, junto con su recomendación 163 de 1981, sobre el fomento de la negociación colectiva, establecen como principio general que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas. Es esta protección particularmente necesaria para los dirigentes sindicales. Estipula que la protección contra los actos de discriminación antisindical debe ser efectiva, por lo cual la legislación debe contener disposiciones que protejan de manera suficiente y consagren la existencia de procedimientos capaces de garantizar que las quejas sean examinadas con prontitud, imparcialidad, economía y eficacia.

Estos convenios predicán la total independencia de las organizaciones de trabajadores de los empleadores y sus organizaciones en el ejercicio de sus actividades, y viceversa. El Convenio 154²⁴³ desarrolla como eje principal el fomento de la negociación colectiva, que comprende todas aquellas negociaciones que tienen lugar entre empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y/o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores. El objetivo de este convenio es estimular una negociación colectiva libre y voluntaria entre partes que representan organizaciones libres e informadas.²⁴⁴ En el mismo sentido, se ha producido el Convenio 135 y la Recomendación 143 de 1971, sobre los representantes de los trabajadores, incluido el despido por razón de su condición de representante.²⁴⁵

242 Alberto Odero y Horacio Guido, *ILO Law on Freedom of Association: Standards and procederes*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995.

243 Keune Glassner Vera, *Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2010.

244 Bernard Gernigon, Alberto Odero y Horacio Guido, *Collective bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000.

245 George Politakis (Ed.), *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision. Proceedings of the international colloquium on the 80th anniversary of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Ginebra, 24-25 de noviembre de 2006.

•El derecho internacional del mundo del trabajo y el derecho interno en el caso colombiano.

El Comité de Libertad Sindical²⁴⁶ y la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones²⁴⁷ han establecido criterios y principios alrededor de los convenios 87 y 98, que son doctrina obligatoria²⁴⁸ en su aplicación. Este órgano de control confronta las situaciones de hecho que se le presentan con las normas internas de los Estados, frente a las normas internacionales aplicables según los tratados ratificados por los Estados involucrados (en este caso, la constitución de la OIT y los convenios sobre libertad sindical).²⁴⁹ Luego formula recomendaciones y las somete al Consejo de Administración, que emite recomendaciones de carácter vinculante según las normas que rigen la Organización.²⁵⁰ Colombia está obligada, por ser Estado parte del Tratado Constitutivo de la OIT, a acatar las recomendaciones del Consejo de Administración.²⁵¹

Xavier Beaudonnet²⁵² indica que los comentarios o pronunciamientos de los órganos de control internacional en el caso de la OIT son guía en la interpretación y aplicación de los convenios.²⁵³ Estos comentarios y recomendaciones son interpretaciones con valor jurídico por ser una lectura respaldada por la constitución de la OIT, válida hasta tanto no se acuda a la Corte Internacional de Justicia a fin de obtener una interpretación definitiva y de una aplicación de buena fe de

246 Organización Internacional del Trabajo, *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* (50.ª ed.). Ginebra, 2006.

247 Organización Internacional del Trabajo, *Freedom of Association and Collective Bargaining: General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No. 87), 1948 and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98)*, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 81st Session, 1994, Report III, Part 4A. Ginebra, 1994.

248 Corte Constitucional, sentencia C-465/08, magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa. "Las decisiones del Comité de Libertad Sindical no son recomendaciones en sí mismas, sino principios orientadores de la interpretación de los Convenios de la OIT".

249 Organización Internacional del Trabajo, *Aplicación del convenio núm. 169 de la OIT por Tribunales Nacionales e Internacionales en América Latina: Una Recopilación de Casos*. Programa para Promover el Convenio núm. 169 de la OIT (PRO 169). Ginebra, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, 2009.

250 Gerry Rodgers *et al.*, *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009*. Ginebra: OIT, 2009.

251 Corte Constitucional, Sentencia 568/99, magistrado ponente: Carlos Gaviria Díaz.

252 Xavier Beaudonnet, *International labour law and domestic law. Subtitle: Training manual for judges, lawyers and legal educators*. Turín: OIT, 2009, p. 92.

253 Oficina Internacional del Trabajo, *International Labour Conference, 77th Session 1990. Report III (Parts 1, 2 and 3): Information and Reports on the Application of Conventions and Recommendations. Summary of Reports (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*. Ginebra, 1990.

los tratados internacionales.²⁵⁴ El análisis que hacen los organismos de control sobre los convenios 87 y 98 de la OIT, así como la conformación de principios, interpretaciones y recomendaciones sobre la aplicación en términos generales o en términos particulares, son de carácter obligatorio en su aplicación²⁵⁵ por los operadores jurídicos mientras no haya un pronunciamiento contrario de la Corte Internacional de Justicia.

El anterior criterio está avalado por la propia Constitución de la OIT, por la Convención de Viena y por las decisiones de la Corte Constitucional que se han mencionado. Caso contrario sería generar una libre interpretación de los convenios que no pueden ser comparados con una ley interna, y dada su naturaleza, la interpretación de sus órganos de control son parte de ellos y, por lo tanto, de carácter obligatorio. Es así como el derecho de huelga que no aparece en ninguno de los dos convenios surge de la interpretación de los organismos de control sobre el artículo 3 del Convenio 87²⁵⁶ (el Comité de Libertad Sindical es un organismo tripartito).

La Corte Constitucional ha reiterado, siguiendo los lineamientos de la Carta de la OIT, que las recomendaciones no son normas creadoras de obligaciones internacionales, sino directrices, guías o lineamientos que deben seguir los Estados partes en busca de condiciones dignas en el ámbito laboral de sus países²⁵⁷; pero en algunas ocasiones las recomendaciones que emiten los órganos de Control sí son vinculantes.²⁵⁸

Los derechos y deberes constitucionales deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por

.....
254 *Ibíd.*, pp. 93-94.

255 Jean-Michel Servais, *International labour law*. Kluwer Law International B.V, The Netherlands, 2009, p. 71.

256 Esta posición es contraria a lo expresado por Fanny Ramírez en su obra *Cartilla guía utilización NIT en decisiones judiciales: Proyecto Promoción de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo - OIT*. Bogotá, OIT, 2010, p. 28. También a lo expresado por Carlos Ernesto Molina Monsalve, La utilización del derecho internacional por los jueces colombianos, en la solución de litigios laborales, en VIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. VIII Americas Regional Congress of Labor and Social Security Laws. XXVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Memorias. Cartagena de Indias, 25 al 28 de mayo 8 de 2010. Ambos autores consideran que las recomendaciones de los organismos de control sobre los convenios 87 y 98 de la OIT no son de carácter obligatorio para operadores judiciales sino como fuentes interpretativas.

257 Corte Constitucional, Sentencia T-568/99, magistrado ponente: Carlos Gaviria Díaz; Sentencia C-200/02, magistrado ponente: Álvaro Tafur Galvis.

258 *Ibíd.* Igualmente ver: Auto 078A/99, Sentencia T-1211/00, Sentencia T-603/03 y Sentencia T-979/04.

•El derecho internacional del mundo del trabajo y el derecho interno en el caso colombiano.

Colombia (artículo 93 de la Constitución Política), por lo que la jurisprudencia de las instancias internacionales encargadas de interpretar los tratados constituye un criterio hermenéutico relevante para establecer e interpretar su alcance y el sentido de las normas constitucionales sobre derechos fundamentales²⁵⁹ (en el caso de los convenios 87 y 98 de la OIT, precisamente se desarrolla el ejercicio del derecho de asociación sindical).

Todo tratado de derechos humanos ratificados por Colombia, que se refiera a derechos constitucionales, tiene rango constitucional y forma parte del bloque de constitucionalidad para determinar el alcance y contenido de los derechos constitucionales²⁶⁰; por ello, si las normas sobre derecho de asociación sindical y negociación colectiva del Código Sustantivo del Trabajo son contradictorias con los convenios 87 y 98 de la OIT, estos se aplicarían de forma directa sobre el mismo código.

La contradicción jurídica entre la constitución política, los convenios 87 y 98 de la OIT y el Código Sustantivo del Trabajo (decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente) se da por la existencia de dos modelos jurídicos de organización sindical y de negociación colectiva. El modelo del código se caracterizaba por ser interventor de las estructuras orgánicas y funcionales de las organizaciones sindicales, creando un control de aplicación obligatoria, como fue el caso de la Resolución 4 de 1952, que establecía la obligatoriedad de acogerse a la proforma de los estatutos sindicales.

Este Código establecía un control de reconocimiento jurídico y una intervención por parte del ejecutivo en la solución de los conflictos colectivos por medio de tribunales de arbitramento obligatorios, creando formalismos en la negociación colectiva y en la declaratoria de ilegalidad o legalidad de los ceses de actividades. Este modelo, desde 1991 con la expedición de la Constitución Política, comenzó a ser transformado por la Corte Constitucional en las decisiones de declaratoria de inconstitucionalidad o de constitucionalidad condicionada en algunos casos, para llegar a establecer el nuevo modelo jurídico sindical colombiano y de negociación colectiva a partir de los convenio 87 y 98 de la OIT,

.....
259 Corte Constitucional, Sentencia C-010/00, magistrado ponente: Alejandro Martínez Caballero; Sentencia T-1319/01, magistrado ponente: Rodrigo Uprimmy Yepes.

260 Corte Constitucional, Sentencia C-038/04, magistrado ponente: Eduardo Montealegre Lynett.

que tienen como característica ser un modelo autónomo a partir de la voluntad de las partes.

Algunas de las decisiones de inconstitucionalidad o constitucionalidad condicionada se contemplan en casos como los estipulados en las siguientes sentencias: SU-342/95, C-096/93, C-593/93, C-009/94, C-110/94, C-473/94, C-548/94, C-085/95, C-450/95, C-075/97, C-432/96, C-542/97, C-271/99, C-385/00, C-569/00, C-1491/00, C-201/02, C-063/08, C-567/00, C-797/00, C-1050/01, C-449/05, C-1188/05, C-311/07, C-349/09, C-674/08, C-280/07, C-695/08, C-734/08, C-466/08, C-467/08, C-621/08, C-627/08, C-672/08, C-674/08, C-732/08, C-465/08, C-466/08 y C-1234/05.

La Sentencia C 465/08²⁶¹ declaró la exequibilidad del artículo 370 del Código Sustantivo del Trabajo, desde el entendido de que el depósito de la modificación de los estatutos sindicales cumple exclusivamente funciones de publicidad, sin que ello autorice al Ministerio de la Protección Social a realizar un control previo sobre el contenido de la reforma. La comunicación de los cambios aprobados por un sindicato en su junta directiva ante el Ministerio equivale al depósito de una información ante él, por lo que la administración no puede negarse a inscribir a los miembros de la junta directiva que han sido nombrados con el cumplimiento de los requisitos exigidos, toda vez que constituiría una injerencia indebida de la administración en la vida interna de las organizaciones sindicales. La Corte Constitucional ha señalado que en caso de conflictividad interna de una organización sindical sobre estatutos sindicales o nombramiento de representantes de trabajadores, debe acudirse a la justicia laboral para resolverla.

La Sentencia C-858/08²⁶², con fundamento en el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, según el cual las organizaciones sindicales establecerán sus planes de acción en defensa de los intereses de sus afiliados, y de conformidad con el artículo 10 del mismo convenio, ha reconocido la existencia de varias clases de huelga como defensa de sus intereses. En esta decisión, la Corte Constitucional declara exequible el artículo 429, literal *e*, en la expresión “con fines económico y profesionales propuestas a sus patronos”, así como la expresión “cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos”, contenida en el literal *b* del

261 Corte Constitucional, Sentencia C-465/08, magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.

262 Corte Constitucional, Sentencia C-858/08, magistrado ponente: Nilson Pinilla Pinilla.

artículo 450 de la misma norma, en el entendido de que tales fines no excluyen la huelga atinente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicos o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión.

En algunos casos, la Corte Constitucional ha aplicado en forma directa los convenios 87 y 98 de la OIT²⁶³ para resolver o no la inconstitucionalidad de normas del Código Sustantivo del Trabajo; en otros casos, los ha utilizado para interpretar o desarrollar principios, utilizándolos como argumentos para la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las normas del código.

En el caso colombiano, cuando la Corte Constitucional establece que estos convenios son sobre derechos humanos, cambian los criterios tradicionales de fuentes para resolver la conflictividad en el mundo del trabajo. De aquí que se puede señalar que las fuentes en el derecho laboral colombiano son las siguientes:

- a. La Constitución Política de Colombia, como norma de normas. Se incluyen los convenios de la OIT que la Corte Constitucional considera como derechos humanos y, por ende, parte del bloque de constitucionalidad, incluidas las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical aprobadas por el Consejo de Administración, así como los criterios o las doctrinas de análisis de los convenio y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
- b. Las normas del Código Sustantivo del Trabajo y los convenios de la OIT ratificados por Colombia que no forman parte del bloque de constitucionalidad, caso en el cual debe prevalecer el principio de favorabilidad frente a normas de igual categoría.
- c. Los convenios de la OIT no ratificados por Colombia son fuentes subsidiarias y guía de interpretación jurídica

Recientemente, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia SU-555 de 2014, unificó las reglas jurisprudenciales sobre la incorporación de convenios y tratados al bloque de constitucionalidad. A tal efecto señaló:

.....
263 La Corte Constitucional ha aplicado de manera directa los Convenios de la OIT. Al respecto, véase: Corte Constitucional, Sentencia C-381/00.

Primero, los convenios de la OIT aprobados por Colombia hacen parte de la legislación interna, de conformidad con el inciso 4 del artículo 53 de la CP. Algunos de estos convenios integran el bloque de constitucionalidad.

Segundo, harán parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, los tratados y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que cumplan las condiciones del artículo 93²⁶⁴ Superior, esto es: (i) que dichos Tratados hayan sido ratificados por el Congreso, es decir, que hayan surtido la totalidad del trámite constitucional establecido para los convenios internacionales y (ii) que tales tratados se refirieran a materias de derechos humanos que no pueden ser suspendidos en estados de excepción.

Como consecuencia, dichos convenios y tratados internacionales son parámetro de control constitucional de las normas legales que regulan la materia, al encontrarse en el mismo nivel de la Constitución.

En este orden de ideas, al verificar el cumplimiento de estos dos requisitos constitucionales, la jurisprudencia ha incorporado al bloque de constitucionalidad, en sentido estricto, el Convenio 87 sobre libertad sindical y el derecho de sindicación²⁶⁵; el Convenio 98 sobre aplicación de los principios de derecho de sindicación y de negociación colectiva; el 138 relativo a la edad mínima de admisión de empleo²⁶⁶; el Convenio 182 relativo a las peores formas de trabajo infantil; y, el Convenio 169²⁶⁷ sobre el derecho de participación de las comunidades indígenas.

De igual manera, tal y como lo ha reiterado esta Corporación, la inclusión de un determinado convenio internacional del trabajo dentro del bloque de constitucionalidad debe hacerse de manera diferenciada y fundamentada. Por tanto, ello sugiere que para establecer cuáles convenios ratificados por Colombia integran el bloque de constitu-

.....
264 Artículo 93: "Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia". Adicionado por el Acto Legislativo 02 de 2001, con el siguiente texto: "El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él".

265 Ver Sentencias C-567/00, T-418/92, C-225/95 y T-568/99.

266 Ver Sentencia C-325/00, magistrado ponente: Vladimiro Naranjo Mesa, y Sentencia C-170/04.

267 Ver, entre otras, las siguientes sentencias: C-620/03, magistrado ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra; SU-039/97, T-652/98, C-418/02 y C-891/02.

•El derecho internacional del mundo del trabajo y el derecho interno en el caso colombiano.

cionalidad es necesario que la Corte proceda a decidirlo de manera específica, caso por caso, tal como lo han señalado expresamente las sentencias referidas.

Tercero, aquellos convenios del trabajo ratificados por el Congreso que no regulan derechos humanos intangibles, servirán entonces de parámetro de interpretación constitucional, por pertenecer al bloque de constitucionalidad en sentido lato.

En conclusión: (i) los convenios de la OIT aprobados por Colombia hacen parte de la legislación interna, de conformidad con el inciso 4 del artículo 53 de la CP; (ii) algunos de estos convenios integran el bloque de constitucionalidad, si cumplen con los requisitos consagrados en el artículo 93 Superior, es decir que se traten de tratados derechos humanos intangible, que han sido aprobados por el Congreso y de conformidad con el procedimiento constitucional establecido. Estos instrumentos serán parámetros de control constitucional y (iii) algunos tratados hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato, y por tanto, sirven como referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo.

En relación con las recomendaciones de la OIT, en la citada sentencia se estableció:

Primero, debe inicialmente señalarse que al no cumplir con los requisitos consagrados en el artículo 93 Superior, las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no integran el bloque de constitucionalidad. Ello por cuanto dichas recomendaciones no son convenios ni tratados ratificados por el Congreso, y por tanto, no surtieron el procedimiento constitucional establecido, requisito inequívoco consagrado en la Constitución para que un instrumento internacional haga parte del bloque de constitucionalidad.

En efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución de la OIT, los convenios son tratados internacionales que están sujetos a la ratificación de los Estados miembros de la organización, situación que no ocurre con las recomendaciones.

Segundo, por regla general, las recomendaciones de la OIT recogen directrices que pueden llegar a orientar la política y las acciones nacionales, pero no son instrumentos que obliguen a los Estados.

Tercero, la Corporación ha considerado de forma uniforme que de acuerdo con lo indicado en sentencias T-568 de 1999, T-1211 de 2000, T-603 de 2003, T-171 de 2011 y T-261 de 2012, sólo las recomendaciones proferidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT debidamente aprobadas por el Consejo de Administración son

vinculantes para el Estado colombiano. No obstante, tanto el gobierno como los jueces conservan un margen de apreciación para analizar su compatibilidad con nuestro ordenamiento constitucional.

Cabe recordar que el Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo. Fija el orden del día de la Conferencia, nombra al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, elabora el programa y presupuesto de la Organización, y constituye e integra las comisiones y comités que considera necesarios, entre otras atribuciones y funciones. Además de los órganos principales, la OIT se conforma de tres organismos facultados para conocer de las quejas por violación de la libertad sindical: a) el Consejo de Administración; b) la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical y c) el Comité de Libertad Sindical.

En otras palabras: (i) las recomendaciones, por regla general, no son normas creadoras de obligaciones internacionales, sino meras directrices, guías o lineamientos que deben seguir los Estados Partes en busca de condiciones dignas en el ámbito laboral de sus países; y (ii) sólo las emitidas por el Comité de Libertad Sindical, una vez aprobadas por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo son vinculantes, pero las autoridades nacionales conservan un margen de apreciación para determinar su compatibilidad con el ordenamiento constitucional, y para la adopción de las medidas concretas para hacerlas efectivas.

De acuerdo con lo anterior, es importante señalar que desde el momento en que se produce la Constitución de 1991, fue clara la necesidad de transformar el derecho interno del mundo del trabajo en el país, a partir del derecho internacional del mundo del trabajo. Las razones se encuentran, en parte y como homenaje, en el discurso del profesor Pedro Augusto Escobar Trujillo, quien en conferencia del 13 de noviembre de 1991 planteó la tesis de la transformación, señalando la prevalencia de los convenios de la OIT en el derecho interno a partir de lo preceptuado por la Constitución de 1991, en especial, lo señalado en sus artículo 53 y 93.²⁶⁸

El modelo constitucional de jerarquía de los tratados internacionales establecido en la Constitución de 1991 es el llamado *modelo constitucional*²⁶⁹, el cual

268 Pedro Escobar Trujillo, *Los Convenios Internacionales del Trabajo y la nueva Constitución*. Medellín: Universidad de Antioquia, 1991.

269 El poder judicial y los tribunales supranacionales. La aplicación de los tratados internacionales. VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia. Santa Cruz, Tenerife, mayo 2001.

equipara a los tratados internacionales con la constitución misma; es decir, los tratados internacionales adquieren rango constitucional y, por tanto, la supremacía de la ley fundamental de un Estado. En el caso colombiano establece precisamente dos excepciones a la prevalencia de la Constitución sobre los tratados: con los que hacen relación a los derechos humanos y prohíben su limitación en los Estados de excepción, y con aquellos sobre límites como normas particulares que se refieren a elementos constitutivos del territorio nacional.

Lo anterior constituye las razones por las cuales la Corte Constitucional ha adoptado la teoría del bloque de constitucionalidad. En Sentencia C-225 de 1995 se estableció respecto al bloque de constitucionalidad:

Está compuesto por aquellas normas y principios, que sin aparecer formalmente en el artículo del texto constitucional, son utilizados como parámetro de control de constitucionalidad de las leyes. Por cuanto han sido normativamente integrados a la constitución. Por diversas vías y por mandato de la propia constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es son normas situadas en el nivel constitucional a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reformas diversas al de las normas del artículo constitucional *estricto sensu*.

Los criterios reiterativos de la Corte Constitucional respecto de los convenios de la OIT que versan sobre derechos humanos como parte del bloque de constitucionalidad y, por ende, como parte del sistema normativo integral constitucional conllevan necesariamente analizar los postulados del Tratado de Paz de Versalles que le dieron origen a la OIT, así como a su sistema de control, pues allí se establecieron algunos parámetros para la aprobación de los tratados internacionales y las recomendaciones por parte de la Conferencia.²⁷⁰

Como medida de control, en el interior de la OIT se producen los comentarios que realizan tanto el Comité de Libertad Sindical sobre los convenios 87 y 98 de la OIT como la Comisión de Expertos sobre los demás convenios de la Organización. Estos controles generan una serie de recomendaciones en el marco del análisis de la aplicación de los convenios y de su violación por las normas internas de los Estados miembros. Las recomendaciones que hace el Comité de Libertad Sindical con estructura tripartita sobre la violación de los convenios 87

.....
270 Las recomendaciones aprobadas por la Conferencia Internacional no requieren la formalidad de la ratificación por los Estados, toda vez que es el convenio el que requiere la ratificación por parte de los Estados, y no así el instrumento guía que genera políticas de aplicabilidad y entendimiento de los convenios de OIT.

y 98 de la OIT, que son aprobadas por el consejo de administración igualmente de composición tripartita, forman parte integrante de los convenios, porque a partir de ellos y de su puesta en escenario con las realidades del mundo del trabajo y de la justicia material no pueden escindirse.

Lo anterior quiere decir que los tratados de la OIT y los criterios de aplicación son aspectos diferentes con implicaciones diferentes, aún más si estos criterios surgen dentro del marco de los sujetos del mundo del trabajo, como lo es el tripartismo: representación de gobiernos, trabajadores y empleadores, quienes manifiestan por unanimidad las recomendaciones. Surge así una obligación jurídica internacional para los Estados de aplicarlos en su régimen interno.

En concordancia con lo anterior, no pueden compartirse las reglas que la Corte Constitucional ha establecido en la Sentencia SU 555/14 acerca de la naturaleza jurídica de las recomendaciones de la OIT, las cuales, en concepto del alto tribunal, en especial las del Comité de Libertad Sindical, debidamente aprobadas por el Consejo de Administración, quedan sujetas al margen de apreciación del gobierno y de los jueces para analizar su compatibilidad con el ordenamiento constitucional. Se desconoce de esta forma el carácter vinculante de las recomendaciones de este órgano de control, que ya había sido reconocido por vía jurisprudencial desde 1999. Al respecto surgen los siguientes interrogantes:

- a. ¿Las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical son o no vinculantes para el Estado colombiano? Para la Corte Constitucional, en la Sentencia SU-555/14, las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical son vinculantes, pero existe un margen de apreciación para no vincularlas a criterio del operador judicial, lo cual constituye una leyenda que denota intereses particulares en la decisión jurisprudencial.
- b. ¿Qué puede entenderse como *margen de apreciación*? ¿Es la voluntad del juez? ¿Sus criterios particulares? ¿Son decisiones que para unos sí y para otros no? Este concepto configura una mayor irracionalidad en la aplicación de la ley, toda vez que este criterio va a depender del mayor y mejor postor.
- c. ¿El margen de apreciación analizará su compatibilidad con nuestro ordenamiento constitucional? Al respecto habrá de recordarse que el ordenamiento constitucional colombiano es incompatible con el sistema normativo de OIT, toda vez que los aspectos relacionados con el mundo

del trabajo en Colombia se encuentran sometidos a los criterios de sostenibilidad fiscal y al mercado, prevaleciendo sobre el ser humano. Nuestro ordenamiento constitucional en materia del mundo del trabajo maneja criterios y principios que en la práctica se materializan en leyes que dan prelación al mercado sobre las necesidades del trabajador, contradiciendo de este modo los postulados de la OIT.

La Corte Constitucional, con excepción de los magistrados que salvaron su voto, ha hecho prevalecer en la Sentencia SU-555/14 el principio de sostenibilidad fiscal en materia pensional, so pretexto de hacer efectivo los principios de equidad, igualdad material, seguridad jurídica y coherencia del sistema jurídico. Lo anterior, rodeado de un argumento falaz, ya que las pensiones convencionales surgieron como acuerdo entre las partes; son ellas las responsables de su consideración económica, de sus efectos económicos, y por lo tanto, las partes son las únicas que pueden decidir acerca de las modificaciones pensionales, y no el Estado, y mucho menos sujetos externos de las partes, como lo es la Corte Constitucional. ¿Cuál principio de sostenibilidad en un acuerdo convencional? Salvo que se considere que el principio de sostenibilidad fiscal también cobija a las empresas y empleadores del sector privado, lo anterior evidencia que el principio de sostenibilidad fiscal protege la irresponsabilidad del manejo económico en el caso de las empresas públicas y de la empresa privada, así como el manejo de la negociación colectiva.

Características del derecho internacional del mundo del trabajo

Manuel Montt Balmaceda²⁷¹ sostiene que son características del derecho internacional del trabajo el ser económico-humanitarios y técnico-económicos, humanitarios y técnicos. Estos tres a su vez son características del derecho internacional del mundo del trabajo. Sin embargo, es necesario agregar que el derecho internacional del mundo del trabajo se caracteriza además por ser un derecho pragmático o de regulación de principios sobre el trabajo, así como un derecho universal. Su universalidad se concreta en que la mayoría de los tratados internacionales

.....
271 Manuel Balmaceda Montt, *Principios del derecho internacional del trabajo*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1984, p. 22.

tienden a lograr la paz, a garantizar los derechos humanos y a regular las relaciones sociales y económicas entre los Estados.²⁷²

La característica económica hace referencia a impedir la competencia desleal entre los Estados. Sin embargo, esta característica ha venido evolucionando desde la creación de la OIT, hasta llegar a la consecuencia actual. Desde el punto de vista económico, el derecho internacional del mundo del trabajo debe adaptarse a la realidad económica y social.²⁷³ Su característica de ser humanitaria se presenta desde el nacimiento del derecho internacional del trabajo, que se caracteriza porque su reglamentación busca lograr equilibrio entre capital y trabajo. La técnica es la característica que inspira una creación conjunta de los Estados para lograr que el trabajo humano se realice en condiciones en que la capacidad física de salubridad y técnica esté en consonancia con las necesidades del trabajador. Otra característica del derecho internacional del mundo del trabajo es la adecuación a la realidad de la comunidad o de los Estados a los que se esté aplicando.

En definitiva, se puede señalar que el derecho internacional del mundo del trabajo surge como norma internacional y, hoy, como indicadores del mercado en materia del mundo del trabajo a partir del Estado de bienestar.²⁷⁴ Este concepto surge con el Tratado de Paz de Versalles de 1919, que tiene como característica fundamental el cambio del Estado de *laissez-fasser* al Estado interventor y protector del mundo del trabajo.

Ahora bien, esta aceptación del Estado interventor surge paulatinamente desde finales del siglo XIX hasta el Tratado de Paz de Versalles; por lo tanto, entre este interregno se dan cambios sociales, políticos y económicos, para al final llegar a la lógica del Estado de bienestar, que tiene como elemento básico garantizar el continuo crecimiento económico a través del incremento del consumo que permite una garantía mínima de protección social a toda la población. Esto lo vamos a ver en las llamadas *políticas económicas keynesianas* y en las *políticas sociales de Beveridge*. Ambas van a permitir la intervención en el mercado de trabajo por

272 G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caen, *Derecho del trabajo*. Madrid: Aguilar, 1974, p. 51.

273 Efrén Borrajo Dacruz, *Introducción al derecho del trabajo* (6.ª ed.). Madrid: Tecnos, 1989, p. 244.

274 Gerard Martínez, Francia defiende su modelo, en *El País*, 15 de diciembre de 2013, p. 20.

parte del Estado, al establecer un proteccionismo laboral a partir de los mínimos derechos en el campo del derecho del trabajo y la seguridad social.²⁷⁵

Hoy, el derecho internacional del mundo del trabajo adquiere una dimensión en términos de la globalización del mercado y en contra de las ideas económicas neoliberales que pretenden destruir el proteccionismo laboral. La confianza de que la única salida en el desarrollo social y económico actual es la destrucción de este proteccionismo nos permite decir que el derecho internacional del mundo del trabajo se ha fortalecido en los últimos años de este siglo, a través de los estándares internacionales en materia social y laboral, los cuales, si bien es cierto su aplicación es voluntaria, crean en la conciencia de las sociedades la necesidad de generar un control de ese mercado para poder exigir el cumplimiento de los estándares laborales.

En palabras de Garl Alperovitz²⁷⁶, es necesario recuperar las leyes reguladoras que mantuvieron las tácticas del Wall Street en las décadas del cuarenta y el ochenta, toda vez que el mundo norteamericano evolucionó hacia la figura de los trabajadores propietarios. Tal situación demuestra que el mundo del trabajo, las lógicas en que se construyó el proteccionismo laboral en el Tratado de Versalles son diferentes hoy, como es el caso de la subordinación, los conceptos de salario y lo relacionado con los derechos protectores, que necesariamente deben ser adaptados a las nuevas condiciones de las relaciones sociales del mundo laboral.

Por ello, se necesitan nuevas lógicas para entender este mundo, partiendo de las críticas al sistema capitalista cuando son trasladadas al campo institucional y organizacional, a los sistemas de producción, a la vida cotidiana, a las tecnologías y al mundo. La dinámica puede cambiar para convencer que el modelo neoliberal no es el modelo ideal y que pueden surgir nuevas alternativas al proteccionismo laboral y a las relaciones sociales a través del derecho internacional del mundo del trabajo.²⁷⁷

275 Teresa Montagut, *Política social: una introducción* (3.ª ed.). Barcelona: Ariel, 2008, p. 45.

276 Gabriel Jackson, Esperanzas racionales para un futuro mejor, en *El País*, 30 de diciembre de 2011, p. 29.

277 David Harvey, Organizarse para la transición anticapitalista. Recuperado de <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=165505>

La OIT y el futuro del derecho internacional del mundo del trabajo

La sociedad contemporánea, las organizaciones de empleadores y trabajadores o los mismos representantes gubernamentales no pueden desconocer la importancia de la OIT, que es uno de los pocos organismos internacionales que efectivamente han contribuido a que el mundo del trabajador pueda ceñirse bajo principios humanitarios y democráticos. La OIT, a través de los convenios y las recomendaciones, ha obligado a los Estados, con la colaboración de los organismos de empleadores y trabajadores, a adoptar medidas tendientes a que el trabajador se convierta en la piedra angular de la paz del mundo.

Hablar del futuro del derecho internacional laboral²⁷⁸ es pensar en el futuro de la humanidad. La OIT no es ajena al cambio de la tecnología y del impacto de esta en el trabajador; el futuro del derecho internacional laboral está vinculado a la existencia de la OIT. Por ello, en la medida en que los Estados y las organizaciones de empleadores fortalezcan, apoyen y creen mecanismos coercitivos para los países que incumplan la normatividad internacional, el derecho laboral tendrá su futuro asegurado.

La OIT²⁷⁹ en el siglo XXI tiene que ser transformada en una organización internacional capaz de establecer una gobernanza internacional que garantice la aplicabilidad de los principios de la organización, teniendo en cuenta que en el contexto globalizado actual han surgido más Estados miembros desde su fundación, más actores sociales diferentes al tripartismo, una migración interna con tendencia al trabajo urbano y al desplazamiento a los países desarrollados por parte de los trabajadores. Es este un mundo en el cual los elementos ecologizados adquieren tal dimensión de importancia como la protección del trabajo, una interdependencia global en todos los aspectos económicos y sociales, una problemática que cada día se manifiesta: el *dumping* laboral y monetario, una tendencia desde algún sector de las empresas nacionales e internacionales a abaratar la mano de obra o establecer espacios territoriales en los que no se aplique el proteccionismo

278 Jean-Claude Javillier, Pragmatismo e innovación en el derecho internacional del trabajo: reflexiones de un especialista en derecho del trabajo, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 113, núm. 4, 1994, p. 552.

279 Sergio López Bhole y Sebastián Ugarte Gómez, Análisis y evaluación crítica del rol desempeñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en desarrollar y asegurar principios y derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%2010-1/sergio%20lopez%20PDF%20revista%2010-1-7.pdf>

•El derecho internacional del mundo del trabajo y el derecho interno en el caso colombiano•

laboral. Por ello, hablar del futuro de la OIT es hablar de la necesidad de que se adapte a estas nuevas realidades para promover el proteccionismo laboral y contribuir a la reducción de la pobreza y al crecimiento de las empresas a través de una mayor justicia social.²⁸⁰

.....
280 "La Organización Internacional del Trabajo condenó a los Estados Unidos, lo que por sí es bastante insólito. La OIT es una organización muy conservadora que jamás perjudicará a sus patrocinadores más importantes. Sin embargo pidió a los Estados que se adhieran a los preceptos internacionales del trabajo" (Noam Chomsky, *Lucha de clases: conversaciones con David Barsamian*. Barcelona: Planeta, 1997, p. 58.).

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAL

Precedentes

Los precedentes históricos de la OIT son complejos, dadas las diversas versiones acerca de su nacimiento²⁸¹, desarrollo y puesta en escena en el Tratado de Paz de Versalles. Sin embargo, la lectura histórica que se hace en el presente documento parte del principio de que la OIT y sus objetivos surgidos en el Tratado de Paz de Versalles tienen antecedentes históricos, fundamentalmente en el siglo XVIII, cuando comienzan a producirse fenómenos sociales en el mundo del trabajo y en sus relaciones sociales a través del desarrollo del capitalismo europeo. Se destacan las escuelas económicas del mercantilismo, con su afán de acumular riquezas mediante sus metales preciosos o el comercio. Sin embargo, es a partir de la escuela clásica de Adam Smith cuando surgen nuevas ideas del llamado *liberalismo económico*, con su escenario en el desarrollo del capitalismo como lo fue la Revolución Industrial, que dio lugar al nacimiento de fábricas, barrios industriales, incremento en la producción, etc.

Esta ideología filosófica del liberalismo tendrá como elemento social el individualismo y la propiedad privada, así como el nacimiento del *homo economicus*.

.....
²⁸¹ Miguel Canessa Montejo, *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo* (tesis doctoral). Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, 2006.

En palabras de John Locke²⁸², el trabajo es el que legitima la propiedad privada, pues todo lo que el hombre ha extraído de la naturaleza mediante su esfuerzo e industria le pertenece, y es gracias a su trabajo como hace de una cosa cualquiera su bien particular y la distingue de lo que es común a todos. En lo económico produce riqueza, y en lo jurídico produce propiedad.

Mediante el Edicto de Turgot de 1776²⁸³, que prohibió el régimen de las corporaciones, se hizo posible la entrada a la libertad de empresa y al triunfo del liberalismo económico, así como la idea de que los trabajadores deben ser libres para esclavizarse por su propia voluntad a partir de la relación individual del trabajo. Posteriormente, en 1791, surge la ley *Le Chapellier*²⁸⁴, que abolió el régimen corporativo y prohibió el derecho de asociación, que estaba atado a la jerarquía de los artesanos. En su artículo 8 preceptuó:

Todas las manifestaciones compuestas por artesanos, obreros, oficiales, jornaleros o promovidas por ellos contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo, pertenecientes a cualquier clase de personas y bajo cualquier tipo de condiciones convenidas de mutuo acuerdo o contra la acción de la policía y la ejecución de las sentencias tomadas de esta manera, así como contra las subastas y adjudicaciones públicas de diversas empresas serán consideradas manifestaciones sediciosas y como tales serán disueltas por los agentes de la fuerza pública.

La Ley de Chapellier otorgó libertad de contratación de los obreros, lo cual permitió que prevaleciera la individualidad en el mundo del trabajo como elemento ideológico del nacimiento posterior del neoliberalismo. En este, según Schumpeter²⁸⁵, el individuo que asume riesgos económicos es la clave del capitalismo, es la iniciación de una actividad con el fin de obtener beneficios en el futuro.

Las ideas de Adam Smith como uno de los padres del liberalismo económico europeo fueron acogidas por los nacientes empresarios del siglo XIX y por los diferentes Estados, lo cual se reflejó en las políticas de gobierno de entonces sobre la base de que la intervención del Estado era mínima, con el objeto de lograr un

282 José María Lassalle Ruiz, *Jhon Locke y los fundamentos modernos de la propiedad*. Madrid: Dykinson, 2001, p. 221.

283 Alain Peyrefitte, *La sociedad de la confianza*. Santiago de Chile: Andrés Bello, 1996, p. 276 y ss.

284 Eguzki Urteaga, *Las relaciones laborales en Francia*. Alicante: Club Universitario, 2010, p. 26 y ss.

285 Joseph Schumpeter, *Capitalismo, socialismo y democracia*. Madrid: Orbis, 1988, p. 46.

desenvolvimiento natural del mercado.²⁸⁶ Sin embargo, los efectos que produjeron estos criterios fueron devastadores en el mundo del trabajo de finales del siglo XIX y denunciados por Marx en su obra *El capital*. Allí nos permite establecer que sobre la sangre de las luchas sociales de la clase obrera surgirían a comienzos del siglo XX nuevas ideas de un liberalismo crítico y social, que algunos lo denominaron *idea del derecho social*, como es el caso de Georges Gurvitch.²⁸⁷ León Duguit²⁸⁸ profundiza la crítica al Estado del *laissez faire, laissez passer*.

A finales del siglo XIX, la Iglesia católica, ante el proceso histórico de explotación del mundo del trabajo, comienza a actuar: produce criterios de tolerancia, caridad y justicia social. Así, en el transcurso del tiempo se disuelve una sociedad feudalizada en sus relaciones sociales y del mundo del trabajo, para dar inicio a nuevos tiempos, nuevas formas de organización social y del mundo del trabajo, pero, al mismo tiempo, nuevas formas de esclavitud y de injusticia. El trabajo se convertía de este modo en mercancía que podía comprarse y venderse libremente en el mercado²⁸⁹ y cuyo precio era regulado por la ley de la oferta y la demanda, sin tener en cuenta el mínimo vital necesario para el sustento de la persona y de su familia. Además, el trabajador ni siquiera tenía la seguridad de llegar a vender la “propia mercancía”, al estar continuamente amenazado por el desempleo, el cual, a falta de previsión social, significaba el espectro de la muerte por hambre.

El derecho laboral internacional tiene sus antecedentes en la lucha social de los trabajadores europeos por lograr elementos que consagrarán el proteccionismo de la clase obrera, en contra de la explotación acumulada antes de la Revolución Industrial. De forma muy clara, Marx²⁹⁰ manifiesta la importancia de la lucha social en la construcción de la normatividad laboral a través de los recuentos de las luchas de los obreros ingleses fundamentalmente, pero también las de los obreros europeos y franceses.

286 John Keynes, *El final del Laissez-Faire*. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/textos/keynes/final.htm>

287 Georges Gurvitch, *La idea del derecho social*. Granada: Comares, 2005, p. 54.

288 León Duguit, *Manual de derecho constitucional: teoría general del Estado, el Derecho y el estado y las libertades públicas*. Granada: Comares, 2007.

289 Alain Supiot, *El derecho al trabajo*. Buenos Aires: Heliasta, 2008, p. 26.

290 Carlos Marx, *El capital: crítica de la economía política*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica, 1981, p. 219.

En un recuento histórico que hace Lewis L. Lorwin²⁹¹ sobre la historia del internacionalismo obrero, claramente se puede señalar que el derecho internacional laboral surge sobre la base de la necesidad de derrotar el liberalismo manchesteriano, que se aferraba a la idea de la no intervención del Estado en los mercados, y en este caso, en el mercado del trabajo, toda vez que el Estado era considerado como un controlador policiaco del libre juego de la ley de la oferta y la demanda. A partir de la derrota de esta idea desde las luchas sociales del proletariado europeo se establecieron normas jurídicas que permitían el proteccionismo del trabajo humano. Esta lucha va a ser concluida dentro del Tratado de Paz de Versalles de 1919 y con la creación de la OIT.

El derecho del trabajo es el derecho más importante en la construcción del Estado social y democrático; sin embargo, en términos históricos surge como consecuencia del capitalismo. El derecho del trabajo es un mecanismo eficiente para la superación de la pobreza, ya que genera protección al empleo. Su evolución histórica permite establecer que es a partir del Tratado de Paz de Versalles, desde el punto de vista normativo, cuando comienza a surgir como un derecho, tal cual lo manifiesta el preámbulo de la parte XIII del mencionado tratado.

El derecho internacional del trabajo nace en el seno de la sociedad industrial europea²⁹² y su objetivo es el desarrollo económico, que se va a manifestar al generar el proteccionismo de la mano de obra en contra de la negativa de los Estados europeos enmarcados en el *laissez faire*, que no concebían la intervención del Estado en el mercado de trabajo. Igualmente es necesario reconocer la importancia de la lucha social de las organizaciones sindicales europeas y norteamericanas en la construcción y el desarrollo del derecho internacional del trabajo²⁹³, sin cuya participación muchas de las normas construidas en el ámbito internacional no hubieran sido trasladadas posteriormente al ámbito local de los países de la comunidad internacional.²⁹⁴

291 Lewis Lorwin, *Historia del internacionalismo obrero* (tomo I). Santiago de Chile: Ercilla, 1934.

292 Nicolás Válticos, *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1977, p. 43.

293 Yesid Triana Francisco, *Derechos humanos y garantías sindicales*. Bogotá: Gráficas Pazgo, 1978, p. 71.

294 "La Primera Guerra Mundial es de la matriz de nuestra época, la desgracia seminal de nuestro desgraciado siglo XX. Da vértigo pensar en la inmensa masa de sufrimiento que halla su origen en la supernova de julio de 1914. "La guerra facilitó el triunfo del bolchevismo y la implantación del totalitarismo soviético. Las tiranías de Hitler y Mussolini, dos veteranos resentidos de 1914, traen causa de la paz cartaginesa de 1918" (Juan Claudio de Ramón, Los nombres de Julio, en Fernando Savater [Dir.], *Claves de Razón Práctica*, 2014, p. 89).

Uno de los dirigentes sindicales de mayor importancia en Europa fue Jean Jaurès, que en el 2014 cumplió 100 años de haber sido asesinado en las calles de París.²⁹⁵ Días antes de comenzar la Primera Guerra Mundial, este dirigente luchó por la unidad del movimiento obrero europeo, insistiendo en la paz como principio fundamental que debiese apoyar y conquistar la clase obrera. Así, presenta al movimiento obrero como agente del cambio social. Impulsó la huelga general obrera para impedir la guerra, debió establecer como fundamento de las contradicciones de los gobiernos europeos el arbitraje y la conciliación e indicó que la guerra es incompatible con la clase obrera.²⁹⁶ De allí que no se pueda ser extraño manifestar que Jean Jaurès debe ser considerado el “padre” de los principios del preámbulo del Tratado de Paz de Versalles, parte XIII, sección I²⁹⁷: “Visto que la sociedad de las naciones tiene por objeto establecer la Paz universal y que tal paz no puede ser fundada sino solo sobre la base de la justicia social”. Este preámbulo se constituyó en uno de los principios de la OIT. En palabras de León Trotsky:

Quando en 1885 Jaurès entró en el parlamento se sentó en los bancos de la izquierda moderada. Pero tu tránsito al socialismo no fue ni un cataclismo ni una pirueta. Su primitiva moderación ocultaba inmensas reservas de un humanismo social activo que más adelante se transformaría de forma natural en socialismo.²⁹⁸

Lo anterior se va a manifestar en el campo de la norma jurídica relevante en el mundo del trabajo, con el objetivo de proteger el desequilibrio entre capital de trabajo a favor de este último. Por eso no es extraño que a finales de junio de 1919 se firme el Tratado de Paz de Versalles y el 31 de julio se apruebe la Constitución de Weimar, con lo cual se materializaría el proteccionismo laboral.²⁹⁹ En su texto, en la sección quinta señala que la organización de la vida económica debe responder a principios de justicia, con la aspiración de asegurar a todos una existencia digna. Dentro de estos límites, se le reconoce al individuo la libertad económica.

295 Juan Claudio de Ramón, ¿Por qué han matado a Jean Jaurès?, en *El País*. 31 de julio de 2014.

296 Stéfani Prezioso, El socialismo y el movimiento obrero en Francia e Italia ante el primer conflicto mundial: ¿qué hacer cuando estalla la tierra?, en *Sociología Histórica*, núm. 4, 2014, pp. 159-176.

297 El último discurso de Jean Jaurés fue pronunciado en Vaise, en las afueras de Lyon, el 25 de julio de 1914. Recogido de *Le Mouvement ouvrier pendant la guerre*, de A. Rosmer. Recuperado de <http://www.asturiasrepublicana.com/Jaures2.html>

298 León Trotsky, *Jean Jaurès*. Recuperado de <https://www.marxists.org/espanol/trotsky/1910s/19150717.htm>

299 Reinhard Rürup, Génesis y fundamentos de la Constitución de Weimar. Disponible: <http://www.jstor.org/discov er/10.2307/41324131?uid=2&uid=4&sid=21102654379863>

En su artículo 157 establece que el trabajo gozará de la protección especial del imperio. Se establecerá en todo el imperio un derecho obrero uniforme. Igualmente, en el artículo 159 se establece el derecho al tiempo libre, al ejercicio de los derechos políticos, a la conservación de la salud y la capacidad para el trabajo, a la protección de la maternidad, la vejez, la enfermedad. Y en el artículo 162 establece que el imperio luchará por obtener una reglamentación internacional de las relaciones jurídicas de los trabajadores, con objeto de asegurar a toda la clase obrera de la humanidad un mínimo de derechos sociales, esto es, el nacimiento constitucional del derecho internacional del trabajo.

Consecuencia de lo anterior es la materialización de las ideologías liberales sociales, las ideologías socialistas, las ideologías de la Iglesia católica y del sufrimiento y luchas de la clase obrera europea. El impacto de la Primera Guerra Mundial se manifestó no solamente en el desarrollo de la tecnología militar, sino en la conciencia de la humanidad en Europa; ello permite que en la negociación del Tratado de Paz de Versalles, un mes antes que la Constitución de Weimar, se acepte por primera vez la necesidad de proteger el trabajo humano, de consolidar un derecho internacional del mundo del trabajo como elemento esencial para lograr la paz universal y la justicia social.

Origen de la Organización Internacional del Trabajo³⁰⁰

Dentro de los objetivos primarios que le dieron nacimiento a la OIT figuraban el de mejorar las condiciones de trabajo y el progreso de las condiciones de vida tanto materiales como morales; en general, buscaba que se mejorara la condición humana³⁰¹ en el mundo del trabajo, lo cual dio origen al concepto de justicia social contenida en su Constitución. La OIT fue creada el 28 de junio de 1919, como parte del Tratado de Versalles (parte XIII, artículos 387 al 427 y anexo), que puso fin a la Primera Guerra Mundial entre Alemania y los países aliados. Entró en vigor el 10 de enero de 1920, producto de la convicción de que la justicia

300 La información relacionada a la Organización Internacional del Trabajo es tomada de la página web <http://www.ilo.org/>

301 Nicolás Válticos, Mirada retrospectiva y expectativas de la OIT, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, núms. 3-4, 1996, p. 516.

•La Organización Internacional del Trabajo: estructura organizativa y funcional•

social³⁰² es esencial para alcanzar la paz universal y permanente.³⁰³ Sobre sus orígenes e historia, la OIT narra:

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.

Así, el presidente de Estado Unidos Thomas Woodrow Wilson, de su lista de catorce puntos que consideraba importantes para aparecer en el tratado con el objetivo de obtención de paz, consagró: “Debe formarse una asociación general de naciones de acuerdo con convenios específicos con el propósito de conceder a los estados grandes y pequeños, sin distinción alguna, garantías mutuas de independencia política e integridad territorial”.³⁰⁴ En el preámbulo del Tratado de Paz de Versalles se estableció lo siguiente:

Las altas contratantes, considerando que el fin de desarrollar la cooperación entre las naciones y garantizarles la paz y la seguridad, importa aceptar ciertas obligaciones de no recurrir a la guerra, mantener a la luz del día relaciones internacionales fundadas sobre la justicia y el honor de plena, observar rigurosamente las prescripciones del derecho internacional reconocidas de hoy en adelante como regla de conducta efectiva de los gobiernos, hacer reinar la justicia y respetar escrupulosamente todas las obligaciones de los tratados en las relaciones mutuas de los pueblos organizados, adoptan el presente pacto que instituye la sociedad de las naciones.³⁰⁵

A partir de este preámbulo, los negociadores del Tratado, y en especial los de la parte XIII, llegan a un acuerdo de que la paz universal es posible si se logra la intervención del mercado de trabajo y el proteccionismo del trabajo. Dentro de la parte XIII, en su sección I sobre la organización del trabajo, el Tratado señala:

302 Eric Hobsbawm, *Sobre la historia*. Barcelona: Crítica, 1997, p. 226.

303 Nicolás Válticos, *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1977, p. 53.

304 Discurso de Woodrow Wilson ante el Congreso de Estados Unidos, en el que presentaba su programa de 14 puntos.

305 Miguel Montt Balmaceda, *Principios de derecho internacional del trabajo de la OIT*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1998.

Visto que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que tal paz no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social;

Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas;

Visto que la no adopción de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo puesto a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;

Las altas partes, contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, tanto como por el deseo de asegurar una paz mundial duradera, han convenido en lo que sigue.

El escenario de este acuerdo cambió el rumbo de las relaciones de trabajo³⁰⁶, no solo en Europa sino paulatinamente en todos los países del mundo. De hecho, cambió la desprotección de los trabajadores, el abuso social y la pobreza extrema en que estaban las diferentes sociedades, así como el desequilibrio entre capital y trabajo. Esto es visto a partir de Tratado a través de la justicia social manifestada en la protección del trabajo humano. La OIT que se crea en este Tratado tendrá como mandato promover la justicia social para lograr la paz universal y permanente, crear mayores oportunidades para que el ser humano pueda tener empleo e ingresos dignos, mejorar la cobertura de la seguridad social para todos, y promover y establecer como principio del diálogo social el tripartismo producto del proteccionismo ante los intereses del mercado.³⁰⁷ A partir de 1919 se

306 Al respecto consúltese la *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132, 2013, p. 2, de la OIT.

307 Respecto del trabajo nocturno de las mujeres, en la 89.ª Conferencia de la OIT, celebrada en 2001, "se adoptó un número limitado de enmiendas introducidas para reflejar los cambios ocurridos en la industria desde la adopción

•La Organización Internacional del Trabajo: estructura organizativa y funcional.

construirán nuevas declaraciones, nuevos tratados que fortalecerán esta misión, como es el caso de la Declaración de Filadelfia³⁰⁸, de 1944, que fue incorporada en la Constitución de la OIT en 1946.

La OIT se convierte en parte del sistema de Naciones Unidas. En 1998 la Declaración sobre los Principios de Derechos Fundamentales en el Trabajo, de la OIT³⁰⁹, constituyó el marco mínimo de protección de los derechos fundamentales en el trabajo. En el 2008 la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Justicia Equitativa³¹⁰ resaltó la importancia de la inclusión social. En el 2009, con el Pacto Mundial para el Empleo, y en función de recuperarse de la crisis, se hace un mayor reconocimiento a la empresa como fuente de trabajo. En el 2011 se aprueba el piso de protección social para una globalización equitativa e inclusiva³¹¹, y en el 2013 se aprueba el documento titulado *La globalización con rostro humano*, como un informe de los ocho convenios fundamentales.

del Convenio de Berna, así como las condiciones sociales de los trabajadores al terminar la guerra. La disposición del artículo 1 con arreglo a la cual el Convenio sólo se aplicaba a las empresas industriales que ocupaban a más de diez trabajadores se derogó por considerarse injustificada. También se suprimieron las disposiciones especiales del artículo 8 que tenían exclusivamente por objeto proteger los intereses de determinados países y conseguir su ratificación. El contenido de la expresión 'empresa industrial' volvió a definirse con más detalle con miras a armonizarlo con otros proyectos de convenio presentados a la Conferencia" (Organización Internacional del Trabajo, 89.ª Conferencia Internacional. Informe III de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001).

308 Señala la OIT: "La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes: (a) el trabajo no es una mercancía; (b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; (c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; (d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común".

309 Indica la OIT: "Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano".

310 La OIT expresa: "Considerando que el contexto actual de la globalización, caracterizado por la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos y del diálogo, así como de la circulación de personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores, está modificando profundamente el mundo del trabajo. [...] La importancia de la relación de trabajo debería reconocerse como un medio para ofrecer protección jurídica a los trabajadores".

311 Refiere la OIT: "El concepto de Piso de Protección Social se basa en el principio fundamental de la justicia social y en el derecho universal específico que toda persona tiene a la seguridad social y a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar de sí misma y de su familia."

La intención de algunas de las delegaciones nacionales que participaron en la elaboración de la parte XIII del Tratado de Versalles fue crear un poder legislativo internacional que tuviera facultades para dictar normas obligatorias *per se*, sin que fuera necesaria la aprobación de los gobiernos respectivos a los fines de su aplicación interna en los distintos Estados miembros.³¹²

Este órgano constituiría así una verdadera Asamblea Internacional, cuyos poderes de legislación se extenderían al orden jurídico interno de los países. Tal objetivo respondía a los deseos expresados en Conferencia Internacional de Berna de 1919. En la Conferencia de Paz, la tesis fue sostenida por las delegaciones francesa e italiana, pero resultó inaceptable porque implicaba la creación de un parlamento supranacional con facultades para legislar por encima de los nacionales, y porque no tenía en cuenta la disparidad de situaciones y posibilidades entre los países según se grado de desarrollo.

La creación de este organismo internacional generó, en palabras de Nicolás Válticos³¹³, dos grandes innovaciones: la primera, la estructura tripartita en la que participan los actores del mundo del trabajo, es decir, empleadores, trabajadores y Estado, que actúan de manera conjunta en la adopción de políticas que interesan al mundo de los derechos humanos en relación con el trabajo; y la segunda, la obligación por parte de los Estados miembros, a partir de la aprobación de los convenios, a adoptar su legislación de acuerdo con los estándares mínimos de protección que consagran dichos instrumentos, es decir, constituyen una obligación frente a la comunidad internacional.

La OIT posee una Constitución propia producto del Tratado de Paz de Versalles y de las enmiendas³¹⁴ que se establecieron en 1922³¹⁵, 1945, 1946, 1948, 1953, 1962 y 1972, las cuales permiten tener seguridad jurídica internacional y unas reglas de juego claras para que todos los Estados pertenecientes puedan actuar a través del tripartismo, con vocación global, permanente y universal en el campo de la construcción de la legislación sobre el mundo del trabajo.

312 Para ampliar detalles sobre los antecedentes, véase: Nicolás Válticos, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit., p. 69 y ss.; y Américo Pla Rodríguez, *Los convenios internacionales del trabajo*, op. cit. p. 129 y ss.

313 Nicolás Válticos, *Mirada retrospectiva y expectativas de la OIT*, op. cit., p. 517.

314 Oficina Internacional del Trabajo, Información 1984, en *Boletín de la Organización Internacional del Trabajo*.

315 León Jouhau, La labor de la Conferencia en Ginebra, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132, 2013.

Si bien la OIT nació al final de la Primera Guerra Mundial, pocos años después, en 1944, la Conferencia realizada en medio de la Segunda Guerra adopta una serie de objetivos más sólidos para el periodo de posguerra. Así, las nuevas exigencias sociales y los problemas de la época directamente relacionados con los aspectos políticos y aspiraciones nacionales requerían no solo prevenir el desempleo, sino conseguir el pleno empleo y elevar las condiciones de vida en el trabajo.³¹⁶ Lo anterior se materializa en la Declaración de Filadelfia de 1944, que forma parte integral de la Constitución de la OIT, al consagrar como postulado básico el derecho que tienen todos los seres humanos de vivir en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades, como objetivo central de la política nacional e internacional.³¹⁷

La actividad normativa de la OIT se produce a través de tratados de derecho internacional público que tienen una característica especial: su construcción y aprobación a partir del tripartismo. Lo anterior significa que a partir del Tratado de Paz de Versalles³¹⁸, todos los miembros de la OIT han cedido parte de su soberanía, al ser representados los Estados no por los gobiernos sino por los sujetos de la relación del trabajo: empleadores, trabajadores y gobierno. Esto es una modificación del derecho público internacional a partir del nacimiento de la OIT.

Estos tratados crean y reconocen derechos universales del mundo del trabajo³¹⁹, lo cual permite su aplicabilidad directa, en algunos casos, en los ordenamientos internos de los Estados, o como fuente argumentativa de las jurisprudencias nacionales y de las jurisprudencias internacionales de los organismos que tienen control sobre la aplicación de los derechos humanos en el mundo del trabajo. Estos convenios permiten reconocer y promover la transversalidad de género y pobreza, y establecen lo que se conoce como *instancias únicas* en términos universales, cuando se pronuncia el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos.

316 Oficina Internacional del Trabajo, La Organización Internacional del Trabajo desde el fin de la guerra, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 47, núm. 2, 1953, pp. 129-181.

317 Ibid.

318 Moisés Poblete Troncoso, *La Comunidad Internacional contemporánea: relaciones y organismos internacionales*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1958, p. 65.

319 Alain Supiot, *La Declaración de Filadelfia*, hoy. Proyecto Centenario de la OIT, 24 de marzo de 2010.

En la actualidad, la OIT tiene un gran reto en cuanto a la generación de estándares en materia del mundo del trabajo, los cuales deben ser acordes con las nuevas tecnologías y las nuevas formas de trabajo, en especial cuando se trata de lograr que los Estados miembros adapten sus políticas de trabajo y que las normas internacionales de trabajo tengan efectividad y mecanismos de exigibilidad de cumplimiento.³²⁰

Órganos de funcionamiento de la OIT

La OIT está compuesta por tres organismos básicos: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.³²¹

La Conferencia Internacional del Trabajo

La Conferencia es “el órgano plenario de la OIT que elabora, adopta y supervisa las normas internacionales del trabajo. Constituye un tribunal mundial del trabajo en la que se debaten cuestiones sociales”. En otras palabras puede decirse que es el órgano legislativo de la OIT, y es allí donde el tripartismo imparte su aprobación a las normas que fijan los parámetros mínimos de protección de los derechos del mundo del trabajo.

La composición de la OIT es de carácter tripartito³²², como influencia de las organizaciones sindicales, que proponían la creación de un organismo internacional que elaborara un derecho internacional del trabajo compuesto por tres elementos básicos de la relación laboral: Estado o gobierno, empleadores y trabajadores. El tripartismo ha demostrado, en el seno de la OIT, que es posible la negociación en el ámbito internacional, así como el estudio de normas que hagan viable la garantía de trabajo. En este contexto, los empleadores y trabajadores se ponen de acuerdo para que sean los gobiernos los que desarrollen estos acuerdos en forma legislativa interna.³²³ Esta característica se expresa en la composición

320 José Luis Monereo Pérez *et al.*, *Manual de teoría de las relaciones laborales*. Madrid: Tecnos, 2011, p. 129.

321 Modesto Seara Vázquez, *Tratado general de la Organización Internacional* (2.ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica, 1982, p. 486.

322 Francis Blanchard, Los desafíos del tripartismo en la Oficina Internacional del Trabajo, en *El trabajo en la historia*. Salamanca: Universidad de Salamanca, 1996, p. 11.

323 Modesto Seara Vázquez, *Tratado general de la Organización Internacional*, *op. cit.*, p. 484.

•La Organización Internacional del Trabajo: estructura organizativa y funcional.

de las delegaciones de los Estados miembros de la Conferencia General³²⁴, que se integra con dos delegados del respectivo gobierno, un delegado de los empleadores y uno de los trabajadores.

Durante los primeros años de existencia de la OIT³²⁵, la adopción de las normas internacionales del trabajo y las actividades regulares de control se llevaban a cabo cada año en el marco de las reuniones plenarias de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).³²⁶ La segunda Conferencia Internacional se llevó a cabo en Génova, en junio de 1920, y allí se abordaron exclusivamente cuestiones marítimas. La Conferencia adoptó el Convenio sobre la Edad Mínima en el Trabajo Marítimo, que entró en vigor el 27 de setiembre de 1921 y fue revisado por el Convenio sobre la Edad Mínima (trabajo marítimo) de 1936 y por el Convenio sobre la Edad Mínima de 1973.³²⁷

Las funciones de la Conferencia Internacional³²⁸ son:

1. Elaborar y adoptar normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y recomendaciones.
2. Supervisar la aplicación de los convenios y recomendaciones en el plano nacional.
3. Adoptar resoluciones que proporcionan orientaciones para la política general y las actividades futuras de la OIT.
4. Examinar los informes de los Estados miembros sobre los convenios fundamentales en el trabajo
5. Decidir sobre las soluciones e ingreso a la Organización presentadas por Estados que no sean miembros de la ONU; la resolución favorable requiere una mayoría de dos tercios de los votos de los delegados presentes en la respectiva reunión.
6. Examinar la forma en que los Estados miembros aplican los convenios por ellos ratificados.

.....
324 Al respecto, véase: Oficina Internacional del Trabajo, *Estructura de la OIT. Informe IX a la Conferencia Internacional del Trabajo*. 59.ª reunión, Ginebra: OIT, 1974.

325 Conferencia Internacional del Trabajo, *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*. 102.ª reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013.

326 Efrén Borrajo Dacruz, *Introducción al derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1989. p. 81.

327 Oficina Internacional del Trabajo, 1919-2011: Las Conferencias de la OIT en tiempos de cambio, en *Trabajo: la Revista de la OIT*, núm. 71, 2011, p. 6.

328 Geraldo Von Potobsky y Héctor de la Cruz, *La Organización Internacional del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 1990.

7. Adoptar el presupuesto de la organización.
8. Permitir, por un plazo limitado y por una mayoría de dos tercios de los delegados presentes, el ejercicio del derecho de voto en la propia conferencia y en el Consejo, a aquellos Estados miembros que por circunstancias ajenas a su voluntad se encuentran atrasados en el pago de su contribución financiera a la organización.³²⁹

La Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne una vez al año, crea las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. “La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento internacional del trabajo, es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales”.³³⁰

Por mandato del reglamento de la Conferencia de la OIT, esta puede crear las comisiones que considere pertinentes a fin de realizar seguimiento a los instrumentos de la OIT. Con el incremento considerable del número de ratificaciones por parte de los Estados miembros de los convenios, se generó consecuentemente un importante número de informes anuales para su revisión. En poco tiempo se hizo evidente que la reunión plenaria de la CIT no podría continuar encargándose al mismo tiempo del examen de todos esos informes, de la adopción de nuevas normas y de otras cuestiones importantes. De allí que la octava reunión de la CIT adoptara en 1926³³¹ una resolución que instituye cada año una comisión de la Conferencia, denominada Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. A su vez solicita al Consejo de Administración que nombre una comisión técnica denominada en adelante Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y recomendaciones.³³²

De acuerdo con el artículo 7 del reglamento de la CIT, la Comisión de Aplicación de Normas, además de presentar informes a la Conferencia, estará encargada de examinar:

329 Modesto Seara Vázquez, *Tratado general de la Organización Internacional*, op. cit., p. 485.

330 Organización Internacional del Trabajo, *Cómo funciona la OIT*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>

331 Organización Internacional del Trabajo, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. XXV, 1942. Recuperado de [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1942-25-1\)1-26.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1942-25-1)1-26.pdf)

332 Gerry Rodgers et al., *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2009, p. 7.

•La Organización Internacional del Trabajo: estructura organizativa y funcional•

- a. Las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios en que sean parte, así como las informaciones proporcionadas por los Miembros sobre el resultado de las inspecciones;
- b. las informaciones y memorias relativas a los convenios y a las recomendaciones, enviadas por los Miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución, con excepción de las informaciones solicitadas en virtud del apartado e) del párrafo 5 de dicho artículo, cuando el Consejo de Administración haya decidido adoptar un procedimiento diferente para su examen;
- c. las medidas adoptadas por los Miembros de conformidad con el artículo 35 de la Constitución.³³³

Por su parte, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia³³⁴ de carácter permanente tiene como función:

Analiza el Informe en un marco tripartito y selecciona del mismo diversos comentarios que serán objeto de debate. Los gobiernos mencionados en estos comentarios son invitados a responder ante la Comisión de la Conferencia y a comunicar información sobre la situación en consideración. En muchos casos, la Comisión de la Conferencia adopta conclusiones, recomendando a los gobiernos que arbitren medidas específicas para solucionar un problema o que soliciten asistencia técnica a la OIT. Las discusiones y las conclusiones sobre las situaciones examinadas por la Comisión de la Conferencia se publican en su informe. Las situaciones especialmente preocupantes se destacan en párrafos especiales de su Informe General.³³⁵

La actividad desarrollada por la Comisión de normas le permite a la OIT realizar un control sobre la aplicación de los convenios por parte de los Estados miembros. Su autoridad tripartita y política permite hacer un control efectivo distinto al de los demás órganos de control, lo cual favorece en su interior un diálogo con los Estados referente a las dificultades en el cumplimiento de sus

333 Organización Internacional del Trabajo, Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, artículo 7. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:3088520:NO

334 Organización Internacional del Trabajo, *La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo: dinámica e impacto: décadas de diálogo y persuasión*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001, p. 5 y ss.

335 Organización Internacional del Trabajo, La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Recuperado de <http://ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang--es/index.htm>

obligaciones frente a la comunidad internacional³³⁶, así como participar en la construcción y el fortalecimiento de temas sociales.

El Consejo de Administración

Conforme los artículos 2 y 7 de la Constitución de la OIT³³⁷ se crea el Consejo de Administración como órgano ejecutivo de la Organización.³³⁸ Está compuesto por 56 miembros titulares, 28 representantes de los gobiernos, 14 representantes de los empleadores y 14 representantes de los trabajadores. Su funcionamiento se rige por un conjunto de reglas dispersas en diferentes textos y publicaciones, así como por una serie de prácticas y disposiciones adoptadas progresivamente desde su primera reunión, celebrada el 27 de noviembre de 1919, en Washington.³³⁹

Los delegados al Consejo Administración son designados por los miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo, conforme a lo reglamentado por la Constitución de la OIT. Elige entre sus miembros al presidente, vicepresidente y secretario general.³⁴⁰ Uno de estos cargos debe ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno, y los otros, por dos personas que representen respectivamente a los empleadores y a los trabajadores. Su renovación debe hacerse cada tres años. Salvo que exista razón por la que la elección no pueda hacerse, el Consejo de Administración vigente continuará sus funciones.

Como órgano ejecutivo es el encargado de nombrar un director general que estará al frente de la Oficina Internacional del Trabajo, designación que debe ser sometida a la aprobación de la Conferencia Internacional del Trabajo.³⁴¹

De acuerdo con la misma OIT, el Consejo de Administración, como órgano de decisión y control, tiene una composición limitada a los miembros designados, de conformidad con las disposiciones constitucionales y reglamentarias

.....
336 Organización Internacional del Trabajo, *La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo*, op. cit. p. 2 y ss.

337 Oficina Internacional del Trabajo, *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados*. Ginebra: Autor, 2010.

338 Seara Vásquez Modesto, *Tratado general de la Organización Internacional*, op. cit.

339 Organización Internacional del Trabajo, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006, p. 1.

340 Pierre Renouin, *Historia de las relaciones internacionales*. Madrid: Aguilar, 1969.

341 Organización Internacional del Trabajo, *Cómo funciona la OIT*, op. cit.

correspondientes. El Consejo ejerce dos tipos de funciones: por un lado, una función de control de la Oficina Internacional del Trabajo; por otro, cierto número de funciones propias que se refieren al funcionamiento de la Organización y a cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo.³⁴² En relación con las funciones relativas al funcionamiento de la organización, se encuentran, entre otras, las de tomar las decisiones sobre la política de la OIT, decidir el orden del día de la Conferencia, establecer el programa y el presupuesto de la Organización (que son después sometidos a la adopción de la Conferencia), elegir al director general de la OIT y dirigir las actividades de la Oficina.

La Oficina Internacional del Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría permanente de la organización. Está sometida al control del Consejo de Administración. El director general es el encargado de nombrar al personal de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración. El nombramiento debe recaer sobre personas de diferentes nacionalidades, sin distinción de raza, sexo o religión. Las principales funciones de la Oficina Internacional del Trabajo son:

1. Compilar y distribuir todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida de los trabajadores y el régimen de trabajo.
2. Estudiar las condiciones que deben someter a la Conferencia con miras a la adopción de convenios.
3. Realizar las encuestas especiales ordenadas por la Conferencia y por el Consejo de Administración.
4. Preparar los documentos sobre los diversos puntos del orden de las sesiones de la conferencia.
5. Presentar a los gobiernos, a solicitud de estos, toda asistencia técnica posible para elaborar una legislación laboral basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección de trabajo.
6. Cumplir los deberes que la constitución de la O.I.T. le asigna en relación con la aplicación efectiva de los convenios.

.....
³⁴² Organización Internacional del Trabajo, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006, p. 2 y ss.

7. Redactar y editar, en los idiomas en que le indique el Consejo, publicaciones sobre asuntos relativos a la industria y el trabajo que presenten intereses internacional.
8. Coordinar con las oficinas ubicadas en África, América y Asia, doce oficinas correspondencia en diversas capitales del mundo, y una oficina de enlace con la Organización de las Naciones Unidas, en Nueva York, las actividades de la Organización.³⁴³

La Oficina Internacional del Trabajo funciona además como centro operativo, de investigación y de publicaciones. La administración y la gestión están descentralizadas en oficinas regionales, de zona y de correspondencia.³⁴⁴

Características de los convenios de la OIT³⁴⁵

De acuerdo con la OIT, los convenios son instrumentos que crean obligaciones jurídicas al ser ratificados y adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.³⁴⁶ Los convenios internacionales del trabajo son instrumentos que pertenecen a la categoría de tratados, pero con características propias. Surgieron con la creación de la OIT como parte del Tratado de Versalles en 1919. Para Pla Rodríguez, las particularidades de esta “especie de tratado-regla de carácter

343 Modesto Seara Vazquez, *Tratado general de la Organización Internacional*, op. cit., p. 486.

344 Organización Internacional del Trabajo, *Cómo funciona la OIT*, op. cit

345 Organización Internacional del Trabajo, Convenio 116, celebrado en Ginebra del 7 al 29 de junio 1961, reunión 45.^a (convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General del Organización Internacional del Trabajo en sus treinta y dos primeras reuniones, a fin de unificar las disposiciones relativas a la preparación, por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de convenios). En la realización de las treinta y dos primeras reuniones por la Conferencia Internacional del Trabajo se preveía en el artículo final de los textos de los convenios adoptados la presentación de “una memoria sobre la aplicación de Convenios” por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a la Conferencia General. Es entonces cuando a partir de 1961, en el artículo 1 del Convenio citado, se cambia tal disposición y mecanismo por otro que entra en vigor y que textualmente señala: “Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia, la cuestión de su revisión total o parcial”. El artículo final prevé que en caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial, y al menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario, se dispone: “a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso iure, la denuncia inmediata del mismo no obstante la expiración de cada periodo de diez años, siempre que el nuevo convenio haya entrado en vigor. b) A partir de la fecha que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, este cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros. “c) El convenio continuara en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor”.

346 Organización Internacional del Trabajo, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2012, p. 3.

multilateral” derivan de las peculiaridades propias de la OIT, y las obligaciones contraídas mediante la ratificación lo son frente a esta Organización, y no frente a los demás Estados ratificantes.³⁴⁷ Ello no impide que determinados convenios, sobre todo de seguridad social, contengan cláusulas sinalagmáticas o de reciprocidad para los países que los han ratificado.

La OIT se expresa en el poder legislativo internacional a través de los convenios y las recomendaciones relativos al trabajo humano. Según la naturaleza jurídica de estas normas, se ha discutido si tienen carácter de leyes o proyectos de las leyes internacionales, de tratados, convenios o contratos.³⁴⁸ Un convenio es un tratado internacional con fuerza vinculatoria para los Estados que lo ratifiquen. Una recomendación no es más que una guía o aclaración a un convenio internacional y su valor jurídico es el que sirve de base para la interpretación de los convenios. Al respecto, Nicolás Válticos³⁴⁹ sostiene:

El convenio es evidente el procedimiento tipo de la reglamentación internacional del trabajo. En el proyecto sometido en 1919 a la Comisión de Legislación Internacional de la conferencia de la Paz únicamente se habían previsto los convenios, y la noción de recomendación sólo se introdujo, al principio, para atender a las dificultades y a las objeciones de los Estados Unidos. Solo los Convenios pueden ser objeto de ratificación y crean una red de obligaciones internacionales, provistas de medidas de control. Cuando en 1946 se reformó la Constitución de la OIT, una modificación se proponía, como se ha visto, poner el acento más claramente en los convenios, precisando que la conferencia debe decidir si un texto que adopte habrá de revestir forma de un convenio internacional o de una recomendación, si la cuestión tratada o uno de sus aspectos no se prestare, en este momento, para adopción de un convenio.

Se puede definir un convenio como un instrumento normativo de carácter internacional, que tiene como objetivo la protección del trabajo humano en el ámbito interno de los Estados y en las relaciones internacionales. Por el contrario, las recomendaciones son herramientas orientadoras hacia las políticas públicas de los gobiernos y de los empleadores y trabajadores, las cuales no generan

.....
347 Gerardo Von Potobsky, *Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional*. Recuperado de http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2012/documentos/obj01_act18_2012_vonpotobsky__eficjurcon_2004.pdf

348 Scelle, George, *L'Organisation Internationale du Travail et Le B.I.T.* Paris : Marcel Rivière, 1930.

349 Nicolás Válticos, *Mirada retrospectiva y expectativas de la OIT*, op. cit.

obligaciones internacionales, toda vez que al ser guía instrumental, la generación de obligaciones surgen para el interior de los Estados.

A los convenios de la OIT se les ha dado una característica especial. Por ejemplo, son convenios internacionales en que participan los sujetos interesados en su adopción, en representación de los gobiernos de los Estados participantes. Las normas internacionales del trabajo³⁵⁰ están respaldadas por un sistema de control en el ámbito internacional que garantiza la aplicación de los convenios por parte de los Estados miembros que los ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación.³⁵¹ Si existe algún problema en la aplicación de las normas, la OIT se dirige a apoyar a los países a través del diálogo social y de la asistencia técnica.

Para la OIT, los convenios internacionales se clasifican así: de derechos humanos fundamentales; de empleo; de política social; de administración del trabajo; de relaciones profesionales; de condiciones de trabajo; de seguridad social; de trabajo de la mujer; de trabajo de menores; de trabajadores de edad; de trabajadores emigrantes; de trabajadores indígenas; de poblaciones tribales y trabajadores en los territorios no metropolitanos; y de categorías especiales de trabajadores.

Para que la Conferencia Internacional del Trabajo pueda discutir y adoptar un convenio o una recomendación³⁵², es necesario que el tema esté incluido dentro del orden del día de la Conferencia. Este orden del día es elaborado por el Consejo de Administración o por la misma Conferencia. Para tal efecto, la Oficina Internacional del Trabajo debe preparar un estudio realizando la propuesta, ya sea presentada por el gobierno o por las organizaciones de empleadores y de trabajadores; dicho estudio deberá ser sintético y habrá de describir el impacto positivo o negativo del proyecto.

La Conferencia adopta el convenio o la recomendación después de ser discutidos en sus reuniones en dos años consecutivos. Así tenemos, por ejemplo, que para la 78.^a reunión (1991), en el cuarto puesto del orden del día se presentaba a

350 Hans Kelsen, *Principios de derecho internacional público*. Buenos Aires: Hermida, 1985.

351 Señaló Juan Somavía, ex director general de la OIT (2001): "La acción normativa es una herramienta indispensable para convertir en realidad el trabajo decente".

352 Organización Internacional del Trabajo, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, op. cit.

segunda vuelta de discusión el texto relativo a un convenio y una recomendación relacionada con las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares. Este proyecto fue discutido en la reunión de 1990, de conformidad con el artículo 39 de su reglamento. La Oficina Internacional del Trabajo elaboró y envió a los gobiernos de los Estados miembros un informe basado en las conclusiones de la Conferencia de 1990, con el objeto de que los Estados hicieran sus observaciones. Estas fueron respondidas por 63 Estados, de los cuales 41 consultaron a los organismos de empleadores y trabajadores.

El reglamento del Consejo de Administración³⁵³ consagra que, en algunos casos especiales, y siempre y cuando se decida por mayoría de los votos emitidos, una cuestión sea sometida a la Conferencia para ser objeto de simple discusión. En este caso, la Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe según la legislación y la práctica, junto con el cuestionario final. En caso de que la cuestión que debe someterse a decisión haya sido preparada o estudiada por una conferencia técnica, se simplificará el proceso de discusión, ya que se remitiría a los Estados un único informe.

Se puede señalar que las normas internacionales del trabajo, esto es, los convenios internacionales de la OIT, son instrumentos internacionales de carácter jurídico y que representan el proteccionismo del mundo del trabajo, en contra del mercado salvaje que considera que el trabajo es una mercancía más. Estos instrumentos internacionales, con característica especial por ser producto del tripartismo, suelen ser de contenido general, integran sistemáticamente el mundo del trabajo e igualmente están sujetos a control internacional (por ejemplo, memorias de carácter obligatorias por parte de los Estados). En términos jurídicos son tratados vinculantes que pueden ser ratificados o no por los Estados miembros. Asimismo, la Conferencia aprueba recomendaciones, esto es, normas que no están sujetas a ratificación y que actúan como directrices no vinculantes, pero que influyen en la aplicación de los convenios y los programas que los gobiernos realizan en torno de estos.

.....
353 Organización Internacional del Trabajo, Consejo de Administración. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang-es/index.htm>

Actualmente, la Organización tiene ocho convenios fundamentales³⁵⁴, cuatro convenios prioritarios o de gobernanza³⁵⁵, 177 convenios técnicos, para un total de 189 convenios y 202 recomendaciones.³⁵⁶ Igualmente, a la fecha han producido cinco protocolos, como instrumentos que revisan parcialmente un convenio y que están abiertos a la ratificación de un Estado obligado. El protocolo de 1990 revisa el Convenio 89, sobre trabajo nocturno de la mujer; el Protocolo de 1982, sobre las plantaciones (Convenio 110); el Protocolo de 1995, sobre el Convenio de la Inspección del Trabajo de 1949; el Protocolo de 1976, sobre el Convenio de la Marina Mercante; y el Protocolo del 2002, sobre el Convenio de la Seguridad Social y Salud de los Trabajadores de 1981.

Una vez la norma internacional es adoptada por la Conferencia, la Constitución de la OIT establece la obligación a los Estados a someter el convenio a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de Ley o adopten otras medidas, a fin de que ratifiquen los convenios. En cuanto a las recomendaciones, estas deberían ser comunicadas a los Estados para su examen, a fin de ponerlas en ejecución por medio de la legislación nacional.

De conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, una vez ratificado el convenio, debe ser comunicada la ratificación formal de este al director general y adoptar las medidas necesarias para hacer efectiva la disposición. Esta comunicación debe ser aprobada por la autoridad que actúe a nombre del Estado. Una vez comunicada, el director general de la Oficina registrará las ratificaciones y las notificaciones a los Estados miembros y al secretario general de las Naciones Unidas, y deberá publicarlas en el *Boletín Cultural* de la OIT. Las ratificaciones pueden conllevar una exigencia para entrada en vigor de un convenio para un Estado, así como condicionar su aplicación a la aplicabilidad por otros

.....
354 C029: Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29); C087: Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87); C098: Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98); C100: Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100); C105: Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105); C111: Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111); C138: Convenio sobre la Edad mínima, 1973 (núm. 138); C182: Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182).

355 C081: Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947 (núm. 81); C122: Convenio sobre la Política del Empleo, 1964 (núm. 122); C129: Convenio sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura), 1969 (núm. 129); C144: Convenio sobre la Consulta Tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

356 Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo pueden consultarse en el siguiente vínculo: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

Estados. Sin embargo, este tipo de ratificaciones atentan contra el espíritu creador de la OIT.

Las anteriores normas están sujetas a revisión y actualización, o bien, están integradas entre sí, dado que algunas veces caen en desuso o quedan sin efecto. Los procedimientos para adoptar un convenio internacional surgen de estudios producidos por la Oficina Internacional con consultas al tripartismo, y el Consejo de Administración es la autoridad que propone un tema en el orden del día como una decisión política. Para tal efecto, debe prepararse un informe que recoge la legislación y la práctica de los Estados miembros, y se remitirá un cuestionario sobre el tema para que el tripartismo se pronuncie al respecto. Una vez producidos los pronunciamientos, se genera un informe partiendo del principio de la doble discusión para la aprobación del convenio.

La Conferencia analiza los informes producidos y decide si es apropiado darles el tratamiento de convenio o recomendación, al igual que decide si se deja en el orden del día respectivo. Esta decisión también puede ser tomada por el Consejo de Administración. La Oficina Internacional, en su calidad de oficina técnica, producirá un segundo informe, que contiene un proyecto del convenio o recomendación, lo cual es sometido a la discusión de la Conferencia. Para la adopción de una norma se requiere una mayoría de dos tercios de la Conferencia.

La sumisión de los convenios y las recomendaciones³⁵⁷ debe ir acompañada de una manifestación en la que se expresen los puntos de vista del gobierno acerca del curso que deberá darse de estos textos. En el caso de que el Estado hubiere ratificado el Convenio 144, debería celebrar esta consulta sobre la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia y comunicarle al tripartismo sobre la sumisión a las autoridades competentes. En definitiva, la Constitución de la OIT establece que los países miembros tienen la obligación de someter el convenio en el término de un año (o excepcionalmente dieciocho meses a partir de la clausura de la Conferencia) a las autoridades competentes, para que le den forma de ley o adopten las medidas necesarias. En el caso de las recomendaciones, no es obligatoria la sumisión; simplemente se informará sobre las medidas adoptadas en este caso.

.....
357 Organización Internacional del Trabajo, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, op. cit.

La entrada en vigor de un convenio se produce doce meses después del registro de la ratificación por parte de un Estado miembro. En los convenios de tipo informativo se exige un número mayor de países. La denuncia³⁵⁸ de un convenio, es decir, la manifestación de dar por terminada sus obligaciones, está condicionada a los artículos que para tal efecto desarrollan los convenios. Sin embargo, de manera general puede decirse que procede de pleno derecho cuando se refiere a convenios anteriores o por ratificación de un convenio revisado. Es importante anotar que para que un Estado pueda denunciar un convenio, tiene que haberlo ratificado. Al respecto, en 1971 el Consejo de Administración adoptó los siguientes principios:

- a. Cuando un gobierno examine la posibilidad de denunciar un convenio sería deseable que consulte detenidamente a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores acerca de los problemas planteados y las medidas necesarias para resolverlos.
- b. Este principio deberá ser señalado por el Director General al gobierno interesado cuando reciba información sobre una posible denuncia.
- c. Los gobiernos deberán comunicar a la OIT los motivos de la denuncia, para información del Consejo de Administración.³⁵⁹

La denuncia debe comunicarse al director general para su registro por persona autorizada, comunicada a las Naciones Unidas y al Consejo de Administración, y publicada en el *Boletín Oficial*. La efectividad de la denuncia comienza a correr a partir de un año después de su registro, o conforme lo señalan los artículos finales de cada convenio.³⁶⁰

.....
358 *Ibid.*

359 Organización Internacional del Trabajo, Acerca de la OIT. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

360 Organización Internacional del Trabajo, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, op. cit., pp. 47-48.

Interpretación de los convenios internacionales de la OIT

La única corporación a la que se ha reconocido competencia para dar una interpretación autorizada³⁶¹ de las disposiciones de un convenio de la OIT es la Corte Internacional de Justicia.³⁶² Según el artículo 37, párrafo 1, de la Constitución de la OIT, le corresponde a la Corte Internacional de Justicia la interpretación de los convenios y las recomendaciones de la OIT.³⁶³ Sin embargo, los órganos de control de la OIT, a través de sus recomendaciones, que son sometidas al Consejo de Administración, emiten criterios de interpretación³⁶⁴ de los convenios. De este modo se producen una serie de opiniones o criterios que, bajo la luz de las fuentes formales del derecho, son doctrinas promulgadas por el director general de la OIT, el Comité de Libertad Sindical, el Comité de Investigación y Conciliación y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Estos convenios doctrinales tienen en cuenta que la normatividad de la OIT debe ser flexible, para lo cual establecen principios básicos en función de que las condiciones concretas de cada Estado se identifiquen con ellos, así como que los convenios y las recomendaciones se conviertan en propulsores del avance de las normas y de las costumbres internacionales. Para ello debe cumplirse un principio básico de los convenios, que no pueden menoscabar: las condiciones más favorables a los trabajadores, establecidas en normas internas, sentencias, costumbres o acuerdos. Esta es una de las razones por las que la OIT insiste en que los Estados miembros tienen la obligación de consultar a las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores, con el objeto de hacer viable la aplicación de los convenios y recomendaciones, o investigar las posibles contradicciones que atenten contra los trabajadores.

361 Organización de Naciones Unidas, *La Corte Internacional de Justicia: preguntas y respuestas acerca del principal órgano judicial de las Naciones Unidas* (10.ª ed.). Nueva York: Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, 2000.

362 César Moyano Bonilla, La interpretación de los tratados internacionales según Convención de Viena de 1969, en *Revista Integración Latinoamericana*, 1985, p. 32.

363 Organización de Naciones Unidas, Informe de la Corte Internacional de Justicia. Asamblea General, 1 de agosto de 2009 a 31 de julio de 2010. Nueva York, Naciones Unidas, 2010, p. 13

364 Jordi Bonet Pérez, El sistema de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la interpretación de los convenios de la OIT: aproximación jurídica a una crisis institucional, en *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, núm. 26, 2013.

Como se mencionó, el artículo 37 de la Constitución de la OIT prevé que todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los miembros serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.³⁶⁵ Este procedimiento se ha seguido una sola vez, en 1932, con respecto al Convenio sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres, de 1919 (núm 4). En su *Memoria a la Conferencia Internacional del Trabajo* (1984), sobre las normas internacionales del trabajo, el director general se refirió expresamente a esta posibilidad, “tratándose de situaciones críticas relativas en especial a los convenios fundamentales [...] en casos que a mi juicio solo pueden ser extremos”.³⁶⁶

Al modificarse la Constitución en 1946, se previó también otro procedimiento, según el cual el Consejo de Administración podrá referir a un tribunal la interpretación de un convenio (el tribunal también intervendría si así lo estableciera el convenio en cuestión). Las reglas para establecer este tribunal deberían ser sometidas a la Conferencia Internacional del Trabajo por el Consejo de Administración. De todos modos, el tribunal quedaría obligado por la jurisprudencia a la opinión consultiva de la Corte (artículo 37, párrafo 2). Este procedimiento nunca fue puesto en vigor.

En la práctica son numerosos los gobiernos que solicitan una *opinión de la Oficina* acerca de la interpretación que cabría dar a las cláusulas de determinados convenios, sobre todo en una etapa previa a su posible ratificación.³⁶⁷ En estos

365 José Pastor Ridruejo, *Curso de derecho internacional público y organizaciones internacionales* (15.ª ed.). Madrid: Tecnos, 2011, p. 113.

366 Memoria del director general de la CIT, 70.ª reunión, 1984, p. 39. Ver allí la mención en la página 33 concernientes a las “cuestiones importantes relativas a la aplicación de convenios ratificados, pendientes de solución durante mucho tiempo”. Se trata, principalmente, de los convenios sobre la libertad sindical y el trabajo forzoso. Ver al respecto el título 3, capítulo 11: “El debate sobre el procedimiento de control regular”.

367 “En lo que respecta a la práctica seguida cuando expresa sus puntos de vista sobre el significado de ciertas disposiciones de los convenios, la Comisión recuerda los siguientes elementos pertinentes. De conformidad con el mandato que le otorgó el Consejo de Administración, la función de la Comisión consiste en evaluar la legislación y la práctica nacionales en relación con las exigencias de los convenios internacionales del trabajo. A este respecto, señala la importancia de los principios que sigue el Consejo de Administración cuando nombra a los miembros de la Comisión. Éstos son nombrados a título personal y deben ser elegidos en base a su independencia, imparcialidad y competencia. Los miembros de la Comisión provienen de todas las regiones del mundo y poseen una experiencia directa de los diferentes sistemas jurídicos, económicos y sociales. La Comisión es consciente del hecho de que su trabajo sólo puede tener valor en la medida en que se mantenga fiel a sus principios de independencia, objetividad e imparcialidad. Además, la Comisión ha considerado siempre que su misión se lleva a cabo en el contexto de un diálogo continuo con los gobiernos, reforzado por la contribución de las organizaciones de empleadores

•La Organización Internacional del Trabajo: estructura organizativa y funcional•

casos, al evaluar la consulta, se señala especialmente que el director general de la OIT no tiene autoridad especial para interpretar los convenios. Al formular la opinión, la Oficina se basa, en parte, en los trabajos preparatorios del convenio respectivo, así como en los comentarios hechos por los órganos de control de la OIT en casos similares. La Oficina también parte del principio general de que los convenios internacionales del trabajo tienden a formar una red coherente de normas mínimas, a la vez que la Conferencia trata de asegurar que las disposiciones de los diferentes convenios no se dupliquen ni sean contradictorias.

Ello no impide, por supuesto, elevar las normas existentes mediante la adopción de un nuevo instrumento. Tratándose de normas sobre la libertad sindical, el Consejo de Administración decidió que la Oficina debería abstenerse de expresar una opinión, por existir un procedimiento especial para tratar las quejas en esta materia (Comité de Libertad Sindical y Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical). Cuando un gobierno pide una opinión oficial de la Oficina, ella es publicada en el *Boletín Oficial*. No sucede lo mismo cuando la opinión recabada lo es solo a título oficioso.

Finalmente, son los órganos de control de la OIT³⁶⁸ los que, en su función de supervisores de la aplicación de los convenios, han elaborado una extensa “jurisprudencia” que da precisión al significado de los instrumentos.³⁶⁹ Se trata

y de trabajadores” (Conferencia Internacional del Trabajo, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Extracto del informe general, 100.ª reunión, 2011).

368 Mario Ackerman, *Carácter y eficacia de los pronunciamientos de la comisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT*. Discurso dado en el Curso de Formación para Magistrados, Docentes y Juristas de la OIT, realizado en Lima, Perú, en el 2013.

369 “Cuando la Comisión de Expertos expresa que sus opiniones, mientras no las contradiga la Corte Internacional de Justicia, se consideran válidas y de aceptación general, no las estima como decisiones que hayan adquirido la fuerza ejecutoria propia de la cosa juzgada, pues la Comisión no es un tribunal. Muy por el contrario, como ha tenido oportunidad de subrayarlo en múltiples oportunidades, la Comisión no ha considerado jamás que sus opiniones fueran dictámenes obligatorios, fundados en una interpretación definitiva de los convenios cuya aplicación por parte de los Estados Miembros examina. No obstante, para el buen funcionamiento del sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo, estima necesario que un Estado no pueda, al mismo tiempo, oponerse a las opiniones de la Comisión de Expertos con respecto a la aplicación de una disposición de un convenio que ha ratificado y abstenerse de seguir el procedimiento establecido para obtener una interpretación definitiva de dicho convenio. Tal situación dejaría subsistente la duda sobre la obligación de aplicar la disposición en cuestión y acordaría a cada Estado una facultad que el derecho internacional no le reconoce. Como resultado se produciría una incertidumbre jurídica en cuanto al sentido y al ámbito de las disposiciones en cuestión, que subsistiría hasta que no fuera zanjada por un dictamen de la Corte Internacional de Justicia, con el consiguiente daño para el buen funcionamiento del sistema normativo de la OIT, cuya seguridad jurídica resultaría minada” (Conferencia Internacional del Trabajo, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Extracto del informe general, 78.ª reunión, 1991, p. 9.).

aquí, particularmente, de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical, pero también de la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical, en lo que se refiere a los convenios básicos en esta materia (núms. 87 y 98).³⁷⁰

Para un conocimiento adecuado de los instrumentos de la OIT, es necesario conocer la forma en que han sido “interpretados” por los organismos de control, así como las “opiniones” de la Oficina a raíz de las consultas efectuadas. De otra manera, si se basan en su mero texto, las conclusiones sobre el alcance de las disposiciones pueden llegar a diferir de la posición de los órganos de control oficial de la OIT a su respecto.

Mecanismos de control en la aplicación de los convenios y las recomendaciones

De acuerdo con Carlos Villán Durán³⁷¹, existen varios sistemas de control internacional cuando se trata de derechos humanos. El primero es el mecanismo no contencioso que se realiza a partir de la información y la conciliación, como es el caso de la OIT y de la Unesco. Otros son los mecanismos cuasicontenciosos que se producen a partir de quejas en contra de los Estados, como el Comité contra la Tortura y el Comité de Derechos Humanos de la Naciones Unidas. También hay mecanismos contenciosos o de protección judicial que se realizan por la Corte Internacional de Justicia, por la Corte Penal Internacional y por la Corte Interamericana de Justicia. En el caso de la OIT, se realiza el control sobre la aplicación e investigación sobre el cumplimiento de los convenios y se aplican los mecanismos no contenciosos y cuasicontenciosos.

En el ámbito internacional se han establecido diferentes mecanismos de control, como los mecanismos no contenciosos de protección convencional, que están presididos por el intercambio de información sobre derechos humanos entre los Estados y órganos internacionales de expertos establecidos en los tratados que voluntariamente suscriben los Estados. Adicionalmente, se admiten los

370 En lo que se refiere a la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, ver en particular las observaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados por los distintos países, en los informes anuales de la Comisión Europea (informe III, Parte 4A), así como los estudios generales relativos a convenios y recomendaciones específicos. La “jurisprudencia” del Comité de Libertad Sindical figura en *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración* (3.ª ed.). Ginebra, OIT, 1985.

371 Carlos Villán Durán, *Curso de derecho internacional de los derechos humanos*. Madrid: Trotta, 2002, p. 379.

procedimientos clásicos de arreglo de controversias que reposan en modelos de conciliación voluntaria entre las partes, sin que los órganos internacionales de derechos humanos puedan imponer una solución determinada a un Estado.³⁷²

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y que ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica.

Los mecanismos de control de la OIT³⁷³ permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas, para hacer efectivos los convenios y las recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados. Existen dos tipos de mecanismos de control³⁷⁴: a) *el sistema de control periódico*, que prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido; y b) los *procedimientos especiales*, que incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

Mecanismos de control periódico

Denominado también *sistema de control regular*, se basa en el examen de las memorias sobre la aplicación por ley y en la práctica que los Estados miembros envían, así como en las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores.³⁷⁵ Los órganos que realizan el mencionado examen son: a) la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios

372 Organización Internacional del Trabajo, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, op. cit.

373 Álvaro Leconte Luna, *Derecho internacional privado*. Bogotá: Temis, 1979.

374 Organización Internacional del Trabajo, Mecanismo de control. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang-es/index.htm>

375 Ibid.

y Recomendaciones y b) la Comisión Tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Creada en 1926, la Comisión tiene por finalidad examinar las memorias que presentan los Estados miembros sobre los convenios ratificados, con el fin de realizar una evaluación técnica imparcial del estado de aplicación de las normas internacionales del trabajo.³⁷⁶ Para tal efecto, realiza dos clases de comentarios, a saber, *observaciones y solicitudes directas*:

Las observaciones contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado. Estas observaciones se publican en el informe anual de la Comisión. Las solicitudes directas se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de más información. No se publican en el informe, sino que se comunican directamente a los gobiernos concernidos.³⁷⁷

Desde 1964, la Comisión de Expertos viene llevando la cuenta del número de casos de progreso en los que ha observado cambios en la legislación y en la práctica que mejoran la aplicación de los convenios ratificados. Hasta la actualidad, se ha tomado nota de más 2.300 casos de progreso.³⁷⁸

Comisión Tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo

Como se estudió anteriormente, después de que los Estados miembros presentan sus comentarios sobre los exámenes de las normas internacionales del trabajo, la Comisión de la Conferencia tiene una misión particular:

Adopta conclusiones, recomendando a los gobiernos que arbitren medidas específicas para solucionar un problema o que soliciten asistencia técnica a la OIT. Las dis-

.....
376 Organización Internacional del Trabajo, *Las reglas de juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo* (3.ª ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2014, p. 102.

377 Organización Internacional del Trabajo, La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

378 *Ibid.*

•La Organización Internacional del Trabajo: estructura organizativa y funcional•

cusiones y las conclusiones sobre las situaciones examinadas por la Comisión de la Conferencia se publican en su informe. Las situaciones especialmente preocupantes se destacan en párrafos especiales de su Informe General.³⁷⁹

Procedimientos especiales

Respecto a la aplicación y promoción de las normas, señala la OIT:

A diferencia del mecanismo de control periódico, los tres procedimientos enumerados a continuación se basan en la presentación de una reclamación o de una queja³⁸⁰ así: 1) procedimiento de reclamación con respecto a la aplicación de convenios ratificados; 2) procedimiento de queja con respecto a la aplicación de convenios ratificados, y 3) procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical: Comité de Libertad Sindical.³⁸¹

Los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT permiten a las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores presentar reclamaciones contra un Estado por incumplimiento de un convenio internacional del trabajo que haya sido ratificado.³⁸² La organización profesional (no individuo) dirigirá la reclamación por escrito a la OIT. En virtud de los artículos 26 al 34 de la Constitución citada, también pueden formular quejas en contra de un Estado miembro por incumplimiento de un convenio, un delegado a la Conferencia Internacional del Trabajo o por el Consejo de Administración dentro del ámbito sus competencias.³⁸³

Una vez se recibe la queja, el Consejo de Administración de la OIT podrá comunicarla al gobierno contra el que se ha presentado e invitarle a formular una declaración en la materia. El Estado tendrá derecho a estar representado por un delegado ante el Consejo, cuando este delibere sobre el asunto. En una reclamación presentada, conforme al artículo 24 de la Constitución de la OIT, por varios

379 Organización Internacional del Trabajo, *Las reglas de juego...*, op. cit., p. 103.

380 Organización Internacional del Trabajo, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, op. cit.

381 Organización Internacional del Trabajo, *Aplicación y promoción de las normas*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-es/index.htm>

382 Organización Internacional del Trabajo, *Reclamaciones*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang-es/index.htm>

383 Organización Internacional del Trabajo, *Quejas*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang-es/index.htm>

delegados de la CIT de 1998 contra el Gobierno de Colombia por violación de los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, Gobierno y sindicatos acordaron solicitar al Consejo de Administración el envío de una misión de contactos directos al país, formada por dos expertos independientes y dos funcionarios de la OIT.

Una vez es rendido el informe de la misión, el Consejo de Administración deberá decidir si sigue adelante con el procedimiento de reclamación y pedir a su Comité de Libertad Sindical que estudie el fondo del asunto.³⁸⁴ En caso de que no recibiere ninguna respuesta satisfactoria en un tiempo prudencial, el artículo 26.3 de la Constitución autoriza al Consejo de Administración a nombrar una Comisión de Encuestas, que estudiará la queja en cuestión y establecerá un informe. En dicho informe (artículo 8) se expondrá el resultado de las averiguaciones, sobre todo los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que la Comisión considere apropiado formular respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse.

El director general de la OIT comunicará el informe de la Comisión de Encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos interesados, y luego procederá a su publicación (artículo 29.1). A su vez, los gobiernos interesados disponen de tres meses para aceptar los términos del informe emitido por la Comisión de Encuesta. En caso contrario, podrán someter su controversia a la Corte Internacional de Justicia (CIJ), cuya decisión —que podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones de la Comisión de Encuesta— será inapelable (artículo 31).

Si el gobierno acusado de incumplimiento persistiera en su actitud, el Consejo de Administración recomendará a la CIT las medidas que estime convenientes (artículo 33). El gobierno interesado podrá solicitar la constitución de una nueva Comisión de Encuesta encargada de probar sus aseveraciones sobre el supuesto cumplimiento (artículo 34). Si el informe de la nueva Comisión de Encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia fueren favorables al gobierno acusado de incumplimiento, el Consejo de Administración recomendará

.....
384 Organización Internacional del Trabajo, *Informe del Comité de Libertad Sindical*. Doc. GB.278/3/2, 278..a Reunión. Ginebra, junio de 2000, p. 193.

que cese inmediatamente cualquier medida que hubiese sido adoptada contra ese gobierno.³⁸⁵

Conforme al Reglamento de 1980, el procedimiento consta de tres fases, a saber: admisibilidad, fondo y publicación. Las dos primeras son confidenciales.

Admisibilidad

La mesa del Consejo de Administración examinará los requisitos de admisibilidad de toda reclamación en función de las siguientes reglas (artículo 2 del Reglamento):

- La reclamación debe ser comunicada por escrito a la Oficina Internacional del Trabajo.
- Debe proceder de una Organización profesional de empleadores o de trabajadores.
- Debe hacer expresamente referencia art. 24 de la Constitución.
- Debe referirse a un Estado Miembro de la OIT, o que lo haya sido pero continúe siendo Parte en el convenio en controversia (artículo 11 del Reglamento).
- Debe referirse a un convenio ratificado por el Estado contra el que se reclama.
- Debe indicar respecto a que se alega que el Estado no garantiza el cumplimiento efectivo del citado convenio.

Con estos criterios, la mesa del Consejo de Administración elaborará un informe confidencial que enviará al Consejo de Administración, en el que recomendará que se declare admisible o no la reclamación correspondiente (artículo 2.3 del Reglamento). A la vista de informe de la mesa, el Consejo de Administración se pronunciará a favor o en contra de la admisibilidad de la reclamación, pero evitando referirse respecto al fondo de la cuestión (artículo 2.4 del Reglamento).³⁸⁶

Fondo

Si la decisión sobre admisibilidad del Consejo de Administración es positiva, este designará un comité que examinará la reclamación desde el punto de

.....
385 Organización Internacional del Trabajo, Cómo funciona la OIT. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>

386 Organización Internacional del Trabajo, Reclamaciones. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang-es/index.htm>

vista del fondo. Si en la citada reclamación se tratara de derechos sindicales, en este caso el fondo de la cuestión será examinado por un Comité del Consejo de Administración ya existente: el Comité de Libertad Sindical (artículo 3.2 del Reglamento).

El comité *ad hoc* designado para estudiar cada reclamación declarada admisible estará compuesto de tres miembros del Consejo de Administración, que representan su composición tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores). Además, no podrá formar parte del referido Comité ni un nacional del Estado contra el que se reclama ni un representante de la organización profesional que haya presentado la reclamación (artículo 3.1 del Reglamento).

Durante el examen de la reclamación, el Comité podrá solicitar informaciones complementarias a las dos partes, dentro del plazo que él mismo fije. También se prevé que ambas partes formulen declaraciones orales ante el Comité (artículo 4 del Reglamento).

Se puede producir, con el consentimiento del Estado interesado, una visita *in loco* con el objeto de entablar contactos directos a través de los cuales se investigarán los hechos y se intentará una conciliación. Sin embargo, los contactos directos y la visita al Estado no la realizarán los miembros del comité tripartito competente, sino funcionarios de la OIT, en representación del director general (artículo 5 del Reglamento). Los mismos funcionarios rendirán informe al citado comité.

Finalizando el examen del fondo de la reclamación, el Comité rendirá un informe al Consejo de Administración en el que se detallarán las medidas adoptadas para examinar la reclamación. También se presentarán allí sus conclusiones sobre las cuestiones planteadas en la reclamación y se formularán sus recomendaciones sobre la decisión de fondo que habrá de tomar el Consejo de Administración (artículo 6 del Reglamento).

El Consejo de Administración de la OIT deliberará a puerta cerrada tanto sobre las cuestiones de admisibilidad como las de fondo, en presencia de un representante del Estado interesado, el cual podrá hacer uso de la palabra en las mismas condiciones que los miembros del Consejo, pero no tendrá derecho a voto (artículo 26.5 de la Constitución y artículo 7.2 del Reglamento).³⁸⁷

.....
387 *Ibid.*

Publicación

Conforme al artículo 25 de la Constitución, el Consejo de Administración podrá hacer pública la reclamación de la organización profesional si, transcurrido un plazo que considere prudencial, no ha recibido ninguna declaración del gobierno interesado sobre el tema objeto de reclamación, o bien, si tal declaración no se considera satisfactoria. El Congreso de Administración también puede decidir hacer pública la declaración que haya recibido del gobierno interesado, así como propias decisiones en la materia (artículo 8 del Reglamento).

La publicación cerrará el procedimiento previsto en los artículos 24 y 25 de la Constitución. Por su parte, el Consejo siempre podrá actuar de oficio, conforme al artículo 26.4 de la Constitución de la OIT, ante la reclamación de cualquier delegado de esta organización. Se sigue en ese caso el procedimiento previsto en los artículos 26 y siguientes de la Constitución para la tramitación de quejas interestatales (artículo 10 del Reglamento).

Este mecanismo se ha utilizado en escasas ocasiones, pues las organizaciones de empleadores y de trabajadores prefieren presentar sus reclamaciones contra los Estados, mediante las posibilidades que les ofrece la Comisión de Expertos en el análisis de los “informes periódicos” de los Estados sobre la aplicación de los convenios internacionales del trabajo ratificados. Esto se explica, curiosamente, por cuanto estos mecanismos les ofrece más agilidad y eficacia que el de las “reclamaciones” de los artículos 24 y 25 de la Constitución.

Ello prueba que un mecanismo internacional de protección de los derechos humanos, basado en la clásica técnica de los informes periódicos de los Estados, no tiene por qué ser forzosamente menos eficaz que la más sofisticada de las comunicaciones individuales en un marco cuasicontencioso. La eficacia dependerá del grado de desarrollo que haya alcanzado el primero, así como de las facilidades procesales que ofrezca el segundo al individuo o la organización que buscan una pronta y justa reparación en sus derechos, así como de la adopción de medidas preventivas que hagan imposible la reparación de violaciones de derechos como las denunciadas.

Cada año, todo miembro de la OIT debe remitirle una memoria según las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se hubiera adherido. Esta memoria es redactada según la metodología que indique

el Consejo de Administración. Las memorias tienen dos características que pueden ser de dos categorías: memorias detalladas y memorias generales. En las primeras, los Estados deben responder a los datos solicitados por el Consejo de Administración para cada convenio, después de su adopción, donde se indique su aplicación o no en el Estado. Esta memoria debe ser enviada así: la primera memoria sobre un convenio, una vez que haya entrado en vigor la ratificación; las dos memorias siguientes, cada dos años; y las posteriores deberán enviarse cada cuatro años, salvo algunos convenios especiales, cuya memoria es de dos años.

Las memorias generales deben ser enviadas cada año sobre los convenios con respecto a los cuales corresponde presentar una memoria detallada. En la elaboración de cada memoria, según el artículo 23 de la Constitución de la OIT, los gobiernos deben enviar copias de estos documentos a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, así como realizar consultas con los organismos según el convenio de la OIT.³⁸⁸ Las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden realizar observaciones según estas memorias de los gobiernos, dirigiéndoselas a ellos o directamente a la Oficina Internacional del Trabajo.

Igual procedimiento sufren las memorias según los convenios y las recomendaciones no ratificados. Es el Consejo de Administración el que decide cuáles son los convenios o las recomendaciones de los que se deben enviar memorias cada año.³⁸⁹ De acuerdo con el artículo 19, parágrafo 5, literal *c*, y el parágrafo 6, literal *c*, los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de informar al director general sobre las medidas adoptadas para someter los convenios a la aprobación de las autoridades competentes. Tratándose de Estados federales, la información será según las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas.

Este procedimiento de memorias se aplica igualmente, según el artículo 35 de la Constitución de la OIT, para los territorios no metropolitanos. El análisis de control de memorial es ejercido por la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la conferencia.

.....
388 Organización Internacional del Trabajo, La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang-es/index.htm>

389 Organización Internacional del Trabajo, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, op. cit.

La Comisión de Aplicación de Convenios Internacionales y Recomendaciones de la Conferencia tiene una composición tripartita; su votación se hace siguiendo el sistema de coeficientes, recurriendo a la ponderación de ellos. Su mesa directiva está compuesta por un presidente (que debe ser delegado gubernamental), dos vicepresidentes (que deben ser delegados de los empleadores y trabajadores) y un ponente o relator. Esta comisión tiene como objetivo informar a la conferencia las medidas adoptadas por los Estados miembros para dar cumplimiento a las disposiciones de los convenios que hayan sido ratificados.³⁹⁰

Otro mecanismo de evaluación y control es el ejercido por la Oficina Internacional del Trabajo al cumplir su papel de asesoramiento a los Estados miembros a través de los consejeros nombrados en las diferentes latitudes del mundo: África, América Latina, Asia, el Caribe y el Pacífico. Este asesoramiento consiste fundamentalmente en recomendar la armonización de la legislación laboral en los convenios y el impulso de seminarios y conferencias internacionales.

Los artículos 24 y 25 establecen el principio de la reclamación, que puede ser accionada por una organización de empleadores o trabajadores en contra de un miembro de la Organización que no haya adoptado medidas para el cumplimiento de un convenio. El Consejo de Administración comunicará la reclamación al gobierno contra el que esta se hace y le invitará a realizar las observaciones que considere convenientes. Si dentro de un plazo prudencial el gobierno no emite estas aclaraciones o a juicio del Consejo de Administración son insuficientes, se podrá hacer pública la reclamación y la respuesta recibida.³⁹¹

El artículo 26 de la Constitución establece que cualquier miembro de la OIT puede presentar queja ante la Oficina Internacional del Trabajo contra otro miembro que no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de los convenios que ambos gobiernos hayan ratificado.

El Consejo de Administración, si lo considera conveniente, podrá someter dicha queja a un comité de encuesta; en este caso, los miembros a los que directa o indirectamente les concierne la queja son obligados a poner a disposición de la comisión toda la información necesaria, relacionada con dicha queja a un comité

390 Organización Internacional del Trabajo, La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang--es/index.htm>

391 Organización Internacional del Trabajo, Reclamaciones, op. cit.

de encuesta. La comisión de encuesta, después de evaluar la queja con sus respectivos informes, redacta una memoria en la que se dan conclusiones, informes finales, así como las recomendaciones que considere oportunas y los plazos en que estas deben adoptarse. Ulteriormente, el director general de la Oficina remitirá al Consejo de Administración, y a los gobiernos que les concierne la queja, el informe de la comisión, y procede a su publicación.

Dentro de los tres meses siguientes al recibo del informe, los gobiernos afectados comunicarán al director general de la Oficina Internacional del Trabajo si aceptan o no las recomendaciones del informe. En caso de que no las acepten, y si desean someter la queja a la Corte Internacional de Justicia, dicha decisión es inapelable. Sin embargo, la Corte podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones del informe de la comisión de encuesta. En caso de que un miembro no cumpla las recomendaciones del informe de la Comisión de decisión de la Corte Internacional de Justicia, o del Consejo de Administración, recomendará a la Conferencia las medidas que estimen convenientes para obtener el cumplimiento.

El gobierno acusado de incumplimiento podrá en cualquier momento informar al Consejo de Administración que ha adoptado las medidas para cumplir con la recomendación de la comisión de encuesta, o de la decisión de la Corte Internacional de Justicia. En este caso, el Consejo de Administración pedirá la constitución de la Comisión de encuesta, encargada de comprobar el cumplimiento. En caso de que el cumplimiento se compruebe, el Consejo de Administración recomendará que cese cualquier medida adoptada.

En conclusión, el procedimiento³⁹² a través de las reclamaciones y las quejas por medio de la comisión de encuesta, a pesar de que cada una adopta su propio procedimiento, puede ser resumido así:

- a. La primera reunión solicita las informaciones complementarias y aclaraciones según la queja.
- b. Se fija la fecha de la audiencia, donde se invita a la Corte a designar un representante y a prestar lista de testigos, o designa sus propios testigos, o invita o designa sus propios testigos, o invita a las autoridades del gobierno querellado, según el caso.

.....
³⁹² Oficina Internacional del Trabajo, *Manual sobre procedimiento en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, op. cit.

- c. La comisión podrá ordenar la visita al país, con el objeto de entrevistarse con las organizaciones y personas interesadas de cada país.
- d. Se redacta el informe final.

Ante la importancia que reviste para la OIT la libertad sindical, se crea un órgano especializado en conocer las quejas presentadas en contra de los países miembros por la violación de convenios en esta materia. Para tal efecto se indicó en su momento:

La libertad sindical y la negociación colectiva³⁹³ se encuentran entre los principios fundacionales de la OIT. Poco después de la adopción de los Convenios número 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, la OIT llegó a la conclusión de que el principio de libertad sindical requería otros procedimientos de control para garantizar su cumplimiento en los países que no habían ratificado los convenios pertinentes. Como consecuencia de ello, en 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS)³⁹⁴ con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país concernido los convenios pertinentes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros.

El CLS es un Comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Si el Comité acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno concernido para establecer los hechos. Y si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría ponerse remedio a la situación³⁹⁵. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones. En los casos en los que los países hubiesen ratificado los instrumentos pertinentes, los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la Comisión de Expertos.

El Comité también puede optar por proponer una misión de “contactos directos” al gobierno concernido para abordar el problema directamente con los funcionarios del gobierno y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo. En sus más

.....
393 Organización Internacional del Trabajo, Libertad sindical. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-es/index.htm>

394 José Marcos Sánchez y Eduardo Rodríguez Calderón, *Manual para la defensa de la libertad sindical* (3.ª ed.): Lima: OIT, 2007, p. 47.

395 Eduardo Rodríguez Calderón, *Perfil del Comité de Libertad sindical: 50 años como garante internacional*. Lima: OIT, 2001, p. 6.

de 50 años de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha examinado más de 2.300 casos. Más de 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del Comité y a lo largo de los últimos 25 años han informado de avances positivos en la libertad sindical.³⁹⁶

Aplicación de los convenios de la OIT en Colombia

La incorporación de las normas internacionales del trabajo al orden jurídico interno de los países está despertando un interés práctico creciente, al que contribuyen los numerosos seminarios organizados por la Oficina Internacional del Trabajo y el Centro de Formación Internacional de la OIT, en Turín, para miembros del poder judicial, académicos y asesores jurídicos de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

La cuestión ya había sido examinada por Nicolás Válticos en varios de sus artículos³⁹⁷ y en sus tratados sobre derecho internacional del trabajo, particularmente en relación con el efecto de las normas autoejecutivas (*self executing*) y el conflicto entre las normas internacionales incorporadas y el derecho nacional. Virginia Leary, académica norteamericana y exfuncionaria del Departamento de Normas de la OIT, dedicó todo un libro a la incorporación automática de las normas, con un estudio detallado de las diversas facetas de este tema.³⁹⁸ En América Latina el tema ha sido tratado en años recientes por distintos autores, en relación con el orden jurídico de sus respectivos países.³⁹⁹

Las normas internacionales del trabajo producidas por la OIT son normas de derechos humanos⁴⁰⁰ como la Declaración Universal de Derechos Humanos, los

396 Organización Internacional del Trabajo, *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001, p. 25.

397 Nicolás Válticos, *Conventions internationales du travail et droit interne*, *Rev. Crit.*, núm. 2, 1955, pp. 251-88. Nicolás Válticos, *Les Conventions internationales devant le juge français*, *Rev. Crit.*, núm. 1, 1964, pp. 41-72. Nicolás Válticos, *Droit international du travail et droit interne français*, *Travaux du Comité français de droit international privé*, 1973-1975, Paris, 1977, pp. 11-37.

398 V. Leary, *International Labour Conventions and National Law*. La Haya, Boston y Londres, 1982.

399 Véase en particular: Octavio Racciatti, Los convenios internacionales del trabajo y las leyes posteriores a su ratificación, en *Derecho Laboral*, enero-junio, 1994; Gerald Von Potobsky, Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo: una nueva dimensión en el orden jurídico interno, en *Derecho del Trabajo*, 1997. Carlos E. Molina, Incorporación de las normas internacionales en Colombia, en *Actualidad Laboral y Seguridad Social*, noviembre-diciembre, 2001.

400 Geraldo Von Potobsky y Héctor Bartolomei de la Cruz, *La Organización Internacional del Trabajo*, *op. cit.*

•La Organización Internacional del Trabajo: estructura organizativa y funcional.

Pactos Internacionales de 1966⁴⁰¹ y los llamados Pactos Regionales de Derechos Humanos.⁴⁰² En el caso del mundo del trabajo, todas las instituciones nacionales e internacionales coinciden en que la OIT es el ente encargado de producir normas de carácter internacional⁴⁰³, con una característica particular por ser producto del tripartismo (trabajadores, empleadores y gobierno), y no de elementos unilaterales de los gobiernos en representación de los Estados.

Los tres organismos de control de la OIT: la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios⁴⁰⁴ y Recomendaciones, la Comisión de Aplicación de Normas y el Comité de Libertad Sindical, en materia de violación de los convenios 87 y 98 han producido innumerables comentarios y recomendaciones para Colombia.

Colombia no firmó el Tratado de Paz de Versalles de 1919. La Ley 49 de 1919 autorizó al gobierno de ese entonces adherirse al Pacto de la Sociedad de las Naciones y no al Tratado de Paz de Versalles que creaba la OIT. Esta tesis es sostenida por Germán Cavelier⁴⁰⁵, que afirma que Colombia no ha sido fundadora de la OIT. Sin embargo, ha sido tradicional esta consideración histórica que no tiene mayor repercusión en la vigencia de los convenios de la OIT, toda vez que la Constitución Política de 1991 claramente estableció que los convenios ratificados por Colombia forman parte del régimen interno.

401 El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del 16 de diciembre de 1966, fue ratificado mediante la Ley 74/68 del 29 de octubre de 1969. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del 16 de diciembre de 1966, fue ratificado mediante la Ley 74/68 de 29 de octubre de 1969. El Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del 16 de diciembre de 1966, fue ratificado mediante la Ley 74/68 de 29 de octubre de 1969. La Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, del 10 de diciembre de 1984, fue ratificada mediante la Ley 70/86 de 8 de diciembre de 1987.

402 Está conformado por la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José (Costa Rica), del 22 de noviembre de 1969, que fue ratificado mediante la Ley 16/72 del 31 de julio de 1973; la Convención sobre los Derechos del Niño, del 20 de noviembre de 1989, fue ratificada mediante la Ley 12/91 del 28 de enero de 1991; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo de San Salvador (Salvador), del 17 de noviembre de 1988, fue ratificado mediante la Ley 319/96 y el Decreto 429/01 del 22 de octubre de 1997; la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, del 9 de diciembre de 1985, fue ratificada mediante la Ley 409/97 del 2 de diciembre de 1998, y la Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores, del 18 de marzo de 1994, fue ratificada mediante la Ley 470/98 del 12 de junio de 2000.

403 Carlos Villán, *Curso de derecho internacional de los derechos humanos*. Madrid: Trotta, 2002.

404 Mario Ackerman, *Carácter y eficacia de los pronunciamientos de la comisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT*. Discurso dado en el Curso de formación para magistrados, docentes y juristas de la OIT realizado en Lima-Perú, 2013.

405 Germán Cavelier, *Régimen jurídico de los tratados internacionales en Colombia* (3.ª ed.). Bogotá: Legis, 2000.

Es necesario resaltar que en el caso colombiano hay un elemento extraordinario en materia de la obligatoriedad de los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical⁴⁰⁶, que han sido aprobados por el Consejo de Administración. A su vez, la Corte Constitucional en varias oportunidades ha considerado que dichas recomendaciones son de carácter vinculante para los operadores judiciales, tal y como lo establece la Sentencia T-568/99 de la Corte Constitucional:

Las recomendaciones emanadas del Comité de Libertad Sindical y aprobadas por el Consejo de Administración tienen carácter vinculante ‘según las normas de la organización, tal y como ocurre con las recomendaciones de la Comisión Interamericana de DD.HH, [...] en consecuencia el bloque de constitucionalidad debe construirse a partir de [...] la recomendación del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Igualmente, en las sentencias T-603/03 y T-695/04 la Corte afirmó: “En el orden interno el único medio judicial para lograr el cumplimiento de las recomendaciones de los órganos de control que protegen derechos fundamentales es la acción de tutela”.

En términos de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados de 1969, ratificada en Colombia mediante la Ley 32 de 1985, los convenios que produce la Conferencia Internacional del Trabajo son considerados como tratados internacionales, a la luz de lo establecido en la parte I, numeral 2, literal *a*. Su característica principal es que nacen de la voluntad de los Estados miembros de la OIT, representados a través del tripartismo (trabajadores, empleadores y gobierno) y que hacen surgir dos obligaciones jurídicas: una frente a la organización misma y otra frente a los demás Estados miembros.

Lo anterior surge del artículo 405 del Tratado de Paz de Versalles, y por esto, el mismo Tratado establece en su artículo 411 la posibilidad de que cada uno de los miembros interponga una queja en la Oficina Internacional del Trabajo contra otro miembro que a su parecer no asegure de una manera satisfactoria la ejecución de una convención que uno y otro hubiera ratificado. Por ello, se podría decir que la naturaleza jurídica de los convenios internacionales de la OIT, además de ser tratados internacionales con todos los elementos jurídicos de la convención de Viena que esto significa, tienen la característica de ser aprobados por los

.....
406 Francisco Ostau de Lafont de León y Leidy Ángela Niño, Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones de los jueces laborales en Colombia, en *Prolegómenos - Derechos y Valores*, 2010, pp. 163-175.

Estados representados por el tripartismo. Por ello surgen obligaciones jurídicas en el marco de la relación entre los Estados y de la OIT como control externo e internacional del cumplimiento de dichos convenios.

La Declaración de Filadelfia da paso a las características jurídicas especiales en que se mueven los convenios de la organización, constituyendo elementos de los derechos humanos. En palabras de Geraldo Von Potobsky⁴⁰⁷, la naturaleza de los convenios tiene categoría de tratados con características propias, como se mencionó anteriormente. La Corte Constitucional ha reafirmado estos principios sobre la naturaleza jurídica de los convenios de la OIT mediante la Sentencia C-562/92:

Si bien es cierto que los actos del Convenio de la OIT no reúnen ni por su forma de adopción ni por su trámite las exigencias establecidas por la Convención de Viena para los tratados que se celebran entre Estados, sí pueden tenerse como tales a pesar de sus diferencias pues son instrumentos de carácter internacional que contienen normas de Derecho, adoptadas por un órgano colectivo (Conferencia Internacional del Trabajo) en cuyo seno se encuentran representaciones de los Estados miembros y que solo obligan a quienes los ratifiquen. Y que dadas esas peculiaridades especiales que los caracterizan y distinguen se rigen por las propias normas contenidas en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y en lo no contemplado en ellas en las normas de Derecho Internacional relativas a los tratados comunes u ordinarios. Corresponde a los Estados miembros de la OIT acatar las reglas establecidas en dichas normas para la aprobación y cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo, pues a ello se comprometieron cuando decidieron formar parte de esta Organización.

En el derecho internacional se han establecido como características relacionadas con la efectiva aplicabilidad de una cláusula de un convenio internacional las llamadas *cláusulas self executing*, que se pueden traducir como una cláusula de aplicabilidad inmediata, o *direct effect*, es decir, de efecto directo o eficacia directa. Señala Roland Bank⁴⁰⁸ al respecto:

407 Geraldo von Potobsky, *Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional*. Recuperado de http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2012/documentos/obj01_act18_2012_vonpotobsky__eficjurcon_2004.pdf

408 Roland Bank, *Tratados internacionales de derechos humanos bajo el ordenamiento jurídico alemán*, en *Ius et Praxis*, vol. 9, núm. 1, 2009, pp. 1-8.

Una regla puede ser calificada como *self-executing*, en el sentido objetivo, si sus condiciones y consecuencias jurídicas están claramente definidas y, en el sentido subjetivo, si las partes del tratado intentaron la aplicación inmediata cuando culminaron su redacción. En el ejemplo de la Convención Europea de Derechos Humanos, sólo son *self-executing* las garantías materiales —sea de la propia Convención o sea de los protocolos adicionales—, mientras que otras reglas, como aquellas sobre la formación de la Corte Europea de los Derechos Humanos, no se pretende que sean aplicadas en los Estados miembros de la Convención; están dirigidas a los propios Estados miembros y no a personas naturales ni a los órganos ejecutivos o jurídicos de esos Estados.

Claudio Nash sostiene que las normas *self-executing* contenidas en los tratados de derechos humanos deben ser aplicables sin necesidad de una legislación reglamentaria. No se requiere que se adopten legislaciones internas para su efectiva aplicación. Malcolm Shaw⁴⁰⁹ sostiene que la cuestión de cuáles son los tratados autoejecutivos y cuáles no lo son le corresponde resolverla al poder judicial. Indica en esta línea Eduardo Jiménez de Aréchega⁴¹⁰:

El concepto de disposiciones auto-ejecutivas y las razones fundamentales que originan esa noción, han sido elaborados por la doctrina y la práctica del Derecho Internacional con respecto a la aplicación de estipulaciones contenidas en tratados internacionales invocados por un individuo ante un juez. No obstante, ese concepto puede también extenderse a las normas del Derecho Internacional consuetudinario. Se puede hablar también de reglas de la costumbre internacional ejecutables por sí mismas (“self-executing”).

La estipulación de un tratado se considera como ejecutable por sí misma (“self-executing”) cuando es susceptible de una aplicación inmediata y directa, sin que sea necesaria una acción jurídica complementaria para su implementación o su exigibilidad. Se habla de auto-ejecutividad cuando la disposición ha sido redactada en tal forma que de ella surge una regla que los tribunales judiciales internos pueden aplicar en un caso dado. La fórmula utilizada por Marshall, célebre Presidente de la Corte Suprema de los Estados Unidos, es que una norma es ejecutable por sí misma (“self-executing”) “toda vez que opere por sí sin ayuda de una disposición legislativa”.

409 Malcolm Shaw, *International Law*. Nueva York: Cambridge University Press, 1995, p. 121.

410 Eduardo Jiménez de Aréchega, *La Convención Americana como Derecho Interno*. Bogotá: Instituto Interamericano de Derecho Humanos, 1988, p. 27.

La Corte Constitucional ha señalado en varias oportunidades sobre la doctrina *non self executing*⁴¹¹ que es necesario, tratándose de convenios sobre derechos humanos, que esta contenga cláusulas *non self executing*, las cuales deben ser aplicadas previa reglamentación de las autoridades correspondientes⁴¹². La Sentencia C-291/07, en el salvamento de voto del magistrado Humberto Sierra Porto, señala que las cláusulas *non-self-executing* en los convenios sobre derechos humanos, como los cuatro convenios de Ginebra de 1949 y el Protocolo II de Ginebra de 1977, son disposiciones convencionales que requieren que los respectivos legisladores internos las desarrollen, en ejercicio de su libertad de configuración normativa.

Para Nicolás Válticos⁴¹³, las principales dificultades que han surgido en la aplicación en el derecho interno de los convenios de la OIT han sido, entre otras, algunas cláusulas *non self executing*, toda vez que han sido argumentos por parte de algunos Estados para no aplicar algunas cláusulas de los Convenios de la OIT. Recuerda Válticos respecto a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en su informe de 2003 sobre la observación individual del Convenio 120, sobre higiene del comercio, ratificado por Jordania en 1965:

Aunque en general las disposiciones de los convenios de la OIT no son *self executing*, el convenio 4 del Convenio requiere expresamente la adopción de una legislación a nivel nacional para garantizar la aplicación de las medidas básicas de higiene establecida en la parte segunda.

De aquí que Válticos⁴¹⁴ sostiene la tesis de que para que un convenio ratificado tenga efectos jurídicos internos y pueda ser invocado por cualquier persona ante los tribunales nacionales, y no esté redactado en términos de que sea necesario la responsabilidad internacional del Estado, sus disposiciones deben tener un carácter autoejecutivo, es decir, permita su aplicación inmediata en el derecho interno. Muchos de los convenios de la OIT, dice Válticos, carece de este carácter, por lo cual se exige una adopción de legislación reglamentaria o complementaria.

411 Sentencias C-031/09, C-608/10, C-941/10, C-291/07, C-1076/02 y C-255/03.

412 Véase al respecto: Sentencia C-255/03.

413 Nicolás Válticos, *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1977, p. 509.

414 *Ibid.*, p. 496.

La tesis de Nicolás Válticos es retomada por Xavier Beaudonnet⁴¹⁵, para quien los criterios para determinar el carácter *self-executing* de un tratado son los siguientes:

- a. La intención de las partes de adoptar disposiciones que no requieren legislación previa para su puesta en práctica
- b. La precisión y el detalle de los términos utilizados por el tratado.
- c. La competencia de los tribunales frente a los sujetos cubiertos por el tratado en el respeto de la separación de poderes.

En consecuencia, para este autor, coincidiendo con Válticos, los convenios de la OIT en su mayoría contienen cláusulas *non self executing* que requieren reglamentación por parte de los Estados; argumento que permite el incumplimiento de los convenios de la OIT.⁴¹⁶ Sin embargo, ninguno de los autores anteriores hace claridad sobre las cláusulas de los convenios sobre derechos humanos producidas por la OIT o sobre los convenios que se refieren a los principios fundamentales, sobre los cuales no cabe duda de que a pesar de que contengan algunas cláusulas *non self executing*, estos, dado su carácter de convenios fundamentales o de derechos humanos, reglamentarlos o no, no eximen al Estado de su aplicación.

En el caso colombiano, la Corte Constitucional claramente ha establecido, mediante la Sentencia C-291/07, que las normas que forman parte del bloque de constitucionalidad cumplen diversas funciones dentro del ordenamiento jurídico colombiano. En relación con el establecimiento de límites al margen de configuración del legislador en materia penal, el bloque de constitucionalidad cumple dos funciones distintas: una función interpretativa —sirve de parámetro guía en la interpretación del contenido de las cláusulas constitucionales y en la identificación de las limitaciones admisibles a los derechos fundamentales— y una función integradora —provisión de parámetros específicos de constitucionalidad en ausencia de disposiciones constitucionales expresas, por remisión directa de los artículos 93, 94, 44 y 53 Superiores—.

Ambas funciones han sido aplicadas por la Corte Constitucional en su jurisprudencia sobre los límites del margen de configuración del legislador en materia penal, sea para identificar un desconocimiento de la Constitución con la ayuda

415 Xaver Beaudonnet, *Derecho internacional del trabajo y derecho interno*. Turin: Centro Internacional de Formación de la OIT, 2009, p. 19.

416 *Ibid.*, p. 9.

•La Organización Internacional del Trabajo: estructura organizativa y funcional.

interpretativa de las normas incluidas en el bloque, o para aplicar directamente los parámetros establecidos por tales normas en ausencia de una cláusula constitucional específica.

La Corte Constitucional ha considerado que los convenios 87, 98, 151 y 154⁴¹⁷ son parte del bloque de constitucionalidad⁴¹⁸, por ser convenios sobre derechos humanos que contienen cláusulas *non self executing*; pero dada su característica especial de fundamentales, no pueden ser consideradas estas cláusulas como no aplicables o no ejecutivas, toda vez que no puede ser excusa de la responsabilidad del Estado la falta de reglamentación para no aplicarla.

En el caso colombiano, esta situación tiene como fundamento que al ser parte del bloque de constitucionalidad los convenios de derechos humanos, se

.....
417 Anexo a estos convenios existen una serie de disposiciones que hace relación a la libertad sindical y a la negociación colectiva como: Declaración de Filadelfia; Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura); 1921 (núm. 11); Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos); 1947 (núm. 84); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135); Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143); Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141); Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149); Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151); Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159); Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (núm. 154); Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 66); Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados); 1955 (núm. 100); Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado); 1949 (núm. 97); Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151); Recomendación sobre la política social en los territorios dependientes, 1944 (núm. 70); Recomendación sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (núm. 163); Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos); 1947 (núm. 82); Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos); 1962 (núm. 117); Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107); Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169); Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110); Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149); Recomendación sobre las Condiciones Sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (núm. 108); Recomendación sobre el Trabajo Portuario, 1973 (núm. 145); Convenio sobre la Licencia Pagada de estudios, 1974 (núm. 140); Recomendación sobre la Licencia Pagada de estudios, 1974 (núm. 148); Recomendación sobre desarrollo de los Recursos Humanos, 1975 (núm. 150); Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149); Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157); Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91); Recomendación sobre la conciliación y el Arbitraje Voluntarios, 1951 (núm. 92); Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94); Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional); 1960 (núm. 113); Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129); Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130); Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158); Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166); Convenio sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del trabajo); 1976 (núm. 144); Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo); 1976 (núm. 152); Recomendación relativa a la situación del Personal Docente (Extractos); Declaración tripartita de principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Extractos); Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, Resolución sobre la independencia del movimiento sindical, Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con las libertades civiles

418 Francisco Ostau De Lafont y Leidy Niño, *Aplicación de los convenios*, op. cit., pp. 163-175

convierten en parte integrante de la Constitución, por lo que prevalecen frente a la norma interna (Código Sustantivo del Trabajo). Estos convenios son considerados normas constitucionales, que en términos del artículo 4 de la Constitución Política es norma de normas. De aquí que no requiere reglamentación para su aplicabilidad directa en caso de que ella pueda resolver alguna conflictividad de el mundo del trabajo, como lo ha manifestado la Corte Constitucional en el caso del artículo 53 de la Carta Política, que establece: “El congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios fundamentales”. Y a pesar de su ausencia, este artículo tiene aplicabilidad directa.⁴¹⁹

Tratándose del caso colombiano, surge la inquietud acerca de cómo en nuestro ordenamiento interno la obligatoriedad jurídica de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical es aplicada por las autoridades administrativas, judiciales y por todos los operadores públicos y privados. Al respecto, es preciso reiterar que la Constitución Política de Colombia, en sus artículos 9, 53 y 93, ha establecido que los convenios internacionales de la OIT, ratificados por Colombia, son parte del régimen interno. La Corte Constitucional ha construido la teoría del bloque de constitucionalidad, indicando que algunos convenios de la OIT hacen parte de él.⁴²⁰ En varias oportunidades, esta corporación se ha pronunciado sobre la obligatoriedad de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en Colombia, como es el caso del Auto 078A/99⁴²¹, la Sentencia T-568/99⁴²², la

419 Al respecto véase: Corte Constitucional Sentencia T-205/06

420 Ostau De Lafont De León, Francisco Rafael y niño Chavarro, Leidy Ángela. (2010). “Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones de los jueces laborales en Colombia”. En: Revista Prolegómenos Derechos y Valores. Vol. XIII, No. 26, (julio-diciembre) 2010, Universidad Militar Nueva Granada.

421 Corte Constitucional. Auto 078A/99 de 9 de diciembre, M. P.: Carlos Gaviria Díaz. La Corte Constitucional reitera la importancia de las Recomendaciones de la Conferencia General de la OIT, pero ciertamente se “las diferencia de las recomendaciones de sus órganos de control, el Comité de Libertad Sindical y el Consejo de Administración para el caso específico, quienes son los intérpretes legítimos de la Constitución de la OIT y de los Convenios aplicables a la queja que el sindicato actor presentó en contra de Colombia como Estado miembro y obligado por esas normas a acatar los resultados del trámite de las quejas. Es cierto que las recomendaciones del Comité citado, una vez acogidas por el Consejo de Administración, pueden ser impugnadas por el Estado miembro ante la Corte Internacional de Justicia (artículo 29 de la Constitución de la OIT), pero hasta donde consta, el gobierno colombiano no hizo uso de esa atribución”.

422 Corte Constitucional. Sentencia T-568/99 de 10 de agosto, M. P.: Carlos Gaviria Díaz: “Los principales órganos de control y aplicación de los procedimientos son tres: las Comisiones de Encuesta, la Comisión de Investigación y de Conciliación, y el Comité de Libertad Sindical. Las primeras están previstas en la Constitución de la OIT (art. 26), y las dos restantes fueron creadas en desarrollo de las funciones del Consejo. El Comité de Libertad Sindical es el organismo especializado de la OIT que examina las quejas que se reciben sobre violaciones a la libertad

•La Organización Internacional del Trabajo: estructura organizativa y funcional.

Sentencia T-1211/00⁴²³ y la Sentencia T-603/03⁴²⁴, con lo cual reafirma el criterio

sindical, y en ese proceso estudia las legislaciones domésticas sobre sindicalización, negociación y huelgas, y examina las medidas de hecho que se tomen en los Estados contra estas libertades. Es una instancia previa a la Comisión de Investigación y Conciliación. Sus recomendaciones están dirigidas al Consejo de Administración, a fin de que este pueda decidir el rechazo de una queja, darle traslado a la Comisión para un examen más detenido o señalar a los gobiernos las anomalías encontradas y su posible solución, en relación con los derechos sindicales y su ejercicio dentro de un contexto necesario de respeto de los derechos humanos (...) los órganos de control también emiten recomendaciones y, en ocasiones son vinculantes. Es el caso, por ejemplo, de las que profiere la Comisión Interamericana de Derechos Humanos: 'La Comisión es competente, en los términos de las atribuciones que le confieren los artículos 41 y 42 de la Convención, para calificar cualquier norma del derecho interno de un Estado parte como violatoria de las obligaciones que este ha asumido al ratificarla o adherir a ella'; '39. Como consecuencia de esta calificación, podrá la Comisión recomendar al Estado la derogación o reforma de la norma violatoria...'. Por último, 'Todos los órganos de los Estados partes tienen la obligación de cumplir de buena fe las recomendaciones emitidas por la Comisión, no pudiendo esta establecer el modo de ejecutarlas a nivel interno (...) siendo por tanto el Estado (...) el que debe determinar la forma de cumplir con las mismas'.

El Comité de Libertad Sindical es un órgano de control de la OIT; confronta las situaciones de hecho que se le presentan o las normas internas de los Estados, con las normas internacionales aplicables según los tratados ratificados por los Estados involucrados (en este caso, la Constitución de la OIT y los convenios sobre libertad sindical); luego, formula recomendaciones y las somete al Consejo de Administración, ya que este es el órgano que puede emitir recomendaciones de carácter vinculante según las normas que rigen la organización. En este caso, el Consejo recibió el informe del Comité y sus recomendaciones, y encontró que el asunto no requería mayor investigación, ni modificó los textos que se le presentaron; antes bien, los asumió, los incorporó a las actas de la reunión, y los publicó como parte de su informe oficial de esa sesión a la comunidad de Estados miembros; por tanto, esta recomendación constituye una orden expresa vinculante para el gobierno colombiano. Colombia está obligada, en virtud de su calidad de Estado parte del Tratado Constitutivo de la OIT, a acatar las recomendaciones del Consejo de Administración (arts. 24 y ss.)".

423 Corte Constitucional. Sentencia T-1211/00 de 18 de septiembre, M. P.: Alejandro Martínez Caballero: "Es claro que el bloque de constitucionalidad debe construirse a partir del Preámbulo de la Carta Política, e incluir los artículos 1, 5, 39, 53, 56 y 93 de ese Estatuto Superior, pues en esas normas están consagrados los derechos que reclama el Sindicato actor como violados; también procede incluir la Constitución de la OIT y los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical (tratado y convenios debidamente ratificados por el Congreso, que versan sobre derechos que no pueden ser suspendidos ni aún bajo los estados de excepción); además, los artículos pertinentes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Convención Americana de Derechos Humanos. Se confrontarán con ellos los artículos 430 y el 450 del Código Laboral, subrogado por el artículo 65 de la ley 50/1990 ('casos de ilegalidad y sanciones'), puesto que en ellos se basaron el despido, los fallos de los jueces ordinarios y, en parte, las providencias bajo revisión; y, claro está, la recomendación del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo".

424 Corte Constitucional. Sentencia T-603/03 de 23 de julio, M. P.: Jaime Araújo Rentería: "Esta Corporación tuvo oportunidad de analizar la naturaleza y alcances de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. En efecto, en la sentencia T-568/99 la Corte Constitucional estableció el carácter vinculante de esas recomendaciones, atendiendo a las obligaciones contraídas por el Estado colombiano, al suscribir y ratificar el Tratado Constitutivo de la OIT. Para tales efectos diferenció entre las recomendaciones emitidas por la OIT y las de sus órganos de control. Así, dijo que a diferencia de los convenios, las recomendaciones pronunciadas por la OIT no son normas creadoras de obligaciones internacionales, sino meras directrices, guías o lineamientos que deben seguir los Estados partes en busca de las condiciones dignas en el ámbito laboral de sus países; mientras que las recomendaciones de sus órganos de control en ocasiones son vinculantes.

Esta obligación surge de los compromisos adquiridos por el Estado colombiano en el ámbito internacional. Así, la Constitución Política de 1991 establece como un principio fundamental que las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia (art. 9°). En ese sentido Colombia reconoce como un principio del derecho internacional lo previsto en el artículo 26 de la

según el cual en Colombia las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical son de carácter obligatorio, por cuanto son parte del bloque de constitucionalidad. Surge así esta obligación jurídica para todos los operadores judiciales. Estos argumentos se han venido sosteniendo por la Corte Constitucional, y podrían resumirse en que los derechos laborales y, en este caso, los convenios de la OIT, son convenios sobre derechos humanos; de manera limitada, la Corte ha sostenido que son parte de los derechos humanos los considerados como tal por la misma corporación.

Convención de Viena de los Derechos de los Tratados, aprobada por la ley 32/85, en el sentido de que '[t]odo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe' (...). De esa manera Colombia queda sujeta a las obligaciones que adquiere en virtud de los tratados y convenios que celebra y que son ratificados por el Congreso de la República. Los Convenios 87 y 98 de la OIT, sobre libertad sindical y derecho de sindicalización, aprobados por el Congreso de la República mediante las leyes 26 y 27 de 1976, deben ser respetados y cumplidos por Colombia, y obviamente sujetarse a lo que dispongan los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, a cuyas determinaciones también se sujetó, al hacer parte del convenio constitutivo de dicha organización. En el orden interno el único medio judicial para lograr el cumplimiento de las recomendaciones de los órganos de control que protegen derechos fundamentales es la acción de tutela".

BIBLIOGRAFÍA

- Abello Galvis, Ricardo, Introducción al estudio de las normas de *Ius Cogens* en el seno de la Comisión de Derecho Internacional, en *Vniversitas*, núm. 123, 2011.
- Ackerman, Mario, *Carácter y eficacia de los pronunciamientos de la comisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT*. Discurso dado en el Curso de formación para magistrados, docentes y juristas de la OIT realizado en Lima, Perú, 2013.
- Alcalá Zamora, Luis y Cabanellas, Guillermo, *Instituciones laborales*. Buenos Aires: Heliasta, 1972.
- Alcalá Zamora, Luis y Cabanellas, Guillermo, *Tratado de política laboral y social* (tomo III). Buenos Aires: Heliasta, 1976.
- Alonso Benito, Luis Enrique, *La crisis de la ciudadanía*. Barcelona: Anthropos, 2007.
- Alonso Piñeiro, Armando, Vigencia de la Paz de Westfalia, en *La Nación*, 18 de octubre de 2002.
- Álvarez Dorronsoro, Javier, El trabajo a través de la historia. Recuperado de <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>
- Álvarez, José, Derecho internacional contemporáneo, en *Bajo Palabra: Revista de Filosofía*, época II, núm. 4, 2009, pp. 211-236.
- Anderson, Perry, *Los orígenes de la posmodernidad*. Barcelona: Anagrama, 1998.
- Antentas, Josep María, Sindicalismo y movimiento antiglobalización: distancias y divergencias. Recuperado de <http://fundacionbetiko.org/wp-content/uploads/2012/11/Ep%C3%ADlogo1.pdf>
- April, Carter, *Teoría política del anarquismo*. Caracas: Monte Ávila Editores, 1975.
- Arendt, Hannah, *La condición humana*. Barcelona: Paidós Ibérica, 1993.

- Ashford, Douglas, *La aparición de los Estados de bienestar*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid, 1989.
- Ashton, Thomás Southcliffe, *La Revolución Industrial 1760-1830* (3.ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica, 2008.
- Atienza, Manuel, *Introducción al derecho*. México: Doctrina Jurídica Contemporánea, 1998.
- Aymerich Ojea, Ignacio, *Sociología de los derechos humanos: un modelo weberiano contrastado con investigaciones empíricas*. Valencia: Tirant Lo Blanch y Universidad de Valencia, 2001.
- Ayuso Audry, Adolfo, Las aportaciones de Vitoria, Suárez, Gentili y Grocio al derecho internacional. Recuperado de http://xa.yimg.com/kq/groups/18632885/874827759/name/AAA_aportaciones+de+Vitoria,+Su%C3%A1res+y+Grocio+al+dip.pdf.
- Babeuf, Graco, *Manifiesto de los plebeyos*. Buenos Aires: Godot, 2014.
- Bachiller, Sergio, Berasategui, Miguel y Palmigiano, Juan, *Lecciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1983.
- Bajoit, Guy, *El cambio social: análisis sociológico del cambio social y cultural en las sociedades contemporáneas*. Madrid, Siglo XXI Editores, Madrid, 2008.
- Balmaceda Montt, Manuel, *Principios del derecho internacional del trabajo*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1984.
- Bank, Roland, Tratados internacionales de derechos humanos bajo el ordenamiento jurídico alemán, en *Ius et Praxis*, vol. 9, núm. 1, 2009.
- Barfield, Thomas. *Diccionario de antropología*. Madrid: Bellareta, 2001.
- Baricco, Alessandro, *Next: sobre la globalización y el mundo que viene*. Barcelona: Anagrama, 2002.
- Bauman, Zygmunt, *La globalización: consecuencias humanas*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1999.
- Bauman, Zigmunt, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa, 2008.
- Beaudonnet, Xavier, *Derecho internacional del trabajo y derecho interno*. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT, 2009.
- Beaudonnet, Xavier, *International labour law and domestic law. Subtitle: Training manual for judges, lawyers and legal educators*. Turín: OIT, 2009.
- Becerra Ramírez, Manuel, Las decisiones judiciales como fuente del derecho internacional de los derechos humanos, en *Corte Interamericana de Derechos Humanos* (vol. I). San José de Costa Rica, 1998.
- Beck, Ulrich, *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo respuestas a la globalización*. Barcelona: Paidós, 2002.
- Beck, Ulrich, La política económica de la inseguridad, en *El País*, 27 de mayo de 2012.

•Bibliografía•

- Belaval, Yvon (Dir), *Historia de la filosofía*. Madrid: Siglo XXI de España, 1983.
- Bell, Daniel, *El fin de las ideologías*. Madrid: Tecnos, 1964.
- Bellamy Foster, John, *La ecología de marx: materialismo y naturaleza*. Madrid: El Viejo Topo, 2000.
- Belmartino, Susana, *Historia del movimiento obrero*. Buenos Aires: Centro Editorial de América Latina, 1973.
- Beneyto, Juan, *Historia social de España y de Hispanoamérica*. Madrid: Aguilar, 1973.
- Bentham, Jeremías, *Escritos económicos*. México: Fondo de Cultura Económica, 1978.
- Bermejo Barrera, José Carlos, *Ciencia, ideología y mercado*. Madrid: Akal, 2006.
- Berumen, Sergio, *Introducción a la economía internacional*. Madrid: ESIC Editorial, 2006.
- Beveridge, William, *Seguridad social y servicios afines; informe presentado al Parlamento de Gran Bretaña, el 22 de noviembre de 1942*. Buenos Aires: Losada, 1943.
- Blanchard, Francis, Los desafíos del tripartismo en la Oficina Internacional del Trabajo, en *El trabajo en la historia*. Salamanca: Universidad de Salamanca, 1996.
- Bluestone, Barry y Bluestone, Irving, *Negociar el futuro: una visión alternativa de las relaciones laborales dentro de la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995.
- Boaventura de Sousa, Santos, *Estado, derecho y luchas sociales*. Bogotá: ILSA, 1991.
- Bolaños Céspedes, Fernando, Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 19, 2014, pp. 5-6
- Bonaudo de Magnani, María, Historia del movimiento obrero, En *Centro Editor de América Latina*, fascículo núm. 5, 1972.
- Bonet Pérez, Jordi, El sistema de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la interpretación de los convenios de la OIT: aproximación jurídica a una crisis institucional, en *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, núm. 26, 2013.
- Bonilla Castro, Elsy y Rodríguez Seh, Penélope, *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales*. Bogotá: Universidad de los Andes y Grupo Editorial Norma, 1997.
- Boron, Atilio A, El pos-neoliberalismo: un proyecto en construcción, en *La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social* (2.ª ed.). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2003.
- Borrajo Dacruz, Efrén, *Introducción al derecho del trabajo* (6.ª ed.). Madrid: Tecnos, 1989.
- Bourdieu, Pierre, *Travail au quotidien*. París: Presse Universitaires, 1998.
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, L., *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2005.

- Braudel, Fernán, *La dinámica del capitalismo*. Madrid: Alianza, 1985.
- Braverman, Harry, *La estructura de la clase trabajadora y sus ejércitos de reserva en el mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza, 1983.
- Bronstein, Arturo, *Derecho internacional y comparado del trabajo: desafíos actuales*. México: Plaza y Valdés Editores, 2010.
- Bueno, Gustavo, *El mito de la cultura*. Madrid: Prensa Ibérica, 1996.
- Buergethal, Thomas *et al.*, *La protección de los derechos humanos en las Américas*. Madrid: Civitas, 1990.
- Bunge, Mario, Las religiones atraerán a la gente mientras haya miseria, en *Filosofía Hoy*, núm. 22, 2013.
- Cabrera Galvis, Mauricio, El 2012: la puesta en marcha del TLC con Estados Unidos. Recuperado de <http://www.razonpublica.com/index.php/econom-y-sociedad-temas-29/2650-especial-qel-2012q-la-puesta-en-marcha-del-tlc-con-estados-unidos.html>
- Camerlynck, G. H. y Lyon-Caen, G., *Derecho del trabajo*. Madrid: Aguilar, 1974.
- Canessa Montejo, Miguel, *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo* (tesis doctoral). Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, 2006.
- Canessa Montejo, Miguel, El *Jus Cogens* laboral: los derechos humanos laborales recogidos en normas imperativas del derecho internacional general, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 14, 2007.
- Canessa Montejo, Miguel, El redimensionamiento del derecho internacional del trabajo, en *Derecho PUCP*, núm. 68, 2012.
- Capella, Juan Ramón, *Fruta prohibida: una aproximación histórico-teórica al estudio del derecho y del estado*. Madrid: Trotta, 1997.
- Capón Filas, Rodolfo, *Comentario a derecho internacional del trabajo: su construcción*. Buenos Aires: Editorial Platense, 2011.
- Cárcel, Vicente, *Historia de la Iglesia: la iglesia en la época contemporánea*. Madrid: Ediciones Palabra, 2009.
- Cárdenas Rivera, Miguel Eduardo, *Justicia pensional y neoliberalismo: un estudio de caso sobre la relación derecho y economía*. Bogotá: Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos, 2004.
- Carro Iglemo, Alberto José, *Historia social del trabajo*. Barcelona, Bosch, 1992.
- Casado Raigón, Rafael, *Derecho internacional: parte general*. Madrid: Tecnos, 2012.
- Casanovas, Oriol y La Rosa, *Prácticas de derecho internacional público*. Madrid: Tecnos, 1978.
- Castel, Robert, *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Paidós, 1997.

•Bibliografía•

- Castel, Robert *et al.*, *Pensar y resistir: la sociología crítica después de Foucault*. Madrid: Círculo de Bellas Artes, 2009.
- Castells, Manuel, *La era de la información: economía, sociedad y cultural. La sociedad red* (vol. 1). Madrid: Alianza, 1999.
- Castillo, Juan José, *La soledad del trabajador globalizado: memoria presente y futuro*. Madrid: Catarata, 2008.
- Cavelier, Germán, *Régimen jurídico de los tratados internacionales en Colombia* (3.ª ed.). Bogotá: Legis, 2000.
- Cazzetta, Giovanni, *Estado, juristas y trabajo: itinerarios del derecho del trabajo en el siglo XX*. Madrid: Marcial Pons, 2010.
- Charry Urueña, Juan Manuel, *La excepción de inconstitucionalidad*. Bogotá: Ediciones Jurídica Radar, 1994.
- Chomsky, Noam, *Lucha de clases: conversaciones con David Barsamian*. Barcelona: Planeta, 1997.
- Claudio de Ramón, Juan, ¿Por qué han matado a Jean Jaurès?, en *El País*, 31 de julio de 2014.
- Claudio de Ramón, Juan, Los nombres de Julio, en Savater, Fernando (Dir.), *Claves de Razón Práctica*, 2014.
- Concepcion Montiel, Luis Enrique, Globalización, democracia y gobernanza global: perspectiva latinoamericana, en VII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración. Recuperado de [http://www.aecpa.es/uploads/files/congresos/congreso_07/area06/GT29/CONCEPCION-MONTIEL-LuisEnrique\(UniversidadAutonomadeBa\).pdf](http://www.aecpa.es/uploads/files/congresos/congreso_07/area06/GT29/CONCEPCION-MONTIEL-LuisEnrique(UniversidadAutonomadeBa).pdf).
- Conferencia Internacional del Trabajo, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Extracto del informe general, 78.ª reunión, 1991.
- Conferencia Internacional del Trabajo, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Extracto del informe general, 100.ª reunión, 2011.
- Conferencia Internacional del Trabajo, *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*. 102.ª reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013.
- Córdova Arellano, Luis, *Fuentes del Derecho Internacional*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2008.
- Corrêa Meyer, Gilda, *Derecho Internacional privado del Trabajo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1984.
- Corte Constitucional, Sentencia C-325/00.
- Corte Constitucional, Auto 035/09.
- Corte Constitucional, Auto 078A/99.
- Corte Constitucional, Sentencia 568/99.

Corte Constitucional, Sentencia 600/98.
Corte Constitucional, Sentencia C-010/00.
Corte Constitucional, Sentencia C-031/09.
Corte Constitucional, Sentencia C-035/05.
Corte Constitucional, Sentencia C-038/04.
Corte Constitucional, Sentencia C-047/06.
Corte Constitucional, Sentencia C-1001/05.
Corte Constitucional, Sentencia C-1076/02.
Corte Constitucional, Sentencia C-170/04.
Corte Constitucional, Sentencia C-177/05.
Corte Constitucional, Sentencia C-200/02.
Corte Constitucional, Sentencia C-225/95.
Corte Constitucional, Sentencia C-228/09.
Corte Constitucional, Sentencia C-255/03.
Corte Constitucional, Sentencia C-291/07.
Corte Constitucional, Sentencia C-307/09.
Corte Constitucional, Sentencia C-311/07.
Corte Constitucional, Sentencia C-381/00.
Corte Constitucional, Sentencia C-385/01
Corte Constitucional, Sentencia C-394/07.
Corte Constitucional, Sentencia C-401/05.
Corte Constitucional, Sentencia C-418/02.
Corte Constitucional, Sentencia C-465/08.
Corte Constitucional, Sentencia C-466/08.
Corte Constitucional, Sentencia C-492/00.
Corte Constitucional, Sentencia C-567/00.
Corte Constitucional, Sentencia C-600/98.
Corte Constitucional, Sentencia C-608/10.
Corte Constitucional, Sentencia C-617/08.
Corte Constitucional, Sentencia C-620/03.

•Bibliografía•

- Corte Constitucional, Sentencia C-858/08.
- Corte Constitucional, Sentencia C-891/02.
- Corte Constitucional, Sentencia C-941/10.
- Corte Constitucional, Sentencia SU-039/97.
- Corte Constitucional, Sentencia T-1211/00.
- Corte Constitucional, Sentencia T-1266/08.
- Corte Constitucional, Sentencia T-1303/01.
- Corte Constitucional, Sentencia T-1319/01.
- Corte Constitucional, Sentencia T-205/06
- Corte Constitucional, Sentencia T-418/92.
- Corte Constitucional, Sentencia T-568/99.
- Corte Constitucional, Sentencia T-568/99.
- Corte Constitucional, Sentencia T-603/03.
- Corte Constitucional, Sentencia T-652/98.
- Corte Constitucional, Sentencia T-808/07.
- Corte Constitucional, Sentencia T-979/04.
- Corte Constitucional, Sentencia: C-401/05.
- Corte Constitucional, Sentencia T-568/99.
- Dahrendorf, Ralph, *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid: Ediciones Ralph, 1962.
- Däubler, Wolfgang, *Derecho del trabajo*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.
- De Cabo, Isabel, *Los socialistas utópicos*. Barcelona: Ariel, 1987.
- De Centro Cid, Bennito, *Los derechos económicos sociales y culturales: análisis a la ley de la teoría general de los derechos humanos*. León: Universidad de León, 1993.
- De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (11.^a ed., tomo I). México: Porrúa, 1988.
- De la Garza Toledo, Enrique (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología*. México: Universidad Autónoma Metropolitana y Editorial Anthropos, 2006.
- De la Garza Toledo, Enrique, *Alternativas sindicales en América Latina*. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2004.

- De la Garza Toledo, Enrique, *Los dilemas de los nuevos estudios laborales en América Latina*. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2005.
- De la O Martínez, María Eugenia *Globalización, trabajo y maquilas: las nuevas y viejas fronteras en México*. México: Fundación Friedrich Erbert y Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, 2002.
- De Santi, Dominique, *Los socialistas utópicos*. Barcelona: Anagrama, 1970.
- De Sousa Santos, Boaventura y Rodríguez Garavito, César A. (Eds.), *Hacia una legalidad cosmopolita*. Barcelona: Universidad Autónoma Metropolitana y Editorial Anthropos, 2007.
- Débord, Guy, *La sociedad del espectáculo*. Valencia: Pretextos, Valencia, 1999.
- Debout, Simone, Saint-Simon, Fourier, Proudhon, en *Historia de la filosofía: la filosofía en el siglo XIX* (vol. 8). Madrid: 1983.
- Derry, T. K. y Trevor I., *Historia de la tecnología. Desde 1750 hasta 1900* (tomo I). México: Siglo XXI Editores, 1984.
- Detlev Köhlker, Holm, *El movimiento sindical en España*. Madrid: Fundamentos, 2000.
- Di Tella, Torcuato, *Estructuras sindicales en la Argentina y Brasil, algunas tendencias recientes*. Buenos Aires: Biblos y Fundación Simón Rodríguez, 1995.
- Di Vitorio, Antonio (Dir.), *Historia económica de Europa: siglos XV-XX*. Barcelona: Crítica, 2007.
- Díaz, Elías, *Sociología y filosofía del derecho*. Madrid: Taurus, 1981.
- Díaz Martínez, Antolín, *Manual de derecho internacional público privado* (2.^a ed.). Bogotá: Imprenta Don Quijote, 1986.
- Díez de Velasco, Manuel, *Instituciones de derecho internacional público* (tomo I, 8.^a ed.). Tecnos: Madrid, 1988.
- Dixon, Martin. *International law*. Oxford: University Press, 2007.
- Dobb, Maurice, *Teorías del Valor y de la distribución desde Adam Smith: ideología y teoría económica*. (12.^a ed.). México: Siglo XXI Editores, 2004.
- Dolléans, Edouard, *Historia del movimiento obrero*. Buenos Aires: Eureka, 1961.
- Domingo Oslé, Rafael, *¿Qué es el derecho global?* Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2008, p. 141.
- Dubet, François, *Repensar la justicia social: contra el mito de la igualdad de oportunidades*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2011.
- Duguit, León, *Soberanía y libertad*. Buenos Aires: Tor, 1943.
- Duguit, León, *Manual de derecho constitucional: teoría general del Estado, el Derecho y el estado y las libertades públicas*. Granada: Comares, 2007.
- Duncker Biggs, Federico, *Derecho internacional privado*. Santiago de Chile: Universitaria, 1950

•Bibliografía•

- Dunlon, John y Galenson, Walter, *El trabajo en el siglo XX*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1985.
- Dynnik, M. A. et al., *Historia de la filosofía segunda mitad del siglo XIX: desde la Revolución Socialista de Octubre de 1917 hasta nuestros días* (tomo VI). México: Editorial Grijalbo, 1963.
- Easton, David, *Esquema para el análisis político* (3.ª ed.). Buenos Aires: Amorrortu, 2012.
- Eliot, Tomas, *Lo clásico y el talento individual*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2004.
- Engels, Federico, *Anti-Duhring, la subversión de la ciencia por el señor Eugen Duhring*. Montevideo: Editorial Pueblo Unido, 1948.
- Engle Merry, Sally, Changing rights changing, en Jane Conan et al. (eds.), *Culture and right: anthropological perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.
- Ermida Uriarte, Óscar y Ojeda Avile, Antonio (coords.), *El derecho sindical en América Latina*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995.
- Escartín González, Eduardo, David Ricardo. Sevilla: Universidad de Sevilla. Recuperado de <http://personal.us.es/escartin/Ricardo.pdf>
- Escobar Trujillo, Pedro, *Los Convenios Internacionales del Trabajo y la nueva Constitución*. Medellín: Universidad de Antioquia, 1991.
- Escuela Nacional Sindical (CUT), *Cómo se organizan los trabajadores en Europa*. Medellín: CUT, 2004.
- Espina, Álvaro (Comp.), *Concertación social, neocorporativismo y democracia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1991.
- European Trade Union Confederation, *The Voice of European Workers*. 2008. Recuperado de <http://www.etuc.org>.
- Fabra Ultray, Jorge (Coord.), *Economistas frente a la crisis*. Barcelona: Deusto, 2012.
- Faleto, Enzo, Movimiento laboral y comportamiento político, en, Kastman, Rubén y Reyna, José Luis, *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*. México: Colegio de México, 1979.
- Feliu i Montfort, Gaspar y Sudrià, Carles, *Introducción a la historia económica mundial*. Valencia: Universitat de València, 2007.
- Fernández García, Tomás (Coord.), *Estado de bienestar, perspectivas y límites*. La Mancha: Ediciones de la Universidad de Castilla, 1998.
- Fernández López, María Fernanda, *El sindicato: naturaleza jurídica y estructura*. Madrid: Civitas, 1982.
- Fernández Riquelme, Sergio, Sobre los orígenes de la democracia social: Henri de Saint Simon y Louis Blanc, en *Anales de Historia Contemporánea*, núm. 25, 2009.

- Fernández Rodríguez, Carlos, *El discurso del managment: tiempo y narración*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2007.
- Fernández, Clemente, *Los filósofos escolásticos de los siglos XVI y XVII*. Madrid: Biblioteca de Autores Cristianos, 1986.
- Ferrari, Vicenzo, *Funciones del derecho*. Madrid: Debate.
- Ferrater Mora, José, *Diccionario de filosofía* (tomo I). Barcelona: Ariel, 1994.
- Flax, Javier, *Ética, política y mercado: en torno a las ficciones neoliberales*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento, 2013.
- Forrester, Viviane, *El Horror económico*. México: Fondo de Cultura Económica, 1997.
- Fourier, Charles, *El nuevo mundo industrial y societario*. México: Fondo de Cultura Económica, 1989.
- Fraile, Lydia, La experiencia neoliberal de América Latina: políticas sociales y laborales desde el decenio de 1980, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 128, núm. 3, 2009.
- Frankl, Víctor, *Espíritu y camino de Hispanoamérica* (tomo I: La cultura hispanoamericana y la filosofía Europea). Bogotá: Editorial ABC, 1953.
- Franklin, Daniel y Andrews, John (Coords.), *El mundo en 2050: todas las tendencias que cambiarán el planeta*. Barcelona: Planeta, 2013.
- Fromm, Erich *et al.*, La sociedad industrial contemporánea (16.^a ed). México: Siglo XXI.
- Fuentes, Rosa Eugenia, *La globalización y su impacto en el derecho constitucional* (tesis doctoral). Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, 2010.
- Fuentes Torrijo, Ximena, El derecho internacional y el derecho interno: definitivamente una pareja dispareja. Recuperado de http://www.law.yale.edu/documents/pdf/sela/XimenaFuentes__Spanish_.pdf.
- Gabriel, Antonio y Manganelli, Máximo, Teoría del valor del trabajo: los enfoques de Smith y Ricardo, *Revista Universidad del CEMA*, 2010.
- Galbraith, John Kenneth, *El nuevo Estado industrial*. Madrid: Ediciones Sarpe, 1984.
- Garay Luis Jorge, Estándares laborales y comercio: una aproximación a la problemática, *Cuadernos de Economía*, vol. 21, núm. 37, 2002.
- García Amado, J. A, El individuo y los grupos en el derecho laboral: Los dilemas del vínculo social, en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm. 2, 1999. García Orjuela, Carlos, *Competencias del Congreso de la República, en materia de tratados internacionales procedimiento y características de la aprobación de tratados internacionales en el ordenamiento jurídico*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- García, Antonio, *La estructura del atraso en América Latina*. Buenos Aires: El Ateneo, 1978.
- García Pascual, Cristina, Orden jurídico cosmopolita y Estado mundial en Hans Kelsen, en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm. 2, 1999.

•Bibliografía•

- García, Guillermo, Crisis y contrarreformas neoliberales, en *Nómadas*, 2012-1.
- García Laso, Agustín y Sanguinetti Raymond, Wilfredo (Eds.), *Sindicatos y cambios económicos y sociales*. Madrid: Ediciones de Universidad de Salamanca, 2002.
- Geary, Dick (Comp.), *Movimientos obreros y socialistas en Europa, antes de 1914*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992.
- Geiger, Theodor, *Estudios de sociología del derecho*. México: Fondo de Cultura Económica, 1983.
- George, Scelle, *L'Organisation Internationale du Travail et Le B.I.T.* París : Marcel Rivière, 1930.
- Gernigon, Bernard, Odero, Alberto y Guido, Horacio, *Collective bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies*. Ginebra: International Labour Office, 2000.
- Gestel, C. Van, *La doctrina social de la iglesia*. Barcelona: Herder, 1959.
- Giddens, Anthony, *La estructura de clase en las sociedades avanzadas*. Madrid: Alianza, 1979.
- Giddens, Anthony y Birdsall, Karen, *Sociología*. Madrid: Alianza, 2001.
- Gide, Charles y Rist, Charles, *Historia de las doctrinas económicas*. Buenos Aires: Editorial de Palma.
- Glassner, Vera Keune, *Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*. Ginebre, OIT, 2010.
- Godio, Julio, *Historia del movimiento obrero latinoamericano*. Bogotá; El Cid Editores, 1979.
- Godio, Julio, La importancia estratégica de la reforma laboral de las Américas, en *Revista Nueva Sociedad*, núm. 211, 2007.
- Godio, Julio, *Sindicalismo sociopolítico*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, Central Unitaria de Trabajadores de Chile, 2003.
- González Casanova, Pablo (Coord.), *América Latina: historia de medio siglo XX* (tomo II). México: Siglo XXI Editores, 1981.
- Gracia Abellán, Juan, *Curso de derecho sindical*. Madrid: Universidad de Murcia, 1984.
- Gravel, Eric y Delpech, Quentin, Apuntes, debates y comunicados: normas del trabajo y complementariedad de los ordenamientos nacionales con el derecho internacional, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 127, núm. 4, 2008.
- Gregg, Samuel, *La libertad en la encrucijada: el dilema moral de las sociedades libres*. Madrid: Ciudadela Libros, 2007.
- Guamán Hernández, Adoración e Illueca Ballester, Héctor, *El huracán neoliberal: una reforma laboral contra el trabajo*. Madrid: Sequitur, 2012.
- Gurvitch, Georges, *La idea del derecho social*. Granada: Comares, 2005.
- Hamann, Kerstin y Kelly, Jhon, El enigma de la fuerza sindical en Europa Occidental desde 1980. Recuperado de <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=3582>

- Hammond, Y. L. y hammond, Bárbara, *El trabajador de la ciudad*. Madrid: Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social de España, 1987.
- Harvey, David, Organizarse para la transición anticapitalista. Recuperado de <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=165505>
- Heckscher, Charles C, *El nuevo sindicalismo: la participación del trabajador en la empresa en transformación*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid, 1993..
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich, *Fenomenología del espíritu*. México: Fondo de Cultura Económica, 1966.
- Hernández Holgado, Fernando, *Historia de la OTAN: de la guerra fría al intervencionismo humanitario*. Madrid: La Catarata, 2000. P. 26
- Herrera, Beethoven y Molina, Óscar, *Las organizaciones sindicales de los países andinos como actores del sistema de relaciones laborales*. Bogotá: Plades.
- Hicks, John, *Una teoría de la historia económica*. Barcelona: Orbis, 1986.
- Higgs, Henry, *Los fisiócratas*. México: Fondo de Cultura Económica, 1994.
- Hinojosa Martínez, Luis, *Comercio justo y derechos sociales*. Madrid: Tecnos, 2002.
- Hobsbawm, Eric, *Trabajadores: estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica, 1979.
- Hobsbawm, Eric, *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Crítica, 1989.
- Hobsbawm, Eric, *Sobre la historia*. Barcelona: Crítica, 1997.
- Hoffer, Frank, Normas internacionales del trabajo: recuperar un viejo instrumento. Recuperado de http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/ES_papers/no_46_Hoffer_ES.pdf, p. 124
- Hopenhayn, Martín, *Utopías del renacimiento. Moro, Campanella, Bacon*. México: Fondo de Cultura Económica, 1987.
- Hunt, Lynn, *La invención de los derechos humanos*. Barcelona: Tusquets, 2009.
- Hurtado Cruchaga, Alberto. *Sindicalismo: historia, teoría, práctica*. Santiago de Chile: Editorial del Pacífico, 1950.
- Ibañez Bruron, Diego, *La costumbre internacional, el Ius Cogens y las obligaciones Erga Omnes: El Ius Cogens como única fuente de las obligaciones Erga Omnes*. Santiago de Chile: Universidad de Chile, 2008.
- Jackson, Gabriel, Esperanzas racionales para un futuro mejor, en *El País*, 30 de diciembre de 2011.
- Jameson, Fredric, *El Post modernismo revisado*. Madrid: Abada Editores, 2012.
- Javillier, Jean-Claude, Pragmatismo e innovación en el derecho internacional del trabajo: reflexiones de un especialista en derecho del trabajo, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 113, núm. 4, 1994.

•Bibliografía•

- Jiménez de Aréchega, Eduardo, *La Convención Americana como Derecho Interno*. Bogotá: Instituto Interamericano de Derecho Humanos, 1988.
- Johnson, Susan, An Empirical Examination of Union Density in six countries: Canada, Ecuador, Mexico, Nicaragua, The United States and Venezuela, en Kuhn, Peter y Márquez, Gustavo, *What Difference Do Unions Make? Their Impact on Productivity and Wages in Latin America*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo, 2005.
- Joll, James, *Los anarquistas*. Barcelona: Grijalbo, 1968.
- Jones, Owen, *Chavs: la demonización de la clase obrera*. Capitán Swing Libros, 2012
- Jouhaux, León, La labor de la Conferencia en Ginebra, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132, 2013.
- Juan Pablo II, *En el centenario de la "Rerum Novarum": carta encíclica "Centesimus Annus"*. Madrid: Biblioteca de Autores Cristianos, 1991
- Jud, Tony y Snyder, Timothy, La banalidad del bien. Recuperado de <http://www.elboomeran.com/upload/ficheros/noticias/judt.pdf>
- Jud Tony, *Algo va mal* (3.ª ed.) Madrid: Santillana, 2010.
- Kanawatye, George (Dir.), *Introducción al estudio del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2005.
- Kelsen, Hans, *Principios de derecho internacional público*. Buenos Aires: Hermida, 1985.
- Keynes, John, *El final del laissez faire* (1926). Recuperado de <http://www.eumed.net/courseon/textos/keynes/final.htm>
- Keynes, John, *El final del Laissez Faire*, 1929.
- Kohan, Néstor, *Nuestro Marx*. Madrid: La Oveja Rosada, 2013.
- Korsch, Karl, *Lucha de clases y derecho del trabajo*. Barcelona: Ariel, 1980.
- Kuczynski, Jürgen, *Historia de la clase obrera*. Ediciones Suramérica, 1980.
- Laraña, Enrique, *La construcción de los movimientos sociales*. Madrid: Editorial Alianza, 1999.
- Larco, Giovanna, Benítez, Hernán e Infantes, Guisella, *Programa de educación a distancia para trabajadores. Curso el movimiento sindical andino*. Lima, 2004.
- Laski, Harold J., *Los sindicatos en la nueva sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica, 1975.
- Lassalle Ruiz, José María, *Jhon Locke y los fundamentos modernos de la propiedad*. Madrid: Dykinson, 2001.
- Lassner Vera Keune, Maarten, *Negotiating the crisis? collective bargaining in Europe during the economic downturn*; Geneve; International Labour Office. – Geneva; ILO, 2010.
- Latomendia, Francisco, *Estructura política del mundo del trabajo: fordismo y posfordismo*. Madrid: Tecnos, 2009.

- Le Goff, Jacques, *Tiempo, trabajo y cultura en el occidente medieval*. Madrid: Taurus, 1983.
- Leary, Timothy, *International Labour Conventions and National Law*. La Haya, Boston y Londres, 1982.
- Leconte Luna, Álvaro, *Derecho internacional privado*. Bogotá: Temis, 1979.
- Lefort, Claude, *La invención democrática*. Buenos Aires: Nueva Visión, 1990.
- Lefranc, Georges, *El sindicalismo en el mundo*. Barcelona, Oikos- Tau, 1974.
- Lema Añón, Carlos, Notas sobre la universalidad de los derechos humanos, en *Papeles, el Tiempo de los Derechos*, núm. 6, 2011.
- Lenin, Vladimir, *Acerca de los sindicatos*. Moscú: Editorial Progreso, 1978.
- Lerner, Bernardo [Dir.], *Enciclopedia jurídica Omeba* [tomo VIII]. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica, 1958.
- Letamienda, Francisco, *Estructura política del mundo del trabajo: fordismo y posfordismo*. Madrid: Tecnos, 2009.
- Lichtheim, George, *Los orígenes del socialismo*. Barcelona: Anagrama, 1970.
- Lipovetsky, Gilles y Juvib, Hervé, *El occidente globalizado: Un debate sobre la cultura planetaria*. Barcelona: Anagrama, 2011.
- López Bhole, Sergio y Ugarte Gómez, Sebastián, Análisis y evaluación crítica del rol desempeñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en desarrollar y asegurar principios y derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%2010-1/sergio%20lopez%20PDF%20revista%2010-1-7.pdf>
- López Cordón, María y Martínez Cárdenas, José V., *Análisis y comentarios de textos históricos* (tomo II). México: Alhambra, 1985.
- Lortz, Joseph, *Historia de la Iglesia*. Madrid: Ediciones Cristiandad, 1982.
- Lorwin, Lewis, *Historia del internacionalismo obrero* (tomo I). Santiago de Chile: Ercilla, 1934.
- Macci Correa, Gilda, El derecho internacional del trabajo y la OIT, Segundo Seminario Latinoamericano de Derecho Laboral, 17-21 de abril de 1978, Universidad Externado de Colombia.
- Malthus, Thomas, *Ensayo sobre el principio de la población*. México: Fondo de Cultura Económica, 1998.
- Malthus, Thomas, y Keynes, John, *Principios de economía política*. México: Fondo de Cultura Económica, 1998.
- Mantilla Pineda, Benigno, Los derechos inalienables de la persona humana en las filosofías de la inmanencia y trascendencia, en *Revista Estudios de Derecho*, vol. XVII, núm. 52, 1957.

•Bibliografía•

- Marcos Sánchez, José y Rodríguez Calderón, Eduardo, *Manual para la defensa de la libertad sindical* (3.ª ed.): Lima: OIT, 2007.
- Marcuse, Herbert, *Razón y revolución: Hegel y el surgimiento de la teoría social* (2.ª ed.). Madrid: Alianza, 1972.
- Marmor, Andrei, *Interpretación y teoría del derecho*. Barcelona: Gedisa, 2001.
- Márquez Prieto, Antonio, *Repensar la justicia social: enfoque relacional, teoría de juegos y relaciones laborales de empresa*. Madrid, 2008.
- Martinet, Gilles, *Siete sindicalismos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1991.
- Martínez, Gerard, Francia defiende su modelo, en *El País*, 15 de diciembre de 2013.
- Marx, Carlos y Engels, Federico, *Biografía del Manifiesto comunista*. México: Editorial México, 1949.
- Marx, Carlos y Engels, Federico, Elogio de la burguesía, en *Ámbito Jurídico*, núm. 399, 4-17 de agosto de 2014.
- Marx, Carlos y Engels, Federico, *Manifiesto comunista*. México: Editorial México, 1949.
- Marx, Carlos y Engels, Federico, *Obras escogidas* (tomo III). Moscú: Editorial Progreso, 1974.
- Marx, Carlos, *El capital: crítica de la economía política*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica, 1981
- Marx, Carlos, Sobre la cuestión judía, en Bauber Bruno y Carlos Marx, *La cuestión judía*. Barcelona: Anthropos, 2009.
- Marx, Carlos. “Salarios precios y ganancia”. En Marx, Carlos y Engels, Federico, *Obras escogidas*. Tomo II, Traducción Editorial Progreso, Editorial Progreso, URSS, 1974.
- McCormick, B. J., *Curso de economía moderna*. Madrid: Alianza, 1969.
- McCormick, B. J., *Los salarios*. Madrid: Alianza, 1984.
- Medina, Manuel, *La Organización de la Naciones Unidas. Su estructura y funciones* (2.ª ed.). Madrid: Tecnos, 1974.
- Melgar Bao, Ricardo, *El movimiento obrero latinoamericano*. Madrid: Alianza, 1988. Mijailov, M.I., *La revolución industrial* (9.ª ed.). Bogotá: Panamericana, 2003.
- Mill, John Stuart, *Principios de economía política*. México: Fondo de Cultura Económica, 1951.
- Mills C., Wright, *El poder de los sindicatos*. Buenos Aires. Ediciones Siglo Veinte, 1965.
- Miranda Pineda, Neftalí, *Sindicalismo japonés: Orígenes, desarrollo y consolidación: 1931-1975*. Recuperado de <http://148.206.53.231/UAMI12096.pdf>
- Misas Arango, Gabriel *Globalización y economía*, en *El nuevo orden global. Dimensiones y perspectivas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 1996.

- Molina Monsalve, Carlos Ernesto, La utilización del derecho internacional por los jueces colombianos, en la solución de litigios laborales, en VIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. VIII Americas Regional Congress of Labor and Social Security Laws. XXVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Memorias. Cartagena de Indias, 25 al 28 de mayo 8 de 2010.
- Molina, Carlos E., Incorporación de las normas internacionales en Colombia, en *Actualidad Laboral y Seguridad Social*, noviembre-diciembre, 2001.
- Monereo Pérez, José Luis *et al.*, *Manual de teoría de las relaciones laborales*. Madrid: Tecnos, 2011.
- Montagut, Teresa, *Política social: una introducción* (3.^a ed.). Barcelona: Ariel, 2008.
- Montalvo, Manuel y Durán, Miguel Ángel, *Las leyes de pobres y el espíritu económico de la pobreza*. Granada: Universidad de Granada, s. f.
- Montgomery, David, *El control obrero*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1985.
- Montoya Melgar, Alfredo, Galiana Moreno, Jesús María y Sempere Navarro, Antonio, *Derecho social europeo*. Madrid: Tecnos, 1994.
- Montt Balmaceda, Miguel, *Principios de derecho internacional del trabajo de la OIT*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1998.
- Morales, Sergio, El derecho al trabajo y los derechos humanos. Recuperado de <http://www.seminariodefilosofiadelderecho.com/docencia1/humanos/CONTENIDOS/DDHH/9.5.DERCOLTRABAJO1.pdf>
- Morin, Edgar, *Sociología*. Madrid, Tecnos, 1995.
- Moro Campanella Bacon, *Utopías del Renacimiento*, 8^a. reimpresión, traducción Agustín Millares, Carlos Agustín Mateos. Estudio preliminar Eugenio Imal. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1987.
- Moscoco, L., De trabajadores a ciudadanos y viceversa: la crisis del trabajo en la perspectiva de dos fines de siglo, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 21, núm. 1, 2003.
- Motta Navas, Álvaro Andrés *et al.*, *La importancia de la jurisprudencia en Colombia: revisión sobre el concepto de línea jurisprudencial y nociones similares*. Bogotá: Consejo Superior de la Judicatura, 2012.
- Moyano Bonilla, César, La interpretación de los tratados internacionales según la Convención de Viena de 1969. Recuperado de http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/integracion_latinoamericana/documentos/106-Estudios_3.pdf
- Munck, Ronaldo, *Globalización y trabajo, la nueva gran transformación*. Madrid: El Viejo Topo, 2002.
- Naciones Unidas, Centro de Información, *Carta de las Naciones Unidas*. 1945, 26 de junio. Recuperado de Dominicana: <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/cartatxt.htm>

•Bibliografía•

- Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos. Naciones Unidas, Nueva York.
- Naciones Unidas, La Corte Internacional de Justicia: preguntas y respuestas acerca del principal órgano judicial de las Naciones Unidas. 10ª Ed. Nueva York: Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, 2000.
- Naciones Unidas. Informe de la Corte Internacional de Justicia. Asamblea General. 1º de agosto de 2009 a 31 de julio de 2010. Nueva York, Naciones Unidas, 2010.
- Naím, Moisés, *El fin del poder: empresas que se hunden, militares derrotados, papas que renuncian y gobiernos impotentes: cómo el poder ya no es lo que era*. Barcelona: Random House Mondadori, 2013.
- Nash Rojas, C. Conferencias. Disponible en: <http://www.cdh.uchile.cl>
- Navarro, Vicenç, *Neoliberalismo y Estado de bienestar*. Barcelona: Ariel, 1997.
- Neffa, Julio César, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: I. Marxistas y Keynesianos*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2006.
- Negri, Antonio, *Movimientos en el imperio*. Barcelona: Paidós, 2006.
- Niboyet, Jean, *Principios del derecho internacional privado* (2ª ed.). Madrid: Instituto Editorial Reus, 1928.
- Nogueira Alcalá, Humberto, Los derechos económicos, sociales y culturales como derechos fundamentales efectivos en el constitucionalismo democrático latinoamericano, en *Estudios Constitucionales*, vol. 7, núm. 2, 2009.
- Nogueira Dobaró, Ángel, *Colombia: reflexiones desde la otra orilla*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, 2003.
- Norris C., Clement y Pool, Jhon C., *Economía: enfoque América Latina*. México: McGraw-Hill, México, 1979.
- North, Douglas, Estructura y cambio en la historia económica. Madrid: Alianza, 1984.
- Novack, Gerge, Frankel, Dave y Feldman, Fred, *Las tres primeras internacionales: su historia y sus lecciones*. Bogotá: Pluma, 1977.
- Novelo, Victoria (comp.), *Historia y cultura obrera*. México: Antologías Universitarias, 1999.
- Ochando Claramunt, Carlos, *El Estado de bienestar*. Madrid: Ariel, 2002.
- Odero, Alberto y Guido, Horacio, *ILO Law on freedom of association: standards and procederes*. Ginebra: International Labour Office, 1995.
- Oficina Internacional del Trabajo, "Información 1984". *Boletín de la Organización Internacional del Trabajo*.
- Oficina Internacional del Trabajo, 1919-2011: Las Conferencias de la OIT en tiempos de cambio, en *Trabajo: la Revista de la OIT*, núm. 71, 2011, p. 6.

- Oficina Internacional del Trabajo, *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados*. Ginebra: OIT, 2010.
- Oficina Internacional del Trabajo, *Estructura de la OIT. Informe IX a la Conferencia Internacional del Trabajo*. 59.ª reunión, Ginebra: OIT, 1974.
- Oficina Internacional del Trabajo, *International Labour Conference, 77th Session 1990. Report III (Parts 1, 2 and 3): Information and Reports on the Application of Conventions and Recommendations. Summary of Reports (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*. Ginebra, 1990.
- Oficina Internacional del Trabajo, La Organización Internacional del Trabajo desde el fin de la guerra, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 47, núm. 2, 1953, pp. 129-181.
- Oficina Internacional del Trabajo. Estructura de la OIT. Informe IX a la Conferencia Internacional del Trabajo, 59ª reunión. Ginebra: OIT, 1974.
- Oficina Internacional del Trabajo. Manual sobre procedimiento en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Ginebra: Departamento de normas internacionales del Trabajo, 2006.
- Ojeda Avilés, Antonio, *Derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1988.
- Ojeda Áviles, Antonio, *La deconstrucción el derecho del trabajo*. Madrid: La Ley, 2010.
- Orejel Aguilar, Lucina, Análisis teórico e histórico del desarrollo del capitalismo en América Latina en el siglo XX. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1315/index.htm>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), *Historia de la humanidad* (tomo 8, 3.ª ed.). Barcelona: Planeta, 1981.
- Organización de Naciones Unidas, Centro de Información, *Carta de las Naciones Unidas*, 1945, 26 de junio.
- Organización de Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos. Nueva York, 1942.
- Organización de Naciones Unidas, *Informe de la Corte Internacional de Justicia. Asamblea General, 1 de agosto de 2009 a 31 de julio de 2010*. Nueva York, Naciones Unidas, 2010.
- Organización de Naciones Unidas, *La Corte Internacional de Justicia: preguntas y respuestas acerca del principal órgano judicial de las Naciones Unidas* (10.ª ed.). Nueva York: Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, 2000.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2012.
- Organización Internacional del Trabajo, 89.ª Conferencia Internacional del Trabajo, 2001.

•Bibliografía•

- Organización Internacional del Trabajo, Acerca de la OIT. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, *Aplicación del convenio núm. 169 de la OIT por Tribunales Nacionales e Internacionales en América Latina: Una Recopilación de Casos*. Programa para Promover el Convenio núm. 169 de la OIT (PRO 169). Ginebra, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, 2009.
- Organización Internacional del Trabajo, Aplicación y promoción de las normas. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, Cómo funciona la OIT. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006.
- Organización Internacional del Trabajo, Consejo de Administración. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, *Derecho sindical de la OIT*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995.
- Organización Internacional del Trabajo, *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001.
- Organización Internacional del Trabajo, El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001.
- Organización Internacional del Trabajo, *Freedom of Association and Collective Bargaining: General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No. 87), 1948 and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98)*, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 81st Session, 1994, Report III, Part 4A. Ginebra, 1994.
- Organización Internacional del Trabajo, *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* (50.^a ed.). Ginebra, 2006.
- Organización Internacional del Trabajo, *Informe del Comité de Libertad Sindical*. Doc. GB.278/3/2, 278.^a Reunión. Ginebra, junio de 2000, p. 193.
- Organización Internacional del Trabajo, *La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo: dinámica e impacto: décadas de diálogo y persuasión*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

- Organización Internacional del Trabajo, La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración* (3.ª). Ginebra, OIT, 1985. Geraldo von Potobsky, Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional. Recuperado de http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2012/documentos/obj01_act18_2012_vonpotobsky_eficjurcon_2004.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, *Las reglas de juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo* (3.ª ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2014, p. 102.
- Organización Internacional del Trabajo, *Manual sobre procedimientos en material de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2012.
- Organización Internacional del Trabajo, Mecanismo de control. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, Orígenes e historia. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, Quejas. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, Reclamaciones. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, *Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo*, artículo 7. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:3088520:NO
- Organización Internacional del Trabajo, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. XXV, 1942. Recuperado de [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1942-25-1\)1-26.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1942-25-1)1-26.pdf)
- Ortiz Treviño, Rigoberto, La naturaleza jurídica del *ius gentium* de acuerdo con la doctrina de Francisco de vitoria. Estudio breve en honor al pensamiento de Antonio Gómez Robledo, en *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*, vol. XVIII, 2005.
- Oser, Jacob y Blanchfield, William, *Historia del pensamiento económico*. Madrid: Aguilar, 1980.
- Ostau de Lafont de León, Francisco y Niño, Leidy Ángela, Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones

•Bibliografía•

- de los jueces laborales en Colombia, en *Prolegómenos - Derechos y Valores*, 2010, pp. 163-175.
- Ostau de Lafont de León, Francisco, *Tratado de derecho laboral internacional*. Bogotá: Ciencia y Derecho, 1996.
- Ostau de Lafont de León, Francisco, Aplicación de los Convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones de los operadores judiciales en Colombia, en *Revista Republicana*, vol. 9, 2010.
- Ostau de Lafont de León, Francisco, *El discurso paternalista en la formación de la norma laboral* (tesis doctoral). Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2006.
- Ostau de Lafont de León, Francisco, *El discurso paternalista en la formación de la norma laboral*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2006.
- Ostau de Lafont de León, Francisco, El mundo del trabajo en Colombia: incidencia de la globalización y el neoliberalismo en las relaciones de trabajo y en la jurisprudencia, en *Revista Republicana*, núm. 13., 2013.
- Ostau de Lafont de León, Francisco, *Estudio histórico del derecho laboral colombiano: el discurso paternalista en la formación de la norma laboral*. Bogotá: Universidad Libre, 2011.
- Ostau de Lafont de León, Francisco, La filosofía del derecho y el mundo del trabajo, en *Revista Diálogos de Saberes*, vol. 34, 2011. Ostau de Lafont de León, Francisco, *Tratado de derecho laboral internacional*. Bogotá: Ciencia y Derecho, 1996.
- Owen, Robert, *Una nueva visión de la sociedad*. Madrid: Hacer, 1982.
- Palomeque, Manuel Carlos, *Derecho del trabajo e ideología* (5.ª ed.). Madrid: Tecnos, 1980.
- Paniagua, Javier, *Breve historia del socialismo y comunismo*. Madrid: Ediciones Nowtilos, 2010.
- Parson, Talcott. El sistema de las sociedades modernas. México: Trillas, 1974.
- Pastor de Togneri, Reyna, Historia del movimiento Obrero”, N° 4, Centro Editor de América Latina, Argentina, 1972.
- Pastor Ridruejo, José, *Curso de derecho internacional público y organizaciones internacionales* (15.ª ed.). Madrid: Tecnos, 2011.
- Pérez Díaz, Víctor, *Sueño y razón de América Latina*. Madrid: Santillana, 2005.
- Pérez Luño, Antonio, *El desbordamiento de las fuentes del derecho*. Madrid: La Ley, 2011.
- Pérez Valencia, Gonzalo, *Mutualismo y economía social*. Texas: Corporación Educativa Mutualista, 2009.
- Pérez Valera, Víctor, Esbozo histórico del nacimiento y evolución del derecho del trabajo, en *Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, núm. 36, 2006.
- Peyrefitte, Alain, *La sociedad de la confianza*. Santiago de Chile: Andrés Bello, 1996.

- Phelan, Edward. La O.I.T. al servicio de la paz. 1949, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 39, núm. 6, pp. 629-654.
- Phelps Brown, Henry, *Los orígenes del poder sindical*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de España, 1990.
- Piketty, Thomas, *El capital en el siglo XXI*. México: Fondo de Cultura Económica, 2014.
- Pinto, Mónica, *El derecho internacional: vigencia y desafíos en un escenario globalizado* (2.ª ed.). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2008.
- Piore, Michael J. y Sabel, Charle F., *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza, 1990.
- Pla Rodríguez, Américo, *Los convenios internacionales del trabajo*. Montevideo: Biblioteca de Publicaciones Oficiales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la República, 1965.
- Poblete Troncoso, Moisés, *La Comunidad Internacional contemporánea: relaciones y organismos internacionales*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1958.
- Polanyi, Karl, *La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo* (2.ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica, 2003.
- Politakis, George (Ed.), *Protecting labour rights as human rights: present and future of international supervision. Proceedings of the international colloquium on the 80th anniversary of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Ginebra, 24-25 de noviembre de 2006.
- Pont Vidal, Josep, La nueva CEPAL y la Amazonia. Género, trabajo e igualdad, en *Revista Sociología del Trabajo*, núm. 64, Nueva Época, 2008.
- Poole, Michael, *Teorías del sindicalismo. Una sociología de las relaciones*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1991.
- Potobsky, G. W., y Bartolomei, H. La Organización Internacional del Trabajo. Buenos Aires: Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1990.
- Pozas, María de los Ángeles, La nueva sociología económica, debates y contradicciones en la construcción de su objeto de estudio, en, De la Garza, Toledo Enrique (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología*. México: Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.
- Prezioso, Stéfani, El socialismo y el movimiento obrero en Francia e Italia ante el primer conflicto mundial: ¿qué hacer cuando estalla la tierra?, en *Sociología Histórica*, núm. 4, 2014, pp. 159-176.
- Prieto, Fernando, *La revolución francesa*. Madrid: Itsmo, 1989.
- Proudhon, Pierre, *Escritos federalistas*. Madrid: Akal, 2011.
- Proudhon, Pierre-Joseph, *¿Qué es la propiedad?: investigaciones sobre el principio del derecho y del gobierno*. Madrid: Libros de Anarres, 2005.

•Bibliografía•

- Proyecto Promoción de los derechos laborales fundamentales y formación de líderes sindicales en el área andina. Programa educación a distancia para trabajadores. Curso “El movimiento sindical andino: situación, tendencias y desafíos”. Lima, 2004, p. 41.
- Puche, P., Decrecimiento y ocio: decrecimiento y tiempo para la vida, en C. Taibo (Comp.) *Decrecimientos: Sobre lo que hay que cambiar en la vida cotidiana*. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2010.
- Quesnay, François, *El Tableau Economique y otros escritos fisiócratas*. Barcelona, 1974.
- Quisbert, Ermo, *¿Qué es el socialismo utópico?* Recuperado de <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/su.pdf>
- Racciatti, Octavio, *Los convenios internacionales del trabajo y las leyes posteriores a su ratificación*, en *Derecho Laboral*, enero-junio, 1994.
- Ramírez, Fanny, *Cartilla guía Utilización NIT en decisiones judiciales: Proyecto Promoción de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo - OIT*. Bogotá, OIT, 2010.
- Redondo Gálvez, Gonzalo, *Historia de la Iglesia en España 1931-1939* (tomo I). Madrid: Ediciones RIALP, 1993.
- Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Artículo 7°. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:3088520:NO
- Renouin, Pierre, *Historia de las relaciones internacionales*. Madrid: Aguilar, 1969.
- Ricardo, David, *Principios de economía política y tributación*. Madrid: Pirámide, 2003.
- Rifkin, Jeremy, *La era del acceso: la revolución de la nueva economía*. Barcelona: Paidós, 2000.
- Rist, Charles, *Historia de las doctrinas económicas*. Buenos Aires, Desalma, 1949.
- Rocker, Rodolfo, *Opina sobre anarquismo y soviétismo*. Madrid: Confederación Nacional del Trabajo, 1977.
- Rodgers, Gerry et al., *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2009.
- Rodríguez Calderón, Eduardo, *Libertad sindical. Situación en las Américas*. Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y El Caribe, Oficina de Actividades con los Trabajadores, Lima, 2005.
- Rodríguez Calderón, Eduardo, *Perfil del Comité de Libertad sindical: 50 años como garante internacional*. Lima: OIT, 2001.
- Rodríguez Casado, Vicente, *Conversaciones de historia de España* (tomo II). Barcelona: Planeta, 1965.
- Rodríguez Guerra, Jorge, *Orden liberal y malestar social: trabajo asalariado, desigualdad social y pobreza*. Madrid: Talasa Ediciones.
- Rodríguez Palop, María Eugenia, *Claves para entender los nuevos derechos humanos*. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2011.

- Rodríguez Salazar, Óscar, *El Pensamiento económico en la formación del Estado Granadino 1780-1830*. Recuperado de <http://historiacritica.uniandes.edu.co/view.php/60>
- Rodríguez-Villasante y Prieto, José Luis *et al.*, *Derecho Internacional Humanitario*. Valencia: Tirant to Blanch, 2002.
- Roll, Eric, *Historia de las doctrinas económicas* (3.^a ed.). México: Fondo de Cultura Económica, 1994.
- Rommen, Heinrich, *El Estado en el pensamiento católico: un tratado de filosofía política*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1956.
- Ron Latas, Ricardo Pedro, *Los sindicatos horizontales*. Granada: Comares, 2003.
- Rosales Esse, Juan Pablo, *Semblanza histórica de la filosofía del derecho: lecciones propédeuticas*. Caracas: Arte Profesional, 2012.
- Rossana, Rossanda, *et al.*, Teoría Marxista del partido político, en *Masses, Spontanéité, parti. Discusión entre Sartre et la direction d'Il Manifesto*. Buenos Aires: Siglo XXI, 1973.
- Rürup, Reinhard, Génesis y fundamentos de la Constitución de Weimar. Recuperado de <http://www.jstor.org/discover/10.2307/41324131?uid=2&uid=4&sid=21102654379863>
- Ryan, John A., *Justicia distributiva*. Buenos Aires: Poblet, 1950.
- Saerle, John R., *La construcción de la realidad social*. Barcelona: Paidós, 1997.
- Saint Simón, Henry, *Catecismo político de los industriales*. Madrid: Orbis, 1986.
- Samuelson, Paul A., *Curso de economía moderna*. Madrid: Aguilar, 1979.
- Sandkühler, Hans Jörg, *Mundos posibles: el nacimiento de una nueva mentalidad científica*. Madrid: Akal, 1999.
- Santa Pinter, José Julio, *Las reservas a los convenios multilaterales*. Buenos Aires: Depalma, 1959.
- Sanz Serrano, José Antonio, *Esquema de historias del pensamiento económico*. Sevilla: Universidad de Sevilla, 2006.
- Sarmiento Palacio, Eduardo, La caída del empleo, en *El Espectador*, 4 de noviembre de 2012.
- Sarmiento, Eduardo, La decadencia del empleo, en *El Espectador*, 16 de septiembre de 2012.
- Sarmiento Palacio, Eduardo, La sin salida del empleo, en *El Espectador*, 14 de abril de 2013.
- Sartre, Jean Paul, *Crítica de la razón dialéctica*. Buenos Aires: Lozada, 1970.
- Savater, Fernando, *Para la anarquía y otros enfrentamientos*. Madrid: Orbis, 1984.
- Savater, Fernando, *Ética como amor propio*. Madrid: Mondadori, 1988.
- Scelle, George, *L'Organisation International du Travail et Le B.I.T.*, Marcel Rivière, París, 1930
- Schrecker, Paul, *La estructura de la civilización*. México: Fondo de Cultura Económica, 1957.
- Schumpeter, Joseph, *Capitalismo, socialismo y democracia*. Madrid: Orbis, 1988.

•Bibliografía•

- Schwartz, Pedro, *La nueva economía política de John Stuart Mill*. Madrid: Tecnos, 1968.
- Semitel García, María, *El mercado de trabajo en el pensamiento clásico*. Murcia: Universidad de Murcia, s. f.
- Sennett, Richard, *La Cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2006.
- Sennet, Richard, *El artesano*. Barcelona: Anagrama, 2009.
- Servais, Jean-Michel, *Derecho internacional del trabajo*. Buenos Aires: Heliasta, 2011.
- Servais, Jean-Michel, *International labour law*. Kluwer Law International B.V, The Netherlands, 2009.
- Servais, Jean-Michel, Reflexiones sobre la dificultad de aplicar las normas internacionales del trabajo. Recuperado de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/123.5/cnt/cnt36.htm>
- Shar Mecrystal, Judy y Sankaran, Kamala, *Chanlleging the legal bounseries of work regulation. Oñati Internacional serie in law and society*. Oxford and Portland Oregon, 2012.
- Shaw, Malcolm, *International Law*. Nueva York: Cambridge University Press, 1995.
- Sibert, Marcel *Traité de Droit International Public: Le Droit de la Paix*. París: Dalloz, 1951.
- Sidney Webb, Beatrice, *Historia del sindicalismo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- Silva García, Germán, *El mundo real de los abogados y de la Justicia. La profesión jurídica* (tomo I). Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2001.
- Smith, Adam, *Indagación acerca de la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*. México: Fondo de Cultura Económica, 1958.
- Smith, Adam, *La mano invisible*. Madrid: Santillana, 2012.
- Smith, Adam, *Lecciones de jurisprudencia*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1996.
- Somavia, Juan, Los sindicatos en el siglo XXI. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/network.htm>.
- Stadtmüller, Georg, *Historia del derecho internacional público*. Madrid: Aguilar, 1961.
- Stark, Werner, *Historia de la economía en su relación con el desarrollo social*. México: Fondo de Cultura Económica, 1994.
- Stavenhagen, Rodolfo y Zapata, Francisco, *Sistemas de relaciones obrero patronales en América Latina*. México: El Colegio de México, 1974.
- Steger, Manfred B. y Roy, Ravi, *Neoliberalismo: una breve introducción*. Madrid: Alianza, 2011.
- Stuart Mill, John, *Principios de economía política con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social*. México: Fondo de Cultura Económica, 1951.
- Stuart Mill John, *Sobre la libertad*. Madrid: Edaf, 2004.

- Suárez, Francisco, *Tratado de las leyes y de Dios legislador*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1967.
- Supiot, Alain, *El derecho al trabajo*. Buenos Aires: Heliasta, 2008.
- Supiot, Alain, *La Declaración de Filadelfia, hoy*. Proyecto Centenario de la OIT, 24 de marzo de 2010.
- Swartz, Pedro, *La nueva economía política de John Stuart Mill*. Madrid: Tecnos, 1968.
- Tezanos Tortajada, José Félix, *La explicación sociológica: una introducción a la sociología* (3.^a ed.). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2006.
- Thompson, E. P., *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Barcelona: Crítica, 1979.
- Thompson, Edward, *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Crítica, 2002.
- Titmuss, Richard, *Política social*. Barcelona: Ariel, 1981.
- Touraine, Alain, *Crítica de la modernidad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1994.
- Touraine, Alain, *La sociedad post industrial*. Barcelona: Ariel, 1969.
- Triana Francisco, Yesid, *Derechos humanos y garantías sindicales*. Bogotá: Gráficas Pazgo, 1978.
- Trotsky, León, *Jean Jaurès*. Recuperado de <https://www.marxists.org/espanol/trotsky/1910s/19150717.htm>
- Uñajuarez, Octavio y Hernández Sánchez, *Diccionario de sociología*. Madrid: ESIC, 2004.
- Urteaga, Eguzki, *Las relaciones laborales en Francia*. Alicante: Club Universitario, 2010.
- V. Leary, *International Labour Conventions and National Law*. La Haya, Boston, Londres, 1982.
- Valencia, Astrid y Sandoval, Vinicio (Coords.), *Manual básico de litigio internacional para la protección de los derechos laborales*. San Salvador: Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), 2011.
- Válticos, Nicolás, Les Conventions internationales devant le juge français, *Rev. Crit.*, núm. 1, 1964, pp.41-72.
- Válticos, Nicolás, Conventions internationales du travail et droit interne, *Rev. Crit.*, núm. 2, 1955, pp. 251-88.
- Válticos, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1977.
- Válticos, Nicolás, Mirada retrospectiva y expectativas de la OIT, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, núms. 3-4, 1996.
- Van Gestel, Constant, *La Doctrina Social de la Iglesia*. Barcelona: Herder, 1959.
- Vargas Hernandez, José G, Libertad, derechos y estado de derecho en la globalización, en *Revista electrónica del Instituto de investigaciones "Ambrosio L. Gioja"*, año II, núm. 3, 2008.

•Bibliografía•

- Vásquez Modesto, Seara, *Tratado general de la Organización Internacional* (2.^a ed.). México: Fondo de Cultura Económica, 1982.
- Verdross, Alfred, *Derecho internacional público*. Madrid: Aguilar, 1976.
- Vidal, Marciano, *Moral de actitudes* (tomo III). Madrid: P. S. Editorial, 1981.
- Villamar Calderón, Vicente, Pasado y presente del sindicalismo internacional, en *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*. México: Fundación Friedrich Ebert, 2006.
- Villán, C., *Curso de derecho internacional de los derechos humanos*. Madrid: Trotta, 2002.
- Vinuesa, Raúl Emilio, *La formación de la costumbre en el derecho internacional humanitario*. Ginebra: Comité Internacional de la Cruz Roja, 1998.
- Geraldo von Potobsky, Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional. Recuperado de http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2012/documentos/obj01_act18_2012_vonpotobsky__eficjurcon_2004.pdf
- Von Potobsky, G., Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo: una nueva dimensión en el orden jurídico interno, en *Derecho del Trabajo*, marzo, 1997.
- Von Potobsky, Geraldo y Bartolomei de la Cruz, Héctor, *La Organización Internacional del Trabajo: El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales*. Buenos Aires: Astrea, 1990.
- Von Potobsky, Geraldo, Freedom of association: The impact of Convention No. 87 and ILO action, en *International Labour Review*, vol. 137, núm. 2, 1998.
- Von Potobsky, Gerardo, Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional. Recuperado de http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2012/documentos/obj01_act18_2012_vonpotobsky__eficjurcon_2004.pdf
- Von Wallwitz, Georg, *Ulises y la comadreja: una simpática introducción a los mercados financieros*. Barcelona: Acantilado, 2013.
- Waterman, Peter, *El imposible pasado y posible futuro del internacionalismo proletario y socialista*. Bilbao: HEGOA, 1993.
- Webb, Sidney, *Historia del sindicalismo*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de España, 1990.
- Weber, Henri, *El partido de los patronos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- Weber, Max, *Economía y sociedad*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica, 1997.
- Williamson, Oliver E, *Las Instituciones económicas del capitalismo*. México: Fondo de Cultura Económica, 2009.
- Woodcock, Jorge, *El anarquismo. Historia de las ideas y movimientos libertarios*. Barcelona: Ariel, 1976.

- Zamora Zaragoza, José Antonio, Fetichismo e ideología en el capitalismo avanzado, en Colección Ítaca (Eds.), *Triunfo y fracaso del capitalismo: política y psicoanálisis*. España: Gómez & Navarro Comunicación, 2010.
- Zapata, Francisco, *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. México: Fondo de Cultura Económica, 1993.
- Zapata, Francisco, *Crisis del sindicalismo en América Latina*. México: El Colegio de México, 2003.
- Zapata, Francisco, *El conflicto sindical en América Latina*. México: El Colegio de México, 1986.
- Zapata, Francisco, Historia del movimiento obrero en América Latina y sus formas de investigación, en De la Garza, Enrique (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana y Fondo de Cultura Económica, 2000.
- Žižek, Slavoj, *El sublime objeto de la ideología* (4.^a ed.). México: Siglo XXI Editores, 2008.
- Žižek, Slavoj, *Visión de paralaje*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2006.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia

Editado por la Universidad Católica de Colombia en agosto de 2015, impreso en papel propalibros de 75 g., en tipografía Times New Roman, tamaño 11 pts.

Publicación digital
Hipertexto Ltda.

Impreso por:
Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A

Sapientia aedificavit sibi domum

Bogotá, D. C., Colombia

2

Este libro es producto del proyecto de investigación sobre el impacto de la Constitución de 1991 en el mundo del trabajo en Colombia. Su finalidad es hacer un recuento histórico y actual sobre el derecho internacional laboral en el marco de la Carta Política de 1991 y los efectos que este ha producido en las fuentes del derecho laboral colombiano. En este sentido, el libro desarrolla dos aspectos centrales: por un lado, la Constitución como norma de normas, que consagra que los convenios sobre derechos humanos son parte de ella, lo que conlleva necesariamente la consideración de que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son fuente primaria del mundo del trabajo, por su referencia directa a los derechos humanos; y por otro, la lectura actual del Código Sustantivo del Trabajo, que debe partir desde los principios, los criterios y la jurisprudencia de los derechos humanos

