

# LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO Y LA NUEVA CONSTITUCION\*

*Pedro Augusto Escobar Trujillo*

## INTRODUCCION

Para elucidar la cuestión que evoca el título del presente escrito, la cual fue suscitada por la vigencia del artículo 53, inciso cuarto, de la Constitución Política de 1991, parece útil adentrarse previamente en algunas nociones ilustrativas sobre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sobre los instrumentos jurídicos por medio de los cuales realiza su cometido institucional, teniendo como fondo los conceptos del derecho internacional público común.

## GENERALIDADES

### *EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO*

Se conoce con este nombre el conjunto de normas laborales, es decir, aplicables a las relaciones entre empleadores y trabajadores, cuya formación obedece

\* Conferencia dictada ante la Asociación de Abogados Antioqueños (Casa de Antioquia en Santafé de Bogotá), el 13 de noviembre de 1991.

a un procedimiento internacional, que extralimita las competencias de órganos nacionales.

Está contenido principalmente en instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, Oit, a los que se hará referencia más detallada posteriormente, pero además en algunas disposiciones de los tratados constitutivos o reformativos de dicha organización y en acuerdos de conferencias especializadas, casi siempre convocadas con patrocinio de la misma.

#### LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ANTECEDENTES HISTORICOS Y ESTRUCTURA

Esta entidad fue creada en 1919, al finalizar la Primera Guerra Mundial, hallándose sus normas fundacionales en la parte XIII del Tratado de Versalles, que puso fin a la guerra con Alemania. Disposiciones idénticas se insertaron en los tratados de paz firmados por los aliados vencedores con las otras potencias vencidas: Austria, Hungría, Bulgaria, Turquía.

La Carta Constitutiva de la Organización Internacional del Trabajo ha sufrido enmiendas varias, entre ellas la de 1946, mediante la cual se la incorporó como uno de los organismos especializados de la recién nacida Organización de las Naciones Unidas, Onu. Hoy en día pertenecen a la Organización Internacional del Trabajo casi todos los Estados del mundo.

Situación de Colombia con respecto a la Organización Internacional del Trabajo: aunque nuestro país fue parte en el Pacto de la Sociedad de las Naciones (igualmente celebrado en la Conferencia de Paz de Versalles), no lo fue en los tratados de paz consiguientes a la finalización de la Primera Guerra Mundial; sin embargo, como miembro originario que es de la Organización de las Naciones Unidas, es también miembro de la Organización Internacional del Trabajo, al menos desde 1946, según la citada enmienda de dicho año, artículos 1 y 3, bien que no falta quien sostenga la tesis contraria, o sea, la de que Colombia no integra la Organización especializada del trabajo (véase Germán Cavelier, *El régimen jurídico de los tratados internacionales en Colombia*, 2a. edición, 1985, pp. 387 y ss.).

Composición: desde su fundación, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el sistema de representación tripartita de los estados miembros, consistente en que en todos sus órganos hay representación de los tres estamentos

involucrados en la problemática social, o sea, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, con superioridad numérica relativa de los primeros.

Su estructura orgánica sigue el esquema habitual de los organismos especializados en la Organización de las Naciones Unidas, a saber:

1. La Conferencia General, que se reúne ordinariamente una vez al año en la ciudad de Ginebra (Suiza), sede de la organización. Asisten cuatro delegados por cada estado miembro (dos en representación del gobierno, uno de los empleadores y uno de los trabajadores); los asistentes adicionales que acredite un estado van con el carácter de consejeros técnicos, sin voto; éste es sólo para los delegados.

2. Un Consejo de Administración, que celebra reuniones varias veces al año en Ginebra; lo integran veintiocho representantes gubernamentales, catorce de los empleadores y catorce de los trabajadores.

3. La Oficina Internacional del Trabajo, órgano permanente de administración y consulta, con sede en Ginebra, que obra bajo la dirección del Consejo de Administración. Es el secretariado técnico de la Organización y a su cabeza se encuentra un Director General.

#### ACTOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

##### CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

La Organización Internacional del Trabajo se manifiesta principalmente mediante dos clases de actos o instrumentos: convenios y recomendaciones, unos y otros adoptados por la Conferencia General y que, como se dijo, vienen a ser las más importantes (aunque no las únicas) fuentes del llamado Derecho Internacional del Trabajo. Es la misma conferencia la que decide si un determinado instrumento debe revestir la modalidad de convenio o la de recomendación.

Distinción entre convenio y recomendación: en principio, tanto los convenios como las recomendaciones aprobados por la Conferencia deben ser sometidos por el gobierno del Estado miembro a la autoridad interna competente para que los convierta en leyes o adopte otras disposiciones tendientes a su efectivo cumplimiento.

Debe hacerse énfasis en que esa conversión o adopción no es obligatoria, la única obligación del Estado miembro, *ab initio*, es la sumisión del documento a

su órgano legislativo; ahora bien, si se obtiene, en el caso de los convenios se generan para el Estado nuevas obligaciones, verdaderos deberes jurídicos con consecuencias inherentes al cumplimiento (procedimiento de queja contra el estado acusado de incumplir y que puede llegar hasta la Corte Internacional de Justicia de La Haya, o sea que se configura una auténtica responsabilidad internacional); en cambio las recomendaciones sólo producen el efecto de orientar la acción de los gobiernos, su incumplimiento no acarrea responsabilidad internacional, e igual cosa ocurre con los convenios no ratificados (véase infra el concepto de ratificación).

#### *ADOPCION O APROBACION DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES EN LA CONFERENCIA GENERAL. DIFERENCIAS CON EL REGIMEN PREVISTO EN EL DERECHO INTERNACIONAL GENERAL*

No se requiere unanimidad de los delegados, sino mayoría de los dos tercios. Por cierto, fue la Organización Internacional del Trabajo la que introdujo esta novedad en el procedimiento de celebración de convenios internacionales, hoy generalizada para los tratados adoptados en conferencias internacionales (cfr. Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, 1969). Y cada delegado vota individualmente, o sea que no hay un voto único o colectivo de cada estado, como sí suele haberlo para la aprobación de los demás convenios o tratados. No llevan, por lo mismo, firma del representante del estado, como los restantes tratados, sino que la aprobación dada mayoritariamente sustituye la firma. Es el Director General de la Organización Internacional del Trabajo quien envía a los gobiernos el texto del instrumento para su ratificación (convenios) o su examen (recomendaciones), no los representantes del estado.

#### *LA RATIFICACION*

El concepto de ratificación de un convenio está bien delimitado en el derecho internacional general, en el que se le define como la confirmación dada por el órgano competente del Estado según su derecho interno, al texto acordado por los negociadores. Es lo usual, en los derechos estatales, que esa competencia se radique en el órgano que funge como el Jefe del Estado (en Colombia el Presidente de la República, conforme al artículo 189 de la Constitución Nacional). Por lo demás, en el derecho internacional general se establece nítida separación conceptual entre la ratificación y la aprobación parlamentaria de los tratados exigida por algunos ordenamientos, como el colombiano (que en esto siguen históricamente el modelo norteamericano), aprobación que debe anteceder a la ratificación que haga el Ejecutivo.

Pero en los convenios internacionales del trabajo la ratificación adquiere significado distinto. Aquí se le define como la aprobación dada por el órgano o autoridad que en virtud del derecho interno tiene competencia para legislar sobre la materia objeto del convenio (en la mayoría de los países, Colombia incluida, el Congreso o Parlamento). Tal fue la interpretación hecha por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en famoso memorando que data del año 1944, preparado a solicitud de la Conferencia General y prácticamente acatado por todos los estados miembros. Vale decir, que entre nosotros la ratificación de un convenio internacional del trabajo, para los efectos previstos en la Carta de la Organización Internacional del Trabajo, se confunde con la aprobación que del mismo haga el Congreso por medio de ley formal (artículo 150, numeral 16 de la Constitución).

Como se advirtió, no es obligatoria la ratificación de los convenios internacionales del trabajo; a lo arriba dicho sobre el particular, ha de agregarse la posibilidad de que el propio gobierno no la respalde o inclusive la desaconseje, actitudes ambas consideradas como no ilícitas.

Surgen de lo anterior otras notas diferenciales con respecto al derecho común: 1) según este derecho, un tratado después de ser aprobado por el Congreso puede no ser ratificado por el Jefe del Estado y en todo caso éste no tiene término para hacerlo, en consecuencia, el proceso de celebración puede quedarse trunco y el tratado no perfeccionarse como tal ni, por ende, entrar a regir; en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo no se necesita realmente ese acto ulterior de confirmación por el Jefe del Estado. 2) Según el derecho común, es menester, tras la ratificación, el canje o depósito de instrumentos de ratificación para que el vínculo internacional se perfeccione, acto que queda librado una vez más a la discreción del Jefe del Estado; en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo simplemente se exige, una vez obtenida la aprobación legislativa, que el gobierno comunique al Director General la "ratificación formal", comunicación que no tiene el efecto jurídico del canje o depósito sino carácter más bien informativo y de control, para que la Oficina de Administración de la Organización Internacional del Trabajo mantenga actualizada la estadística de convenios aprobados y pueda, a su turno, hacer saber al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas para lo relativo al registro y la publicación de que habla el artículo 102 de la Carta de la Organización de las Naciones Unidas.

Efectos vinculantes: se acepta entonces que se producen para el Estado miembro desde el momento en que entra a regir la correspondiente disposición interna

(ley) que lo aprueba o ratifica, no desde la comunicación al Director General, como sí sucede en el derecho común con el depósito del instrumento de ratificación.

**Reservas:** no se admiten en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, aunque sí ratificaciones con aclaraciones o limitaciones (muy especiales).

**Vigencia de un convenio internacional del trabajo como instrumento internacional vinculante:** comienza doce meses después de haberse recibido en la Dirección General al menos dos comunicaciones estatales de ratificación. Esto, para efectos de control de cumplimiento a cargo de entidades internacionales, es decir, que mientras ese mínimo de comunicaciones no lleguen, la Organización Internacional del Trabajo se abstiene de ejercer cualquier tipo de coerción sobre los estados para que apliquen el convenio.

#### *NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO*

Aun cuando se le puede considerar en la actualidad como un punto pacífico, vale la pena aludir a la discusión que al respecto se suscitó, para una más cabal comprensión del asunto.

En efecto, apenas se pone en duda en la actualidad que estos convenios son auténticos tratados internacionales, bien que con las peculiaridades anotadas en su procedimiento de celebración.

Empero, no siempre prevaleció este punto de vista, pues durante los primeros años de existencia de la Organización Internacional del Trabajo cobró importancia la idea, propugnada sobre todo por el célebre iusinternacionalista Georges Scelle, que ve en ellos verdaderas leyes, aprobadas por un órgano legislativo internacional y a las que para adquirir fuerza legislativa interna sólo les falta un acto condición, la ratificación, entendida como arriba se puntualizó. Variable de esta tesis es la que los analiza como proyectos de ley elaborados por un organismo internacional, que se convierten en leyes de cada país cuando son ratificados en él.

La justificación de esta tesis se halla precisamente en los rasgos que distancian los convenios de la Organización Internacional del Trabajo de los tratados de derecho común. Mas tropieza con serias deficiencias, como que con ella no se explican los efectos vinculantes y obligatorios de los convenios del trabajo en el plano internacional y los consiguientes mecanismos de control, pues ningún sentido tendrían éstos para un Estado violador de lo que al fin de cuentas sería

simplemente su propia ley. De ahí que esta segunda tesis hoy en día es minoritaria, si no es que está francamente superada.

En conclusión, parece que hay que reconocerles a estos convenios carácter contractual y quedan cobijados por las normas de derecho internacional relativas a los tratados, dejando a salvo las connotaciones características de los mismos, que les confieren posición especial dentro del universo jurídico de tales actos.

#### **EFFECTOS DE LOS CONVENIOS EN EL ORDEN INTERNO**

##### *PLANTEAMIENTO DE LA CUESTION*

Este punto sí ofrece más interés y también ha dado lugar a dos grandes tesis:

1. La de que los convenios, una vez ratificados, producen efectos en el orden interno del Estado, en otras palabras, que son modificatorios de su legislación en lo pertinente, volviéndose parte de la misma y, por tanto, con aplicación inmediata a los casos concretos que se presenten en el país.

2. La de que los convenios, a pesar de haber sido ratificados, simplemente obligan a introducir los cambios legislativos necesarios para que su preceptiva pueda aplicarse en la esfera interna a los casos concretos.

La primera tesis implica la incorporación automática y general de los convenios al derecho interno, por el estilo de la regulación que algunas Constituciones traen para el derecho internacional común. Equivale a que el derecho plasmado en un convenio ratificado debe aplicarse como si hiciera parte del derecho interno ("international law is a part of the law of the land").

La segunda tesis se traduce en la existencia de un mandato para el legislador nacional de incorporar uno a uno los convenios, de suerte que mientras no se den estos actos específicos de incorporación, de índole legislativa, no hay por qué aplicar los convenios, aunque estén ratificados.

Combinación de estas tesis con las de naturaleza jurídica de los convenios: Para la tesis conforme a la cual los convenios son leyes o proyectos de ley internacionales, es claro que su ratificación genera el efecto inmediato e ineludible de aplicación interna con modificación o derogatoria de la ley estatal preexistente; por cierto que se observa consecuencia o congruencia del Scelle y sus seguidores en este punto. Pero la tesis que los ubica en la categoría de actos contractuales internacionales es compatible con cualquiera de las dos expuestas arriba sobre los efectos internos; sólo que si se opta por la segunda, del hecho

de que se omita el ulterior acto de modificación o incorporación con respecto al derecho interno, advienen consecuencias de responsabilidad internacional para el Estado que así proceda, mas no incurre en acto ilícito frente a sus propios súbditos (particulares) para quienes ningún derecho ha nacido todavía; mientras que si se escoge la primera, la de la incorporación automática, los particulares sí adquieren derecho a que se les apliquen las disposiciones del convenio.

### TESIS ACOGIBLE

En principio, la primera, o sea la de la aplicación directa, responde con mayor acierto a la naturaleza de esta clase de convenios y a la intención de quienes concibieron tal figura, aun cuando tampoco puede formularse un criterio uniforme, pues todo depende, en últimas, de la índole del contenido normativo de cada convenio, esto es, de si se está en presencia de un texto de los llamados auto-ejecutivos (que esencialmente permiten aplicación inmediata) o si, por el contrario, se confronta uno de los llamados meramente programáticos (que exigen necesariamente desarrollo legislativo complementario). La corriente que va predominando es que, en cuanto el contenido del convenio admita aplicación directa a efectos internos, así debe reconocerse, sin tener que esperar siempre la expedición de más leyes que pueden demandar complicado trámite parlamentario, con lo que se haría nugatorio el propósito del convenio.

La otra tesis, la de aplicación mediata, a través de nuevas leyes, se basa en interpretación literal del artículo 19, numeral 5, literal d, de la Carta de la Organización Internacional del Trabajo, según el cual "Una vez obtenido el consentimiento de la autoridad interna competente (ratificación) y comunicado al Director General, el Estado *adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones del convenio.* (El subrayado no es del texto)".

Esta tesis parte entonces del supuesto de que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo son, sin excepción, meramente programáticos y ameritan de ese tipo de medidas legislativas, lo que no es riguroso, ya que las medidas de efectividad que manda el artículo 19, numeral 5, literal d, pueden ser las simplemente administrativas o de ejecución del precepto legal.

### APLICACION INTERNA Y PREVALENCIA

#### DESLINDE ENTRE LOS FENOMENOS

Se confunden con frecuencia, pero son discernibles. Cuando se habla del primero se está haciendo referencia, como quedó explicado, al cumplimiento del

convenio en el interior del Estado en forma directa con relación a los particulares. El segundo lo que hace es evocar el interrogante de cuál norma se aplica de preferencia en caso de oposición entre una de derecho interno y una de derecho internacional (es a esta inquietud a la que contestan las teorías dualista y monista, esta última con sus múltiples modalidades).

### NECESIDAD DE TRASFORMACION DEL DERECHO INTERNACIONAL EN DERECHO INTERNO

Según opinión muy extendida, en el interior de un estado sólo puede aplicarse derecho nacional, o lo que es lo mismo, sólo a éste se encuentran sometidos sus súbditos; para aplicar allí derecho internacional, es preciso incorporarlo antes al ordenamiento interno, como quien dice trasformarlo en derecho nacional y sólo en tal calidad, en cuanto a derecho nacional y no como derecho internacional, será aplicado.

Esta opinión se halla en franca consonancia con la teoría dualista, que sostiene que derecho internacional y derecho interno no entran nunca en conflicto, puesto que se mueven en esferas totalmente distintas, el derecho interno en la interior o doméstica de un Estado y el internacional en la de sus relaciones exteriores y la única forma como el derecho internacional resultaría internamente aplicable sería trasmutándolo en derecho interno. Ahora bien, ese acto de incorporación o trasformación en derecho interno, que incumbe como es lógico al legislador de cada país, puede revestir alcance particular (para un caso específico) o general (una declaración que de una vez incorpora al derecho interno el derecho internacional en bloque total o parcial). La incorporación del derecho internacional no envuelve propiamente juicio en el sentido de prevalencia del mismo, pues adquiriendo éste la fuerza de derecho interno, nada impide que con posterioridad se expida por el legislador nacional una nueva norma de idéntica especie contraria a la incorporada; norma nueva que desde luego privaría.

Hay una tesis adversa a la incorporación, que armoniza más bien con la doctrina monista, para la cual el derecho, tanto interno como internacional, es uno, siendo el derecho internacional inescindible del estado considerado igualmente como una unidad ontológico-jurídica, en forma tal que lo que vincula hacia el exterior *ipso iure* vincula hacia el interior; de donde se torna superfluo hablar de incorporación o trasformación del derecho internacional. Lo único que cabe hacer al estado en el plano interno es dictar normas de divulgación para conocimiento de funcionarios y particulares, con el fin de que unos y otros sepan a qué atenerse, qué es lo que rige; es, por cierto, la orientación plasmada en el

derecho colombiano, y que se revela en la figura de la promulgación especial de los tratados que el Presidente de la República debe hacer después de su perfeccionamiento como instrumentos internacionales (Ley 7 de 1944, artículo 2).

En el campo de la teoría monista sí entra en juego el problema de la prevalencia, planteado en estos términos: cuando son incompatibles una norma internacional que automáticamente vincula también en la órbita doméstica y una norma interna, ¿cuál ha de preferirse? La tendencia reciente es a desatar la duda en favor de la norma internacional (es lo que se conoce como monismo con primado del derecho internacional). Lo dicho no se opone a que haya que distinguir entre tratados autoejecutivos y tratados programáticos (véase supra), para saber si en un caso concreto y no por vía de formulación doctrinaria general, es menester dictar normas internas de ejecución, pero esto no tiene que ver con el problema de las teorías sobre prevalencia.

#### *PREVALENCIA RESPECTO DE LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*

La solución depende de si se los califica como verdaderos convenios y de si se hace adscripción a la teoría dualista o a la monista. De acuerdo con las ideas actualmente predominantes, se les debe dar prevalencia sobre las normas internas (supralegalidad), teniéndolos como derecho internacional y dentro de la teoría monista.

Con todo, la solución anterior es relativa. Porque, por sobre cualquier otra consideración, lo que importa para definir la prevalencia de normas en esta materia es el factor de la favorabilidad respecto del trabajador, al tenor de lo prescrito en el artículo 19, numeral 8, de la Carta de la Organización Internacional del Trabajo, que en esto sigue criterio hoy en día reconocido universalmente.

#### **EL DERECHO COLOMBIANO Y LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

##### *ANTES DE LA CONSTITUCION DE 1991*

En el derecho colombiano no existían disposiciones constitucionales atinentes al tema. Tal vez la única referencia jurídico-positiva se hallaba en el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo artículo 19 cita como fuentes supletorias del derecho del trabajo los convenios y recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país (de donde parecería inferirse que se refiere a los conve-

nios no ratificados por Colombia, pues si abarcara también a los ratificados, los estaría colocando siempre en posición subalterna con respecto a la ley interna, aun cuando fuesen más favorables).

Las carencias anotadas eran entonces llenadas por medio de interpretaciones oficiales, tanto doctrinarias como jurisprudenciales.

Entre las primeras, valga resaltar la posición del gobierno en la que sostuvo la prevalencia del derecho interno y la inaplicabilidad inmediata de convenios ratificados. Esta postura aparece recogida con nitidez en conceptos rendidos a las centrales obreras en 1977 por el entonces presidente Alfonso López Michelsen, a propósito de la suspensión administrativa de personería a un sindicato contra lo prevenido en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo; conceptos transcritos parcialmente en la obra arriba citada de Germán Cavelier, páginas 390 y siguientes.

Entre las interpretaciones jurisprudenciales, ha de aludirse a varios pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia. En efecto, algunas de las sentencias más recientes en que la Corte ha abordado el tema de la prevalencia de ordenamientos versan justamente sobre los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y concretamente sobre el citado convenio 87, así: *sentencia de diciembre 10 de 1981* (M.M.P.P., doctores Carlos Medellín, Ricardo Medina y Luis Carlos SÁCHICA), en que la Corte se abstuvo de decidir sobre la constitucionalidad de una disposición interna acusada de violar el convenio, aduciendo que este problema escapaba a su competencia; *sentencia de diciembre 10 de 1983* (M.P. doctor Carlos Medellín), en la que afirma que la ley que incorporó al derecho interno el convenio 87 no tiene rango constitucional, aun cuando acepta que leyes derogatorias o modificatorias de un tratado vigente sí pueden ser declaradas inexequibles; *sentencia de agosto 15 de 1985* (M.P. doctor Carlos Medellín), en la que ratifica lo expuesto en el fallo de diciembre 10 de 1981; *sentencia de diciembre 10 de 1988* (M.P. doctor Fabio Morón), en la que reitera lo anterior.

Como se ve, la jurisprudencia, antes de 1991, eludió definir el asunto y más bien fue la interpretación del Ministerio de Trabajo, completamente desfavorable a la aplicación directa de los convenios, la que tuvo acogida.

##### *CONSTITUCION DE 1991*

Fue en el actual Estatuto Superior de la Nación donde por primera vez el derecho colombiano se ocupó de regular la materia de los convenios internacio-

nales del trabajo; lo hizo en el artículo 53 que trae los principios que han de gobernar las relaciones laborales y cuyo inciso cuarto reza: "Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación".

Entendimiento que debe dársele al precepto copiado:

1. Cuando usa la palabra ratificación, ha de tomársela en el sentido particular que tiene en esta materia. Consiste en la aprobación mediante ley del Congreso y la participación del Presidente de la República es la que le corresponde en la formación de cualquier ley (iniciativa, que en este caso es privativa y sanción); no interviene con voluntad decisiva en trámites ulteriores (ratificación en sentido habitual, canje o depósito de instrumentos de ratificación); el retardo u omisión en comunicar la ratificación de la Organización Internacional del Trabajo no suspende los efectos propios de la aprobación legislativa.

2. Toma partido definitivamente por la tesis de la incorporación automática al ordenamiento interno, zanjando así la discusión planteada en años anteriores (véase supra). Corolario: en cuanto el convenio sea autoejecutivo, sus disposiciones son de aplicación directa o inmediata y no se necesita siquiera el acto de promulgación especial exigido para los demás tratados; si es programático, tampoco se requiere tal formalidad pero desde luego debe ser complementado por medidas internas conducentes.

3. No define propiamente el punto de la prevalencia con respecto al derecho interno. La Constitución sólo asigna prelación a los tratados sobre derechos humanos (artículo 93) y quizá a los relativos a los derechos de los niños (artículo 44); no sienta tesis general sobre el problema de las relaciones entre derecho internacional y derecho interno y es aventurado sostener que asume la tesis monista con primado del derecho internacional, como quieren algunos. En consecuencia, debe atenderse al contenido del tratado (si es asimilable a la consagración de derechos de los niños o de derechos humanos en general, tiene prelación, es supralegal; de lo contrario —convenios sobre procedimientos administrativos, por ejemplo— no; será una decisión sujeta en cada caso a interpretación).

No hay fundamento para dar al pretranscrito artículo 53 inciso cuarto de la Constitución Nacional vigente mayor alcance o extensión.