

REVISTA DE DERECHO

AÑO XXVI — ENERO - MARZO DE 1958 — N.º 103

DIRECTOR: ORLANDO TAPIA SUAREZ

CONSEJO CONSULTIVO:

HUMBERTO ENRIQUEZ FRODDEN

ALEJANDRO VARELA SANTA MARIA

JUAN BIANCHI BIANCHI

QUINTILIANO MONSALVE JARA

MARIO CERDA MEDINA

ESTEBAN ITURRA PACHECO



ESCUELA TIPOGRAFICA SALESIANA — CONCEPCION (CHILE)

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

EL CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El Código Internacional del Trabajo representa un ordenamiento sistemático de todos los convenios y recomendaciones vigentes entre los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.)

La primera edición fue la del año 1939, aparecida en 1941, y la segunda, que comprende acuerdos hasta 1955, fue publicada en 1957, siendo ésta la única en idioma Castellano. Sin embargo, no debe estimarse que estas ediciones constituyan las únicas ordenaciones generales de la labor de la O. I. T.; por el contrario, desde antes de 1939 existían ya compilaciones muy amplias en que sólo faltaba la sistematización que caracteriza a un verdadero Código.

Al lograrse las publicaciones de los Códigos en referencia, se alcanzó un progreso considerable en orden a proporcionar a los interesados una forma sencilla para ubicar las normas internacionales vigentes en materia de trabajo. Reproduciendo la finalidad general de la Organización Internacional del Trabajo, cabe afirmar que el Código, que resume su labor, tiende a uniformar la legislación, a orientar a los funcionarios y autoridades de cada país destinados a aplicarla y a los estudiosos que se preocupen de problemas de esta índole, dando en todo momento una pauta, que sería provechoso seguir, sobre los más modernos principios de esta rama del Derecho.

En consecuencia, por numerosas que sean las publicaciones a través de las cuales la O. I. T. divulga su labor y cumple sus fina-

lidades, ninguna puede tener la amplitud y la importancia del Código que comentamos.

* * *

La última edición, que será a la cual nos referiremos en particular, constituye una superación manifiesta sobre la antigua: con mejor método en la distribución de las materias, comprende 104 convenios y 102 recomendaciones, en tanto que en la primera solamente se incluirían 67 convenios y 66 recomendaciones.

A fin de dar una idea general del método de codificación empleado, diremos que el Código comprende dos tomos completamente independientes, estando dedicados el primero —que es el más importante— a la distribución armónica de las normas laborales que se ha acordado en materia internacional; y el segundo se ha consagrado a la recopilación de simples anexos de materias diversas en que se complementan algunas del tomo primero, o se les da aplicación especial para determinadas zonas o países, en atención a sus particulares características.

El Tomo Primero, previos algunos preámbulos, se divide en Libros, los Libros en Títulos, los Títulos en Partes, las Partes en Capítulos y los Capítulos en Convenios y Recomendaciones.

Los Libros, que son doce, comprenden una reglamentación de Derecho del Trabajo amplia y detallada, en forma tal que, prescindiendo de la diversa redacción de los convenios y recomendaciones por las razones que veremos, nos presentan una ordenación legal mucho más completa, detallada y profunda que la de cualquier Código de Derecho del Trabajo de un país en especial.

Ante tanta acuciosidad normativa, cabe preguntarse si un país que adoptara el Código como legislación interna, con las modificaciones que sus características impongan, no tendría acaso una completísima solución a sus problemas en esta rama del Derecho.

La enunciación de los nombres de los Libros que comprende el Código, nos da una noción más o menos precisa de sus objetivos.

Tratan, en el mismo orden, las siguientes materias: empleo y desempleo, condiciones generales de trabajo, trabajo de los menores, trabajo de las mujeres, higiene y seguridad industriales y bienestar de los trabajadores, seguridad social, relaciones de trabajo, aplicación de la legislación social, relaciones de trabajo, aplicación

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

71

de la legislación social, Código Internacional de la Gente de Mar, la política social en los territorios insuficientemente desarrollados, migraciones y estadísticas y otras informaciones.

* * *

Dijimos anteriormente que el Código incluía convenios y recomendaciones. Ahora bien, consideramos de interés, para una más clara comprensión del cuerpo legal en comento, establecer en forma somera —en atención al carácter de nota bibliográfica de estas líneas—, qué es lo que se entiende por Convenio y qué por Recomendación.

Los Convenios Internacionales del trabajo están precisamente destinados a crear obligaciones; por su ratificación se convierten en instrumentos internacionales obligatorios. Las Recomendaciones, en cambio, sólo tienen por finalidad dar una pauta para orientar la acción nacional.

Esta distinción determina, como consecuencia, la redacción que se ha dado a ambas clases de disposiciones: imperativa, en el caso de los Convenios, y por vía de consejo, en el de las Recomendaciones. Por ejemplo, en el artículo 364 letra I, se contiene un Convenio cuando se dispone: "Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia de las mismas". Por el contrario, el artículo 511 constituye un caso típico de Recomendación: "Considerando que todo sistema eficaz de prevención de accidentes debería tener una base legislativa, cada Miembro debería legislar sobre las medidas necesarias para garantizar un grado suficiente de seguridad".

En la práctica, en la generalidad de los casos y por falta de ratificación de los Estados Miembros de los Convenios, la fuerza obligatoria de éstos no nace y la diferencia jurídica que anotábamos desaparece, quedando las dos clases de normas limitadas a su sola función orientadora.

En todo caso, Convenios y Recomendaciones deben entenderse como normas mínimas respecto de las materias que regulan. Es decir, los Estados Miembros de legislación muy avanzada no podrán, ante ellas, reducir la protección que ya otorguen a sus asalariados.

Por último, y para terminar, puede decirse, sin temor de caer en exageraciones, que el Código Internacional del Trabajo es la publicación más grande que haya salido del seno de la O. I. T., si se considera que en él se condensan todas las normas que rigen las relaciones de trabajo y protegen a las personas que en ellas intervienen, propendiendo en esta forma a una mejor y más expedita solución de los problemas que con ocasión de esas mismas relaciones puedan producirse.

Sólo nos resta desear que este Código sirva de verdadera fuente de inspiración adaptada para los legisladores de todo el mundo, y de ilustración y estudio para todos aquéllos a quienes preocupan las materias del Derecho Laboral.

Mafalda Murillo de Puga

Pablo Saavedra Belmar

Ayudantes de Derecho del Trabajo del
Seminario de Ciencias Económicas